



6. Шилкина Н. Е. Основания типизации социального поведения и понятийный аппарат исследования социального поведения в социологии / Н. Е. Шилкина // Социология в современном мире: наука, образование и творчество. – 2009. – № 1. – С. 180-186.

7. Шемчук О. А. К вопросу о мере свободы при возложении и исполнении гражданско-правовых обязанностей / О. А. Шемчук // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2012. – № 4. – С. 141-144.

8. Балаика З. С. Типы поведения и социальные конфликты / З. С. Балаика // Конфликтология. – 2011. – № 2. – С. 157-170.

9. Борзикова Л. В. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности. Ред.: В. А. Ядов / Л. В. Борзикова, В. В. Водзинская, В. Н. Каюрова, В. С. Магун, Г. И. Саганенко, В. Н. Узунова, А. А. Семенов. – Ленинград: Наука, 1979. – 264 с.

10. П'янзін С. Д. Цінність як духовно-практичний феномен: Автореф. дис... канд. філос. наук: 09.00.03 / С. Д. П'янзін; Ін-т філос. ім. Г. С. Сковороди НАН України. – К., 2002. – 20 с.

11. Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. 2-е, испр. изд. / Д. А. Леонтьев. – М.: Смысл, 2003. – 487 с.

## КОНСТИТУЦИОННОЕ ПРАВО РАБОТНИКОВ НА СУДЕБНУЮ ЗАЩИТУ СВОИХ ТРУДОВЫХ ПРАВ

**Виталий БОЙКО,**

соискатель кафедры трудового и хозяйственного права  
Харьковского национального университета внутренних дел

### Summary

The article is devoted realization of constitutional right for workers on judicial defence of the labour rights in the conditions of new forms of management. Presently judicial defence of labour rights for workers can be carried out even without an appeal them in pre-trial organs for defence of the broken rights. However much the constitutional right of citizens of judicial defence of the labour rights in the new terms of management needs the proper legislative guarantees for his realization which must find fixing in the process of leadthrough of judicial reform and kode of national labour legislation.

**Key words:** constitutional right of defence, judicial defence, labour rights, worker, employer, realization of equitable right, labour conflicts.

### Аннотация

Статья посвящена реализации конституционного права работников на судебную защиту своих трудовых прав в условиях новых форм хозяйствования. В настоящее время судебная защита трудовых прав работников может осуществляться даже без обращения их в досудебные органы для защиты своих нарушенных прав. Однако, конституционное право граждан на судебную защиту своих трудовых прав в новых условиях хозяйствования нуждается в соответствующих законодательных гарантиях по его реализации, которые должны найти свое закрепление в процессе проведения судебной реформы и кодификации национального трудового законодательства.

**Ключевые слова:** конституционное право на защиту, судебная защита, трудовые права, работник, работодатель, реализация субъективного права, трудовые споры.

**Постановка проблемы.** Статья 55 Конституции Украины устанавливает, что права и свободы человека и гражданина защищаются судом. Каждому гарантируется право на обжалование в суде решений, действий или бездействия органов государственной власти, органов местного самоуправления, должностных и служебных лиц.

Эта конституционная норма распространяет свое действие и на защиту трудовых прав работников. Защиту в суде трудовых прав и свобод человека необходимо рассматривать также как норму, реализация которой обусловлена наличием ряда императивных требований, связанных с эффективностью реализации права доступа к правосудию и обеспечению системы юридической помощи для реализации этого права.

Хотя право на защиту прав и свобод в суде является настолько значимым, что не может подменяться целесообразностью, вместе с тем, его реализация происходит с соблюдением равновесия между требованиями

общественного интереса и обязательными предписаниями по реализации этого права. И как демократическое общество не может пренебрегать этим правом, поскольку оно является одним из показателей его демократизма, так и гражданин в своих требованиях по реализации такого права не может игнорировать существующий демократический порядок, который сложился в обществе. Иначе говоря, право на обращение в суд, даже когда речь идет о защите прав и свобод человека, не является абсолютным, а может быть ограниченным (в выборе средств защиты этого права, решениями не возбуждать судебного преследования, постановлением о прекращении дела и т.д.) При этом важно, чтобы такие ограничения не перешли границу, за которой находится суть права на судебную защиту [1, с. 411].

