



обґрунтовані також можливі випадки укладання трудового договору з науковим працівником без проведення конкурсного відбору (при укладанні строкового трудового договору, контракту, при призначенні на посаду за результатами атестації).

Аналіз підстав виникнення трудових правовідносин з науковими працівниками та внесені пропозиції щодо правового врегулювання конкурсного відбору наукових кадрів сприятимуть удосконаленню чинного законодавства та забезпеченню більш якісного їх підбору. При доопрацюванні проекту Трудового кодексу України та розробці підзаконних нормативних актів, які регулюватимуть порядок конкурсного відбору наукових працівників, урахування викладених у цьому дослідженні пропозицій дозволить уникнути низки піднятих проблем та забезпечить їх належне правове врегулювання.



*Антон О.А.,
аспірант Хмельницького
університету управління та права*

ДО ПИТАННЯ ПРО ПОНЯТТЯ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

В сучасному світі ступінь забезпеченості прав і свобод особи є важливим показником досягнутого суспільством і державою рівня цивілізованості. Для реального здійснення кожним своїх суб'єктивних прав в Україні важливо визначити ті дієві механізми, які забезпечуватимуть можливість реалізації громадянами своїх прав у сучасних умовах політичних та економічних перетворень.

Саме наявність дієвих юридичних гарантій здатна забезпечити практичну реалізацію кожною людиною закріплених за нею прав, у тому числі у сфері трудових відносин.

Дослідженню питання юридичних гарантій в науковій літературі приділялась значна увага з боку таких вчених-теоретиків, як Л.Д. Воєводін, М.В. Вітрук, Н.О. Боброва, В.О. Патюлін, В.В. Мамонов, О.В. Міцкевич, П.Е. Недбайло, І.С. Самощенко, П.М. Рабінович, В.Ф. Погорілко та інші.

У науці трудового права проблемами юридичних гарантій переважно займалися вчені радянської доби: В.М. Скобелкін, К.П. Уржинський, В.Д. Шахов, О.М. Волкова, О.В. Смірнов, С.М. Сагаєв, В.В. Єгоров та інші.

Незважаючи на ґрунтовні дослідження, проблема юридичних гарантій трудових прав не тільки не втратила своєї актуальності, але ще більше загострилася.

Донині залишається спірним питання щодо поняття юридичних гарантій взагалі та юридичних гарантій трудового права зокрема. Крім того, залишаються дискусійними окремі питання юридичних гарантій, які хоч і достатньо висвітлювались в літературі, проте не знайшли єдиного підходу щодо їх вирішення.



В статті ми ставимо за мету на підставі висновків щодо поняття юридичних гарантій, які вже сформульовані в наукових працях, виявити їх особливості, спірні положення, на основі чого сформулювати власний погляд на цю проблему.

Юридичні гарантії є самостійним видом системи гарантій. Слово *гарантія* (франц. “*garantie*” – забезпечити) означає: записка, умова, котра забезпечує що-небудь¹. Під гарантіями прав і свобод в юридичній літературі розуміють: а) сукупність суб’єктивних та об’єктивних факторів², б) систему соціально-економічних, політичних, моральних, юридичних та організаційних передумов, умов, засобів і способів³. На нашу думку, термін „фактори” не може використовуватись для позначення гарантій, оскільки цей термін більшою мірою означає характер явищ, чинників. Друге визначення, в свою чергу, насправді розкриває не зміст поняття гарантій, а лише перераховує їх види. Натомість, не викликає сумнівів правильність визначення поняття *гарантій* як „умов, засобів і способів”⁴, які забезпечують реалізацію та всебічну охорону прав⁵.

Нагадаємо, що власне юридичними гарантіями ті чи інші „засоби і способи” стають лише через юридичну форму, через їхнє закріплення в нормах права. Сам по собі термін „юридичні гарантії” вказує на їхню нормативно-правову основу.

Натомість забезпечення гарантованості полягає передусім у здійсненні прав та виконанні обов’язків, які передбачені в чинних правових нормах. Загальновідомо, що норма сама по собі не може викликати певні правові результати, останні досягаються за допомогою правової діяльності. Під *діяльністю* ми розуміємо здійснення суб’єктивних прав та виконання юридичних обов’язків, покладених нормою права на відповідних суб’єктів трудових правовідносин⁶.

