

ЩОДО СУДОВОГО ЗАХИСТУ ЧЕСТІ ТА ГІДНОСТІ УЧАСНИКІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

У статті автором розглянуто одне з основних прав суб'єктів трудових правовідносин – право на судовий захист честі та гідності. Досліджені та відображені основні підходи до розуміння категорії «право на судовий захист». Автором пропонується всі процедурні питання захисту трудових прав працівників, у тому числі честі та гідності, закріпити безпосередньо в трудовому законодавстві.

Ключові слова: честь, гідність, судовий захист, працівник, роботодавець, принципи трудового права, реалізація права на судовий захист.

Постановка проблеми. Конституція України, визнавши людину, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпеку найвищою соціальною цінністю, встановила широкий перелік прав людини і громадянина. Особливе місце в системі цих прав займають трудові права, головним з яких є право на працю, що включає можливість кожного заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Громадяни реалізують свої трудові права, вступаючи в трудові відносини з певним роботодавцем. З метою належної регламентації трудових відносин в Україні створено розгалужену систему нормативно-правових актів у сфері праці.

У той же час із посиленням ринкових процесів в економіці і послабленням регулюючого й контролюючого впливу держави на трудові й пов'язані з ними відносини роботодавцями стали частіше порушуватися трудові права працівників. В останні роки значно збільшилася кількість порушень трудових та інших соціальних прав громадян. Почастішали випадки незаконних звільнень, набули масового характеру випадки несвоєчасної виплати заробітної плати й відправлення працівників у вимушені неоплачувані відпустки. У багатьох приватних підприємствах трудові відносини не оформляються згідно з вимогами чинного законодавства. Переважно це пов'язано із загальною зміною соціально-економічних умов, невідповідністю чинних норм трудового права новим економічним відносинам, невідповідністю існуючої системи правозастосовчих органів до розгляду безперервно зростаючого числа звернень працюючих у різні інстанції за захистом трудових прав. Наслідком порушення трудових прав найманих працівників є виникнення конфліктних ситуацій на виробництві, які мають негативні наслідки як для роботодавця, так і для працюючих. З огляду на це вважаємо, що подібні проблеми потребують якнайшвидшого вирішення. Одним зі шляхів розв'язання

останніх є судовий розгляд трудових спорів, які з урахуванням місця судів у державі мають вагомое значення для забезпечення захисту суб'єктів суспільних відносин. Так, ще Ш. Монтеск'є пов'язував забезпечення громадянських прав, свобод і безпеки особистості з таким державним устроєм, в основі якого лежить принцип поділу влади на законодавчу, виконавчу й судову.

Сьогодні, на початку XXI ст., Україна, на жаль, належить до числа країн, у яких кількість трудових спорів є надзвичайно великою, а будь-яких тенденцій до їх зменшення майже немає. За роки незалежності загальне число справ у судах за позовами громадян про порушення трудових прав збільшилося в декілька разів. А це говорить про те, що порушення трудового законодавства в Україні мають масовий характер. Варта на увагу й та обставина, що здебільшого позови вітчизняними судами задовольняються. У той же час судовий захист у даний час характеризується низкою негативних моментів, як-от: низький рівень виконання судових рішень; порушення судами строків розгляду справ; відсутність повної незалежності суду; недосконалість процесуального законодавства; не існує єдиної позиції щодо вирішення певних категорій справ; у наявності невинуваті затримки судових розглядів; правовий нігілізм суддів України.

Мета даної роботи полягає у вивченні теоретичних аспектів забезпечення права на судовий захист честі та гідності учасників трудових правовідносин, а також у дослідженні відповідних положень чинного законодавства України, що регулює окреслене коло питань.

Аналіз останніх досліджень. Питаннями, що стосуються визначення понять «честь та гідність», «право на честь та гідність», а також розробки дієвих механізмів їх захисту, як у галузі трудового права, так і цивільного займалась ціла низка науковців, серед яких: М. Й. Бару, С. М. Братусь, Н. Д. Гетьманцева,

А. Б. Жерукова, М. П. Зарубіна, Б. І. Зеленко, Р. З. Лівшиць, А. М. Лушников, М. В. Лушникова, М. Н. Малєїна, Н. С. Малєїн, В. І. Мархотина, І. І. Припхан, С. М. Прилипко, М. Г. Проніна, О. А. Церковна, О. М. Ярошенко та багато інших.

Виклад основного матеріалу. Кожна галузь права має певні основні ідеї та тенденції, які пронизують усе законодавство, визначають цю галузь і найбільш для неї характерні. Такі основні ідеї та тенденції має й трудове право, що закріплено в Конституції як Основному Законі держави і законодавчих актах про працю.

Основні ідеї та тенденції втілюються в законі, правових нормах, правилах поведінки. Але вони ніколи не зводяться до них, не вичерпуються ними. Право – не тільки сукупність норм і установок, а й правові принципи, що лежать в основі законодавства, зумовлюють існування форми і головним чином змісту певної системи законодавства, без якої немає права.