Поэтому конституционное право граждан на судебную защиту своих трудовых прав в новых условиях хозяйствования нуждается в соответствующих законодательных гарантиях по его реализации, которые должны



найти свое отражение в процессе проведения судебной реформы и кодификации трудового законодательства.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Эта проблема постоянно находится в поле зрения украинских ученых-юристов, специалистов как конституционного, так и трудового права. Например, в научных работах С.Я. Вавженчука, Н.Д. Гетьманцевой, Г.С. Гончаровой, В.В. Жернакова, Т.А. Занфириной, Н.А. Плахотиной, С.Н. Прилипко, О.Е. Сониной, В.О. Терещенко, О.Н. Ярошенко и многих других рассматривались вопросы, связанные с решением индивидуальных и коллективных трудовых споров, т.е. с проблемой защиты трудовых прав работников. В новых условиях хозяйствования эта проблема становится еще более важной и актуальной.

**Целью данной статьи** является теоретическое обоснование возможности эффективной реализации конституционного права работников на защиту своих трудовых прав непосредственно в судебном порядке в условиях новых форм хозяйствования.

В соответствии со ст. 221 КЗоТ Украины, органами, которые рассматривают трудовые споры, являются комиссии по трудовым спорам (КТС) и районные (городские) суды. Такой порядок рассмотрения трудовых споров, которые возникают между работником и собственником или уполномоченным им органом, применяется независимо от формы и видов трудового договора.

Под трудовым спором необходимо понимать разногласия, которые возникли между работником и работодателем в процессе реализации трудовых правоотношений и не были урегулированы путем взаимных переговоров. Возможность проведения взаимных переговоров между субъектами трудовых правоотношений является составляющей права на защиту. Если в процессе взаимных переговоров стороны не пришли к консенсусу, возникает трудовой спор, который нуждается в своем разрешении юрисдикционными органами.

Сегодня, в силу ст. ст. 55 и 124 Конституции Украины, работники имеют право непосредственно обращаться в суд с исковыми заявлениями о защите

субъективного трудового права, независимо от того рассматривала ли КТС трудовой спор или нет. Важно то, что работник отдает преимущество суду как органу по рассмотрению трудовых споров. Также непосредственно в судах рассматриваются трудовые споры по заявлениям работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, а также об изменении даты и формулировки причин (оснований) увольнения. Непосредственно в судах рассматриваются споры об оплате времени вынужденного прогула, даже если работник не требует восстановления на работе.

Правильно отмечает В.О. Терещенко, что нормы Конституции Украины являются нормами прямого действия. Поэтому обращение в суд для защиты конституционных прав и свобод человека и гражданина гарантируется Конституцией Украины. Следовательно, в случае нарушения социально-экономических прав в сфере труда (право на свободу труда, право на оплату труда, право на отдых и т.п.) гражданин (работник) может сразу обратиться в суд для их защиты без соблюдения установленных трудовым законодательством процедур досудебного рассмотрения трудового спора. Такие права также закреплены в Общей декларации прав человека, Международном пакте о гражданских и политических правах, Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах и являются равными, неотъемлемыми и взаимосвязанными. Реализация и защита социально-экономических прав в сфере труда, закрепленных в вышеупомянутых актах, должна быть обеспечена государством независимо от уровня его экономического развития [2, с. 1021].

Право на обращение в суд за защитой своих трудовых прав предусматривает наличие у работника процессуальной правосубъектности. При рассмотрении вопроса о правосубъектности в правоотношениях по защите трудовых прав и законных интересов работников необходимо обращать внимание на то, что при обращении в суд права и обязанности работников регулируются как Гражданско-процессуальным Кодексом Украины, так и законодательством о труде.