З огляду на це, вважаємо за доцільне виділити в структурі юридичних гарантій трудового права два елементи: правові норми та діяльність суб’єктів трудових правовідносин. Так, норма права встановлює для суб’єкта правовідносин конкретні обов’язки, виконання яких (тобто діяльність даного суб’єкта) забезпечуватиме реалізацію прав іншого суб’єкта. Закон же в свою чергу виступає юридичною підставою правової діяльності, а юридична діяльність є засобом виконання закону.

В юридичній літературі триває дискусія щодо спеціального призначення юридичних гарантій. Свого часу роль юридичних гарантій зводилась виключно до охорони і захисту прав громадян від будь-яких порушень зі сторони осіб, зобов’язаних забезпечити безперешкодне здійснення прав і свобод⁷. В більш пізніх працях поняття юридичних гарантій

¹ Словарь иностранных слов / Редакция филолог. словарей русского языка. – 15-е изд., доп. – М.: Русский язык, 1998. – С. 111.

² Сиренко В.Ф. Реальность прав советских граждан. – К.: Наукова думка, 1983. – С. 52.

³ Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. – М.: Юристъ, 2002. – С. 311.

⁴ Свого часу вдало провів розмежування цих термінів В.М. Скобелкін. Див.: Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. – М.: Юрид. лит, 1969. – С. 8-10.

⁵ Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Ю.С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. – К.: Укр. енцикл., 1998. – Т. 1.: Г-П. – С. 555; Волкова О.Н. Юридические гарантии трудовых прав граждан СССР при приеме на работу в качестве рабочих и служащих. – Автореф. дис... к.ю.н.: 12.00.05. – Всесоюзный юридический заочный институт. – Москва. – 1979. – С. 6.

⁶ В загальнотеоретичній літературі деякі автори відносять до юридичних гарантій не лише зміст норм права, а також діяльність державних органів, громадських організацій та їх посадових осіб. В науці склались різні погляди на це питання. Одні автори до такої діяльності зводять всі юридичні гарантії (О.В. Міцкевич, С.М. Сагаєв), інші – лише діяльність, з якою закон пов’язує настання певних юридичних наслідків (Л.Д. Воеводін), треті відносять цю діяльність до системи юридичних гарантій прав в якості самостійний вид і називають їх організаційно-правовими гарантіями (Ж. Пустовіт), четверті визнають їх окремим видом системи гарантій взагалі – організаційними гарантіями (В.О. Патюлін, М.В. Вітрук). К.П. Уржинський та В.М. Скобелкін також підтримують цю точку зору.

⁷ Див., наприклад: Міцкевич А.В. О гарантиях прав и свобод советских граждан в общественном социалистическом обществе // Советское государство и право. – 1963. - №8. – С. 29; Матузов Н.И. Субъективные права граждан СССР. – Саратов: Приволжское книжное издание, 1966. – С.130-133.



розширилось, і деякі з авторів почали визнавати, що юридичні гарантії забезпечують і реалізацію прав громадян⁸.

При всій різноманітності поглядів та підходів загальноновизнаним є те (і ми поділяємо цю точку зору), що юридичні гарантії забезпечують реалізацію, охорону та захист прав громадян⁹.

Термін “реалізація права” в науці розглядається як втілення у вчинках людей тих вимог, які в загальній формі виражені в нормах права¹⁰. Тобто зобов’язана особа виконує покладені на неї обов’язки, а уповноважений суб’єкт правовідносин має право вимагати їх виконання (можливість такої вимоги впливає, відповідно, із змісту кореспондуючого суб’єктивного права).

Під охороною прав ми розуміємо взаємопов’язані заходи, які направлені на запобігання правопорушень, встановлення умов і причин, які їх породжують, а також сприяють процесу реалізації трудових прав людини (наприклад, обов’язок роботодавця в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку (ч. 1 ст. 47 КЗпП); заборона працювати у вихідні дні (ч. 1 ст. 71 КЗпП); покладення на власника або уповноважений ним орган обов’язків із забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці (ч. 2 ст. 153 КЗпП)). Таким чином, термін “охорона прав” розглядається нами як передбачений законодавством спосіб уникнення можливих порушень трудових прав, що має за мету забезпечити нормальний хід їх реалізації.

