

Советское трудовое право / Под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. М., 1982. 14. Сыроватская Л.А. Трудовые отношения и трудовое право // Государство и право. 1996. № 7. 15. Бару И.И. Унификация и дифференциация норм трудового права // Советское государство и право. 1971. №10. 16. Лавриненко О.В. Исполнительная власть: конкурс при призыве на работу // Бизнес-Информ. 1996. № 3 (175). 17. Закон Украины "Про державну службу" // Відомості Верховної Ради України. 1993. № 52. 18. Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. Иванова. М., 1974. 19. Кондратьев Р.И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений. Л., 1977.

*Надійшла до редакції 17.12.2002 р.*

*Я.А. Малихіна*

## **Підстави для класифікації юридичних гарантій у трудовому праві України**

Основним критерієм класифікації юридичних гарантій у сфері праці є форма їх виразу та цільового закріплення у відповідних нормативно-правових актах. Юридичні гарантії можуть бути сформульовані у виді елементарних прав, що входять у зміст конституційного суб'єктивного права і юридичного обов'язку, або у вигляді самостійних галузевих суб'єктивних прав і юридичних обов'язків, що конкретизують конституційні права й обов'язки громадян у соціально-економічній сфері. Так, право на вибір роду занять і роботи відповідно до покликання, спроможностей, фахової підготовки, освіти і з урахуванням суспільних потреб, будучи елементарним правом, що входить до змісту конституційного права громадян на працю, виступає гарантією цього права. Елементарне право працівників на робочий тиждень, що не перевищує 40 годин, виступає юридичною гарантією конституційного права громадян України на відпочинок. До числа таких же прав-гарантій варто віднести: право на скорочений робочий день для ряду професій і виробництв; право на скорочену тривалість роботи в нічний час; право на щорічну оплачувану відпустку тощо. Таким чином, названі права, крім основного свого призначення – регламентувати право робітників, – виступають також юридичними гарантіями соціально-економічних прав і обов'язків громадян. Юридичні гарантії названих прав і обов'язків громадян конкретизуються в трудовому законодавстві і за допомогою прав-принципів, наприклад, право робітників на об'єднання у професійні спілки – це і гарантія конституційного права громадян на об'єднання в громадські організації (ст.36 Конституції України) [1], і галузевий принцип даної галузі права.

З позицій науки трудового права такий розгляд природи юридичних гарантій взагалі застосовується до всіх основних галузевих прав і обов'язків робітників, оскільки серед науковців-трудоваків переважає точка зору, що зазначені права як важливі ідеї трудового права є одночасно принципами цієї галузі права. Дане положення найбільш чітко пояснив М.Г. Александров, зазначивши, що: «... немає нічого надзвичайного в тому, що в такій галузі права як трудове право, яке найближчим чином стосується безпосередніх життєвих інтересів трудящих, основні принципи сформульовані у вигляді основних прав і обов'язків робітників» [2]. Відповідно до зафіксованих у юридичних гарантіях

прийомах і засобах правового регулювання трудових відносин вони можуть бути оформлені у формі заборон, дозволів і надань. Кожна з цих форм юридичних гарантій може бути адресована будь-якому і кожному робітнику або тільки визначеному контингенту осіб. Загальним же для всіх цих форм проявів юридичних гарантій трудових прав і обов'язків робітників є те, що вони виступають засобом захисту і реалізації конституційних прав і обов'язків громадян у сфері праці. Прикладом гарантій-дозволів права на відпочинок буде право жінки використовувати частково оплачувану відпустку по догляду за дитиною у віці до одного року цілком або вроздріб у будь-який час до досягнення дитиною 3-річного віку. Юридичною гарантією конституційної правомочності громадян на вибір роду праці є і дозвіл працівнику розірвати трудовий договір, укладений на невизначений термін за власним бажанням (ст.38 Кодекс законів про працю України) [3]. Гарантією же заборони виступають: заборона залучати до робіт у нічний час, до понаднормованих робіт, до робіт у вихідні дні вагітних жінок, а також негювнолітніх, тобто тих, які не досягли 18-річного віку.

Найважливішою юридичною гарантією конституційного права громадян України на освіту виступає основне галузеве право працівників – право на безкоштовне професійне навчання на виробництві, включаючи також безкоштовне підвищення трудової кваліфікації.

Ці права-гарантії можна розділити на: норми-гарантії при одержанні працівником професійного навчання на виробництві; норми-гарантії для працівників, що поєднують роботу з навчанням у загальноосвітніх школах і професійно-технічних навчальних закладах, норми-гарантії для працівників, що поєднують роботу з навчанням у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах, або на відповідних курсах підвищення кваліфікації. Важливо також відзначити, що велика кількість з цих гарантій виступають одночасно юридичними гарантіями конституційного права на працю, тому що вони забезпечують реалізацію правомочності на вибір роду заняття і відповідної роботи.

До числа загальних юридичних гарантій, виражених у трудовому законодавстві у формі надань, варто віднести право працівників на одержання за роботу у вихідний або святковий день іншого дня відпочинку або оплату в подвійному розмірі, надання перерв для відпочинку і харчування тривалістю не більш двох годин і, за загальним правилом, через 4 години після початку роботи. Прикладом спеціальних юридичних гарантій-надань виступають: право робітників на одержання спеціального одягу та інших засобів захисту на роботах із шкідливими умовами праці; право на безкоштовне одержання на роботах, пов'язаних із забрудненням, мила та знешкоджуючих засобів.