Что касается формы обращения, то стороны индивидуального трудового спора обращаются в суд с исковым заявлением. Это правило распространяется и на случаи обжалования решения КТС. При обжаловании решения КТС работодатель подает в суд заявление, которое не является исковым, кроме случаев, предусмотренных законодательством. В случаях, когда работнику не выплачивают заработную плату, которая ему начислена, он обращается в суд с заявлением о выдаче судебного приказа [3, с. 453]. Иски в суд от лица заинтересованных работников имеют право подавать также профсоюзные органы. Они могут выделить своих представителей для защиты в суде интересов работников, даже когда иск заявлен самим работником [4, с. 245].

Обращаясь в суд, субъект трудовых правоотношений заявляет определенное требование в иске, в соответствии с которым судом будет избран тот или иной способ защиты нарушенного права. Часть 1 ст. 55 Конституции Украины содержит общую норму, которая означает право каждого обратиться в суд, если его права или свободы нарушены или нарушаются, созданы или создаются препятствия для их реализации или имеют место другие ущемления прав и свобод, отмечает О.М. Ярошенко [5, с. 576]. Указанная норма обязывает суды принимать заявления к рассмотрению даже в случае отсутствия в законе специального положения о судебной защите, поскольку «предоставление определенным стремлениям лица статуса субъективного права одновременно означает наделение такого лица правом обратиться в суд с требованием о защите этого стремления, а соответственно, уполномочивает суд удовлетворить, при наличии оснований, такое требование» [6, с. 113]. Такое понимание природы субъективного права наиболее целесообразно в условиях отсутствия прямого закрепления способов защиты трудовых прав в нормах действующего законодательства Украины о труде. Следует согласиться с О.Е. Сониным, что трудовые права установлены законом, поэтому они, в соответствии со ст. 55 Конституции Украины, подлежат защите судом во всех случаях их нарушения. Этот вывод подтверждается ст. 124 Конституции



ции Украины, которая распространяет юрисдикцию судов на все правоотношения, которые возникают в государстве. Таким образом, суд не имеет права отказать работнику в защите его права, если такой способ отвечает содержанию права, способу его нарушения и последствиям, которые вызваны этим нарушением. «При условии, если ст. 55 Конституции Украины закрепляет право лица обратиться в суд за защитой ее нарушенного права, бессмысленным был бы вывод о том, что в удовлетворении требования этого лица может быть отказано со ссылкой на отсутствие установленного законом способа защиты этого права. В случае, когда такой способ и на самом деле не установлен специальными положениями закона, он должен избираться с учетом принципов справедливости и разумности, которые входят в содержание принципа верховенства права (ст. 8 Конституции Украины)», – подчеркивает ученый [7, с. 157–158]. Тем более, что в другой работе О.Е. Сонин предоставляет другие аргументы, которые заслуживают поддержки, поскольку «исключение из содержания субъективного права такого его элемента, как возможность обращения к юрисдикционным органам за защитой юридических возможностей, которые составляют содержание этого права, сделало бы невозможным разграничение субъективного права и определенных с ним правовых категорий (в частности, интереса), которое (разграничение) осуществляется именно по критерию возможности или невозможности защиты определенного стремления лица [6, с. 113].