Захист трудових прав як обов’язковий елемент юридичної гарантії полягає в закріпленні у відповідних нормативно-правових актах різних видів юридичної відповідальності, які „спрямовані на усунення перешкод на шляху здійснення суб’єктами своїх прав і припинення правопорушення, а також поновлення становища, яке існувало до правопорушення”¹¹. Норми про юридичну відповідальність можуть покладати на правопорушника додатковий обов’язок (обов’язок власника або уповноваженого ним органу відшкодувати працівникові моральну шкоду, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв’язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя – ч. 1 ст. 237¹; поновлення на роботі незаконно звільненого працівника – ч. 1 ст. 235 КЗпП).

Отже, юридичні гарантії забезпечують особі реальну можливість користуватись певним соціальним благом, яке закріплене законодавством, безперешкодно реалізувати свої права. Образно кажучи, вони служать тим „надійним містком”, який забезпечує необхідний перехід від можливості, яка проголошується в законі, до дійсності.

Забезпечуючи реалізацію, охорону та захист трудових прав працівників, юридичні гарантії мають важливе соціально-правове значення, яке полягає в такому:

- вони забезпечують безперешкодний вступ у трудові правовідносини;
- юридичні гарантії покликані забезпечити неухильне виконання нормативно-правових актів, що створює умови для безперешкодної реалізації працівниками своїх трудових прав, виключає або зводить нанівець випадки порушення законів та прав працівників;

⁸ Див., наприклад: Боброва Н.А. Гарантии реализации государственно-правовых норм. – Воронеж. – 1984. – С. 92-98; Лысенков С.Л. Гарантии прав и свобод личности в советском обществе: Автореф. дис... к.ю.н. – К. – 1976. – С. 18-19.

⁹ Див., наприклад: Скобелкин В. Названа праця. – С. 48; Юридична енциклопедія - С. 555; Магновський І.Й. Гарантії прав і свобод людини і громадянина в праві України (теоретико-правовий аспект). Автореф. дис... к.ю.н.: 12.00.01. – Національна Академія внутрішніх справ України. – К. – 2003. – С. 14.

¹⁰ Общая теория государства и права. Академический курс в 2-х томах / Под ред. проф. М.Н. Марченко. – Т. 2. – М.: Зерцало, 1998. – С. 312.

¹¹ Мурашко М.С. Судебная защита субъективных гражданских прав. Автореф. дис... к.ю.н.: 12.00.03. – Санкт-Петербургский государственный университет. – Санкт-Петербург, 2000. – С. 8.



- направлені на задоволення першочергових соціально-економічних інтересів працівників. Реалізуючи право на працю, працівник одночасно має змогу реалізувати свій інтерес отримати роботу відповідно до його освіти, здібностей, отримувати за це матеріальну винагороду; при реалізації права на відпочинок працівник має час для відновлення своїх сил, затрачених на роботу, час для вирішення питань особистого життя;

- допомагають отримати максимально можливий на цьому етапі розвитку суспільства позитивний соціально-економічний ефект від якісної реалізації прав.

В теорії права виділяють такі загальні ознаки юридичних гарантій: нормативність; вираження міри свободи; системність; комплексність; постійний характер; юридична надійність; реальність; загальність¹².

Слід підкреслити, що законодавець, встановлюючи ту чи іншу норму-гарантію, покладає на неї певні додаткові завдання. Відомо, що загальне призначення всіх правових норм трудового права – бути регулятором суспільних відносин у сфері праці, служити певним еталоном поведінки людей, учасників правовідносин. Що стосується норм-гарантій, то вони, окрім цього, ще й спеціально спрямовані на забезпечення уповноваженій особі можливості реалізувати свої конкретні суб'єктивні трудові права. Ця мета юридичних гарантій є головною, визначальною¹³.

Наприклад, щоб гарантувати громадянам безперешкодну реалізацію їхнього суб'єктивного права на працю, трудове законодавство забороняє необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу, будь-яке обмеження прав чи встановлення переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального та майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань та інших факторів (ст. 22 КЗпП).