Нарешті, залежно від форми вираження і цільового призначення всі юридичні гарантії можуть бути розділені на п'ять видів: 1) перешкоджаючі порушенням трудових прав або невиконанням правових обов'язків, які несуть превентивний характер; 2) що сприяють реалізації прав та обов'язків; 3) відновлюючі, які сприяють відновленню порушеного права або усувають перешкоди

для реалізації обов'язків; 4) відшкодувальні, які забезпечують відшкодування збитку, закладеного в результаті порушення прав або створення перешкоди для виконання обов'язків; 5) гарантії-санкції, спрямовані на притягнення до відповідальності осіб, винних у порушенні трудового законодавства, положень трудового договору.

Слід зазначити, що характер кожного з названих видів юридичних гарантій безпосередньо пов'язаний із формою віддзеркалення правових прийомів і засобів регулювання трудових відносин: заборонами, дозволами і наданнями. Дане положення спрацьовує у трудовому законодавстві таким чином що, наприклад, юридичні гарантії-заборони завжди виступають за своєю цілеспрямованістю гарантіями превентивного характеру. До превентивних гарантій відносяться також гарантії-санкції, спрямовані на притягнення до відповідальності осіб, винних у порушенні норм, регулюючих умови праці. До цієї ж категорії можна віднести і гарантії, що відновлюють.

Важливою відновлюваною і відшкодувальною гарантією права на працю виступають положення ст.235 КЗпП України, що містять правила оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчоїоплачуваної роботи при незаконному переведенні. Так, робітнику, незаконно звільненому з роботи і відновленому на попередній роботі, виплачується за рішенням суду середньомісячний заробіток за час вимушеного прогулу з дня звільнення, але не більш як за один рік.

Та чи інша класифікація гарантій, виділення в якості самостійного виду якоїсь їх групи, якщо це обумовлено цілями і задачами кожного конкретного дослідження, цілком правомірні. У той же час пізнання повинні відбуватися не тільки на основі розширення кола питань, але і шляхом більш глибокого їхнього внутрішнього вивчення.

У деяких теоретичних роботах юридичні гарантії визначаються більш вузько, лише у зв'язку з порушеннями законів або зазіханнями на права. З метою планомірнішого дослідження всі юридичні засоби, що забезпечують здійснення трудових прав працівників, можна умовно розділити на три основні групи: 1) гарантії, що забезпечують вступ у трудові правовідносини (працевлаштування громадян, організаційний набір працівників); 2) гарантії, що забезпечують безпосереднє виконання трудових прав громадян, у трудових і пов'язаних з ними і інших (наприклад, за працевлаштуванням, за виробничим навчанням) правовідносинах (встановлення обов'язку підприємства і його адміністрації, також відповідних державних і громадських органів забезпечувати необхідні умови для здійснення трудових прав, заборона або обмеження певних дій адміністрації підприємства, контроль за дотриманням законодавства про працю, відповідальність підприємства та його адміністрації, а також відповідних органів і посадових осіб за порушення трудового законодавства і трудових прав громадян); 3) гарантії, що забезпечують поновлення порушених трудових прав працівників (встановлення спеціального порядку розгляду трудових спорів безпосередньо на підприємстві, судовий захист порушених прав тощо). Перед тим як використовувати трудові права і застосовува-

ти гарантії, треба знати їх призначення, галузь і порядок реалізації, умови, тривалість і наслідки функціонування.

Наявність розгалуженої і динамічної системи загальних і спеціальних юридичних гарантій допомагає громадянам вільно знайти найбільш ефективну для себе роботу з урахуванням особистих можливостей, успішно розвивати свої спроможності щодо реалізації конституційного права на працю.

Список літератури: 1. Конституція України // Відом. Верхов. Ради України. 1996. № 30. 2. Александров П.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. 3. Кодекс законів про працю України з постійними систематизованими матеріалами / Упоряд. і наук. ред. В. Ваксютенко. К., 2001.

*Надійшла до редакції 18.11.2002 р.*

*С.В. Венедиктов*

### **Підстави виникнення суб'єктивного права на моральне і матеріальне стимулювання працівників ОВС**

Питання щодо права працівників на заохочення за сумлінну працю та засоби забезпечення цього права – є одним із самих спірних у науці трудового права. У науковій літературі з цього приводу висловлено багато різноманітних міркувань. Одні автори вважають, що право на заохочення є суб'єктивним правом працівників, якому відповідає визначений обов'язок керівника давати оцінку трудової діяльності працівників та застосовувати в належних випадках заохочення, інші заперечують існування такого права. С.С. Каринський пише, що "...обов'язок підприємства чи установи по застосуванню до працівників заохочень, які передбачені нормою права, за їх успішну трудову діяльність, відповідає суб'єктивному праву працівників та службовців (як учасників трудового правовідношення), яке виникає у них в зв'язку з виконанням ними притисів, що містяться у відповідній нормі права" [1, с.34]. Далі автор відмічає, що було б невірно заперечувати існування суб'єктивного права на заохочення працівників та службовців у деяких випадках і тоді, коли не були раніш чітко виражені, абсолютно визначені показники для надання заохочень [1, с.35].

Право працівників на заохочення розглядається як суб'єктивне право і іншими авторами. Так, М.І. Бару вважає, що право на заохочення є суб'єктивним правом працівника, "яке передбачає можливість претендувати, вимагати, і цьому відповідає обумовлений обов'язок" [2, с.58].

Але, на наш погляд, ця думка хибна. Працівник вчасно приходить на роботу, своєчасно виконує розпорядження керівника, сумлінно ставиться до виконання службових обов'язків, дотримується службово-трудової дисципліни та ін. Чи гідний такий працівник заохочення? Зовсім ні, бо він всього лише виконує свої прямі обов'язки і отримує грошову винагороду. Заохочення ж повинні застосовуватися за певні заслуги та більш ніж за зразкове виконання обов'язків, тобто за те, що перевищує звичайні вимоги, особливо виділяє працівника серед його колег.