По определению О.Н. Ярошенко, отказ суда в принятии исковых и других заявлений или жалоб, которые отвечают установленным законом требованиям, является нарушением права на судебную защиту, которое в соответствии со ст. 64 Конституции Украины не может быть ограничено [5, с. 576]. При этом абсолютно не имеет значения, какой характер имеет данное разногласие: исковый или не исковый, подчеркивает Н.А. Плахотина. Вместе с тем, по ее мнению, индивидуальные разногласия не искового характера было бы целесообразно рассматривать, прежде всего, непосредственно на производстве. Именно

с учетом специфики данного предприятия (учреждения, организации) компетентный орган (КТС) может вынести решение об обоснованности тех или иных интересов сторон. А суду в подобных ситуациях целесообразно предоставить полномочия контрольно-надзорной инстанции. То есть, при наличии индивидуального трудового конфликта (разногласия не искового характера), по мнению Н.А. Плахотиной, суд должен рассматривать не само разногласие в сущности, а, прежде всего, решение КТС на предмет его целесообразности, законности и обоснованности. Для решения же таких разногласий, как трудовые споры (индивидуальные и коллективные) необходимо предусмотреть исковый порядок решения, поскольку в этом случае речь идет о признании и восстановлении нарушенного права [8, с. 409].

Исходя из вышеизложенного, следует отметить, что необходимо на законодательном уровне закрепить не только понятия трудового конфликта и трудового спора как различных по смыслу, но и определить особенности порядка их разрешения с возможностью применения примирительно-третейской процедуры для разрешения конфликта и определения исключительно судебного порядка решения трудового спора.

Следует иметь в виду, что Пленум Верховного Суда Украины в п. 8 Постановления от 1 ноября 1996 г. № 9 «О применении Конституции Украины при осуществлении правосудия» разъяснил, что суд не в праве отказать лицу в принятии искового заявления лишь на том основании, что его требования могут быть рассмотрены в предусмотренном законом досудебном порядке.

Требование о признании права, как способа его защиты, по определению О.Е. Сониной, является эффективным тогда, когда речь идет о фактах непризнания права личности. Также, заявление требования о признании права является возможным как первый шаг в процессе защиты (восстановления) нарушенного права. С помощью данного способа защиты права достигается полная определенность взаимных прав и обязанностей участников трудовых правоотношений. В случаях,

когда требование о признании права было заявлено, в тот момент, когда уже происходит нарушение такого права, первое требование также является эффективным способом защиты. На стадии, когда трудовые права уже были нарушены (состоялся отказ в удовлетворении соответствующих требований работника) установление судом наличия у работника таких прав по существу является достаточным для реализации работником этих прав.

С другой стороны, законодателю не следовало бы останавливаться на признании за лицом, чьи права были нарушены, лишь возможности обратиться в суд с требованием о признании права. Наряду с этим способом защиты права законодателем должны быть предоставлены участникам трудовых отношений и другие правовые возможности, которые имеют (могут) использоваться одновременно с требованием, которое рассматривается. Так, права участников трудовых отношений могли бы обеспечиваться установлением таких способов защиты их трудовых прав, как в частности – возмещение морального, а в определенных случаях, – и материального вреда; возможностью выдвигать требование о выполнении обязанности в натуре; возможностью разрыва трудового договора по инициативе работника на основании ч. 3 ст. 38 КЗпП, что влечет за собой выплату работнику выходного пособия и т.п. [9, с. 480].

Обращение в суд с иском заявлением, к которому заинтересованная в решении спора сторона прилагает необходимые для обоснования исковых требований документы [3, с. 453], влечет за собой необходимость его принятия судом, регистрации, проведения подготовительных действий по рассмотрению дела и назначения заседания по решению данного трудового спора или конфликта [10, с. 87]. В случае отсутствия препятствий для судебного разбирательства и для решения трудового спора в данном суде или в суде вообще (как неподведомственность спора данному суду, истечение сроков исковой давности и т.п.) определяется дата и время судебного заседания, о которых информируются стороны и другие участники.