Виходячи з того, що юридичні гарантії трудового права, окрім загального призначення врегулювати суспільні відносини, забезпечують ще й приватні, безпосередні цілі, вважаємо, що до їх формулювання слід ставити особливо високі вимоги. Так, норми-гарантії повинні бути викладені у нормативно-правовому акті чітко, конкретно (на відміну, наприклад, від конституційних гарантій, які мають більш загальний характер), законодавцем не повинна допускатись можливість їх двоякого тлумачення.

Обов'язковим елементом юридичних гарантій є юридичний обов'язок, який впливає із кореспондуючого суб'єктивного права, та підкріплюється відповідними санкціями, які своєю чергою, передбачають можливість настання юридичної відповідальності у випадку невиконання чи неналежного виконання зобов'язаною особою покладених на неї обов'язків. Відповідність правової норми таким вимогам означає, що вона реально здатна забезпечувати уповноваженим особам реалізацію своїх трудових прав.

Обов'язковість юридичної гарантії полягає в тому, що норма права повинна закріплювати для зобов'язаної особи вимогу діяти певним чином або утриматись від дій. Юридична гарантія не може передбачати альтернативної поведінки, тобто можливості зобов'язаної особи діяти на власний розсуд, за власним вибором. Відповідно, уповноважена особа має право вимагати виконання цих обов'язків.

Враховуючи сучасний стан розвитку трудових правовідносин, неналежну правову захищеність працівника перед роботодавцем, обов'язковою умовою посилення юридичних

¹² Див.: Заворотченко Т.М. Конституційно-правові гарантії прав і свобод людини і громадянина в Україні. Автореф. дис... к.ю.н.: 12.00.02. - Національна академія наук України інститут держави і права ім. В.М. Корецького. - К. - 2002. - С. 7.

¹³ Детальніше про цільовий аналіз правових норм див., наприклад: Волкова О.Н. Названа праця. - С. 7.



гарантій повинно стати встановлення, а в необхідних випадках і посилення конкретних *санкцій*. Загроза можливої юридичної відповідальності, як відомо, впливає на зобов'язаних осіб у напрямку безумовного виконання приписів відповідних норм-гарантій.

Таким чином, є підстави вважати, що у випадку відсутності однієї з цих вимог (обов'язковості чи наявності санкції), правова норма не є юридичною гарантією, оскільки в цьому випадку вона здатна лише сприяти добровільній реалізації трудових прав працівників, а не реально забезпечувати ці права через юридичну відповідальність у разі правопорушення¹⁴.

Лише те право буде дійсно гарантованим, якщо носій цього права (суб'єкт трудових правовідносин) за допомогою засобів примусу, встановлених державою, зможе усунути будь-які труднощі та перешкоди на шляху його реалізації. Ефективна реалізація прав у реальному житті потребує наявності стійкої до можливих порушень та негативних впливів системи юридичних гарантій, яка за будь-яких умов здатна буде забезпечити уповноваженій особі безперешкодну реалізацію її прав.

Спираючись на зміст розкритих нами вище положень, ми можемо сформулювати власне визначення поняття юридичних гарантій у трудовому праві.

В юридичній науці на сьогодні вже сформульовано досить багато різних визначень поняття "юридичних гарантій", як близьких, так і досить відмінних за своїм змістом. Мова йде, насамперед, про юридичні гарантії в широкому розумінні, що стосуються різних галузей права.

Так, в загальноправовому значенні правильно говорити про юридичні гарантії як про сукупність "засобів і способів"¹⁵.

В.Ф. Погорілко під юридичними гарантіями розуміє передбачені законом спеціальні засоби практичного забезпечення прав і свобод людини і громадянина¹⁶. В цьому визначенні не звертається увага на призначення юридичних гарантій, тобто на той факт, що саме вони забезпечують. Натомість, дефініція цього поняття повинна містити вказівку на призначення цих "засобів і способів", як на одну із найбільш суттєвих ознак юридичних гарантій. Тому заслуговують на увагу визначення, в яких підкреслюється, що юридичні гарантії покликані забезпечувати фактичну реалізацію, всебічну охорону та захист прав громадян¹⁷.