Термін «принцип» (походить від латинського слова «*principium*» – начало, основа) означає основні, найзагальніші, вихідні положення, засоби, правила, що визначають природу і соціальну сутність явища, його спрямованість і найсуттєвіші властивості.

Учені виділяють щонайменше три різних підходи до проблем принципів права: традиційний (зокрема, ісламський), романо-германський та англосаксонський. Традиційно під принципами права розуміють вихідні положення, керівні ідеї, які визначають зміст і спрямованість правового регулювання суспільних відносин.

Принципи трудового права – це виражені в законодавстві про працю основи, керівні положення, що характеризують найсуттєвіші риси його змісту і внутрішню єдність правового регулювання суспільних правовідносин у сфері праці, а також визначають загальну спрямованість трудового права [4, с. 101].

За сферою дії принципи трудового права поділяються на:

– загальноправові – властиві всім галузям вітчизняного права, у тому числі й трудовому (принципи законності, демократизму, захисту прав людини, рівноправності, гуманності та ін.);

– міжгалузеві – ті, що поширюються на декілька галузей права: принципи свободи праці та заборони примусової праці, соціального партнерства, всебічного захисту материнства і дитинства, свободи створення та діяльності об'єднань громадян тощо (наприклад, принцип свободи праці властивий не тільки трудовому, а й цивільному та адміністративному праву в тій частині, де вони пов'язані з працею);

– галузеві – відбивають специфіку норм трудового права, їх спрямованість. Принципи трудового права, будучи вираженням істотного в даній галузі права, пов'язані з усіма або з більшістю правових інститутів, що її складають (принципи поєднання централізованого та локального регулювання праці, свободи трудового договору, єдності та диференціації правового регулювання праці, участі представників працівників в регулюванні відносин у сфері праці, забезпечення працівникам мінімальних державних гарантій у сфері праці та ін.);

– внутрішньогалузеві – відображають суть групи норм певного інституту даної галузі права (наприклад, принцип забезпечення зайнятості, принцип порядку розгляду трудових спорів, договірної визначення трудової функції, забезпечення належної винагороди за працю та ін.) [3, с. 42–43].

Безперечно, кожен із принципів займає досить значне місце в правовому регулюванні трудових правовідносин, однак я б хотів виокремити принцип судового захисту трудових прав.

Не можна заперечувати, що сьогодні перехідний етап до ринкової економіки не завершився. Ускладнившись економічною кризою, цей етап характеризується масовими порушеннями трудових прав як з боку роботодавців, так і з боку працівників. Тому наразі захист порушених, оспорених, невизнаних трудових прав є явищем поширеним [5, с. 118].

Розбіжності між сторонами трудового договору можуть вирішуватися в рамках переговорів, але можуть потребувати застосування засобів захисту трудових прав, серед форм якого окремо слід виділити судовий захист. Ця форма захисту трудових прав має переваги у порівнянні з іншими. Насамперед захист в такому разі здійснюється спеціально уповноваженим державним органом, виконання рішень якого гарантується можливістю застосування державного примусу. Тому саме ця форма захисту трудових прав є найбільш використовуваною в умовах численних порушень трудових прав у перехідний період від соціалістичної моделі господарювання й адміністративної моделі відносин між працівниками і роботодавцями до нових ринкових умов [6, с. 348].

Право на судовий захист трудових прав є самостійним охоронним суб'єктивним правом суб'єкта трудових правовідносин. При цьому аналіз діючого законодавства свідчить, що в матеріально-правовому аспекті право на захист взагалі включає в себе такі елементи:

1) можливість особи, право якої порушене, використати не заборонені законом засоби примусу на порушника, у тому числі й за допомогою самозахисту;

2) можливість особи, права якої порушені, звернутися до компетентного органу (державного чи іншого) з вимогою про захист порушеного права [7, с. 770].

Так, ст. 221 КЗпП України [2] визначено органи, які розглядають трудові спори. Під останніми слід розуміти розбіжності, що виникають між працівником та роботодавцем, не врегульовані шляхом взаємних переговорів. Сама можливість врегулювання розбіжностей за допомогою взаємних переговорів є складовою права на захист. На жаль, процедура проведення таких переговорів з метою самостійного вирішення спірних питань, що становлять зміст конфлікту (розбіжностей) між працівником та роботодавцем, законодавством не регламентована. Тому перш за все реалізації такої можливості почасти стоїть на заваді відсутність закріплення у позитивному праві можливих та необхідних дій працівника та роботодавця, здійснюваних з метою самостійного вирішення спірних питань. Органами, що розглядають трудові спори, є комісія по трудових спорах та районні, районні у місті, міські чи міськрайонні суди. КЗпП України [2] визначає і категорії справ, розгляд яких відбувається безпосередньо у судах. Отже, працівник має право звернутися до суду чи Комісії з трудових спорів для розгляду спору, що виник між ним та роботодавцем, який вони не змогли врегулювати шляхом взаємних переговорів.