**Выводы.** Исходя из современной концепции трудовых отношений, мож-



но утверждать, что споры и конфликты между работниками и работодателями являются нормальным диалектическим процессом в условиях развития рыночной экономики и новых форм хозяйствования. Задача каждого государства заключается в том, чтобы различными способами смягчить социальные противоречия, и, если это возможно, предотвратить их возникновение. С этой целью используются разнообразные формы и методы регулирования трудовых споров и конфликтов. Но важным является то, что процедура разрешения трудовых споров и конфликтов должна происходить в соответствии с законодательством Украины. Основным недостатком современного законодательного процесса в Украине есть несоблюдение, а иногда даже игнорирование требований действующей Конституции Украины как основного акта правового обеспечения жизнедеятельности государства и общества. Провозгласив Украину правовым, демократическим и социальным государством, законодатель в своей деятельности должен придерживаться стратегии проведения правовой реформы с целью создания цивилизованного гражданского общества и правового государства на принципах верховенства права и обеспечения законности в стране. Надо иметь в виду, что наличие развитой нормативной базы является важной предпосылкой построения в Украине правового государства. Правовая система Украины должна в полной мере отвечать новым условиям жизни общества, надежно обеспечивать защиту прав, свобод и интересов человека и других субъектов общественных отношений. Право должно стать инструментом консенсуса между государством и обществом. Оно будет играть особую роль и занимать соответствующее положение только тогда, когда не даст возможности нарушать правовые предписания ни государству и его органам, ни обществу и его членам.

Трудовое право является одной из важнейших отраслей правовой системы Украины, с помощью которого в наибольшей степени обеспечивается социально-правовая защита человека в сфере труда путем эффективной реализации норм Конституции Украины как основной базы для совер-

шенствования трудового законодательства. Чем большая стабильность действующего законодательства, тем выше правовая культура государства и общества.

#### Список использованной литературы:

1. Конституція України. Науково-практичний коментар (редкол.: В.Я. Тацій (голова редкол.), О.В. Петришин (відп. секретар), Ю.Г. Барабаш та ін.); Нац. акад. прав. наук України. – 2-ге вид., переробл. і доповн. – Х.: Право, 2011. – 1128 с.

2. Терещенко В.О. Соціально-економічні права людини у сфері праці як один з основних напрямків судового захисту загальних прав людини та громадянина / В.О. Терещенко // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 1018–1023 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11tvoltg.pdf>.

3. Трудове право України: Академічний курс: підручн. [для студ. вищ. навч. закл.] / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. – 3-ге вид., переробл. і доповн. – К.: Видавничий дім «ІнЮре». – 2007. – 536 с.

4. Трудовое право Украины в вопросах и ответах: учебник / под ред. Г.С. Гончаровой, В.В. Жернакова, С.Н. Прилипко. – Х.: Одиссей. – 2001. – 623 с.

5. Прилипко С.М. Трудове право України: підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х.: Видавець ФОРМ Вапнярчук Н.М. – 2008. – 664 с.

6. Сонін О.Є. Судовий захист права на відпустку за трудовим законодавством України / О.Є. Сонін // Ученые записки Тавричesk. нац. ун-та им. В.И. Вернадського. – Серия «Юридические науки». – 2008. – Т. 21 (60). – № 1. – С. 109–115.

7. Сонин О.Е. Способы защиты права на установление неполного рабочего времени / О. Е. Сонин // Ученые записки Тавричesk. нац. ун-та им. В.И. Вернадського. – Серия «Юридические науки». – 2009. – Т. 22 (61). – № 2. – С. 157–162.

8. Плахотіна Н.А. Юридична необхідність виділення самостійної галузі трудового процесуального права // Форум права. – 2008. – № 2. – С. 405–409

[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/ejournals/FP/2008-2/08pnatpp.pdf>.

9. Сонін О.Є. Вимога про визнання права як способу захисту трудових прав працівників / О.Є. Сонін // Форум права. – 2010. – № 2. – С. 477–481 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2010-2/10coetpp.pdf>.

10. Занфірова Т.А. Процесуальні правовідносини з вирішення трудових спорів і конфліктів / Т.А. Занфірова // Економіка та держава. – 2007. – № 4. – С. 86–88.