На нашу думку, досить повним за своїм змістом, таким, що розкриває всі суттєві ознаки поняття "юридичні гарантії" в загальноправовому аспекті, є визначення, запропоноване *В.О. Патюліним*: "юридичні гарантії – це правові норми, що визначають специфічні юридичні засоби, умови та порядок реалізації прав, юридичні засоби їх охорони та захисту у випадку порушення"¹⁸.

Представники науки трудового права, в свою чергу, спираючись на загально-правове розуміння юридичних гарантій, визначають юридичні гарантії в трудовому праві як "правові (головним чином норми права) та організаційно-правові (в основному діяльність, яка має правове значення) засоби та способи, за допомогою яких у суспільстві забезпечуються вступ

¹⁴ Навіть коли має місце добровільне виконання норми права (тобто виконано обов'язок, а, відповідно, і реалізоване право), це не означає, що ця норма не є юридичною гарантією, оскільки для цього не застосовувались санкції. Призначення санкцій в такому випадку полягає в тому, аби забезпечити дієвість норм у випадку їх порушення або неналежного виконання.

¹⁵ Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. – С. 315; Магновський І.Й. Названа праця. – С. 14.

¹⁶ Погорілко В.Ф., Сірий В.І. Права та свободи людини і громадянина в Україні. – К., 1997. – С. 40.

¹⁷ Див., наприклад: Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. – С. 315.

¹⁸ Патюлин В.А. Государство и личность в СССР (правовые аспекты взаимоотношений). – М.: Наука, 1974. – С. 237; див. також: Юридична енциклопедія – С. 555.



в трудові правовідносини, безперешкодна реалізації, охорона і поновлення (у випадку порушення) трудових прав, наданих робітникам та службовцям законодавством¹⁹. Трохи інші у своєму формулюванні, але однаковими за змістом є визначення цього поняття, запропоновані *К.П. Уржинським*²⁰, *О.М. Волковою*²¹, Однак, не зрозуміло із цього визначення, яку саме діяльність яких її суб'єктів мають на увазі автори.

З точки зору *О.Д. Зайкіна* та *Р.І. Іванової*, під юридичними гарантіями в трудовому праві слід розуміти закріплені в законодавстві умови та засоби, які забезпечують суб'єктам трудових і похідних від них правовідносин реальні можливості для охорони, безперешкодного здійснення, відновлення (у випадку порушення) їх суб'єктивних прав²².

Усі ці визначення заслуговують на увагу, оскільки в них сформовані висновки, до яких прийшли свого часу ці автори, досліджуючи проблему юридичних гарантій взагалі та юридичних гарантій у трудовому праві зокрема.

Натомість, на нашу думку, юридичні гарантії в трудовому праві слід розглядати не лише як сукупність засобів та способів (як це має місце в наведених вище визначеннях), а як єдність елементів, як цілісне юридичне утворення. Тобто слід підкреслити у дефініції, що юридичні гарантії як такі містять у собі два взаємопов'язаних елементи: норми права та діяльність суб'єктів трудових правовідносин.

З огляду на це, ми пропонуємо таке визначення:

Юридичні гарантії в трудовому праві – це система правових норм, передбачених трудовим законодавством, які встановлюють вимогу певної поведінки суб'єктів трудових правовідносин (шляхом встановлення прав і обов'язків), та діяльність цих суб'єктів, яка базується на нормах права, забезпечується санкціями і спрямована на безперешкодну реалізацію, охорону та захист трудових прав.

Це визначення, на нашу думку, є найбільш сприйнятним для розкриття змісту та сутності поняття “юридичних гарантій” в трудовому праві. Воно пов'язане із дефініцією загального поняття “юридичні гарантії” та водночас відображає специфіку галузевих (в нашому випадку – трудовправових) юридичних гарантій.

*Стаття рекомендована до друку кафедрою теорії та історії держави і права
Хмельницького університету управління та права
(протокол № 4 від 8 грудня 2004 року)*



¹⁹ Скобелкин В.Н. Названа праця. – С. 48.

²⁰ Уржинский К.П. Гарантии права на труд. – М.: Юр. лит., 1984. – С. 22.

²¹ Див.: Волкова О.Н. Названа праця. – С 7.

²² Див.: Юридические гарантии прав и свобод личности в социалистическом обществе / Под ред. проф. Л.Д. Воеводина. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1987. – С. 113.