Таке право на звернення до вказаних суб'єктів передбачає наявність у працівника процесуальної правосуб'єктності. При розгляді питання про правосуб'єктність у правовідносинах із захисту трудових прав і законних інтересів працівників необхідно зважати на те, що у правовідносинах при зверненні до суду права і обов'язки працівника регулюються як ЦПК України, так і законодавством про працю. Що ж стосується правовідносин зі звернення до комісії по трудових спорах, то тут права і обов'язки врегульовані тільки законодавством про працю. У цьому випадку процесуальна правоздатність і дієздатність залежать від трудо-правової правоздатності і дієздатності суб'єкта у матеріальних трудових правовідносинах. У всіх інших видах правового захисту питання правосуб'єктності регулюються спеціальним трудовим законодавством або спеціальним законодавством, що регулює відповідний вид захисту [8, с. 18–19].

Якщо вести мову про право саме на безпосередній судовий захист, тоді його матеріально-правовий зміст зводиться лише до другої правомочності, де компетентним органом, звичайно, буде виступати суд. Тому в багатьох випадках вид правомочності визначається законодавством. Так, вирішення колек-

тивного трудового спору можливе лише шляхом здійснення примирних процедур. Однак необхідно додати, що право на захист передбачає наявність у працівника відповідного права, а також наявність факту його порушення. За сучасних умов господарювання кількість порушень прав працівників постійно зростає, до того ж найбільша кількість порушень вимог трудового законодавства пов'язана з ненаданням або зменшенням встановлених гарантій і компенсацій, а також з порушенням режиму робочого часу, часу відпочинку та з незаконним звільненням і переведенням на іншу роботу.

Розглядаючи проблему структури права на судовий захист трудових прав, слід зупинитися на питанні процесуального змісту цього права, який являє собою певний комплекс можливостей управленої особи. Єдиної думки у науці на зміст цих можливостей не існує [7, с. 770–771].

Так, В. Бурак виділяє три таких можливості:

1) можливість звернутися з вимогою про захист порушеного або оспорюваного права чи охоронюваного законом інтересу до суду в передбаченій законом формі;

2) можливість користуватись усіма передбаченими законом правами в процесі розгляду своєї вимоги, визначеними щодо цієї форми захисту прав;

3) можливість оскаржувати у визначеному законом порядку рішення компетентного органу (суду) [10, с. 178].

Указане безпосередньо впливає зі ст. 55 Конституції України [1], в якій проголошується, що права і свободи людини і громадянина захищаються судом; кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб; кожен має право звертатися за захистом своїх прав до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини; кожен має право після використання всіх національних засобів правового захисту звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна; кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань [7, с. 771].

Слід погодитися з думкою С. В. Моліцького та визнати, що право на судовий захист являє собою не тільки можливість звернення до суду, але й розгляд питання судом з винесенням рішення, у разі невиконання якого суб'єкт матиме можливість звернутися за здійсненням примусового виконання. Тоді з боку процесуальної форми право на судовий за-

хист включає в себе принаймні чотири основні можливості:

1) можливість уповноваженої особи звернутися з вимогою про захист порушеного або оспорюваного права чи охоронюваного законом інтересу до суду у позовній або іншій передбаченій законом формі;

2) можливість користуватися всіма передбаченими законом правами і гарантіями в процесі розгляду цієї вимоги, встановленими стосовно даної форми захисту права;

3) можливість оскарження, опротестування у встановленому законом порядку рішення суду в даній справі;

4) можливість звернутися за здійсненням примусового виконання рішення [5, с. 550].

Отже, у кінцевому вигляді структура права на судовий захист трудових прав складається з таких правомочностей:

1) право на незалежний та неупереджений суд;

2) можливість уповноваженої особи звернутися з вимогою про захист порушеного або оспорюваного права чи охоронюваного законом інтересу до суду у позовній або іншій передбаченій законом формі, тобто право на пред'явлення позову;

3) можливість користуватися всіма передбаченими законом правами і гарантіями в процесі розгляду цієї вимоги, встановленими стосовно даної форми захисту права, тобто право на участь у судовому розгляді справи;

4) право на задоволення позову в суді;

5) право на оскарження у встановленому законом порядку рішення суду;

6) право на виконання судового рішення [7, с. 772].

Розглянемо елементи цієї структури більш детально.

Реалізація права на судовий захист є можливою лише за умови незалежного та неупередженого суду. Аналіз чинного законодавства дає підстави для висновку про те, що незалежність суду – це спроможність суду здійснювати правосуддя, не піддаючись будь-якому втручанням, насамперед з боку інших гілок влади. Неупередженість означає, що судді мають бути вільними від особистих прихильностей чи упреждень [11, с. 38].

Право на звернення до суду з позовом про захист трудових прав передбачено у статтях 231–233 Кодексу законів про працю України [2], які розвивають конституційне положення про те, що кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. Можна виокремити декілька видів позовів, що ви-

користовуються при зверненні учасників трудових відносин до суду [14, с. 549].

Кожен із видів позовів передбачає застосування певного способу захисту трудових прав позивача судом.

Позови про визнання характеризуються такими способами захисту, як визнання (наявності) права, визнання правочину недійсним, визнання правочину дійсним, визнання факту існування правовідносин між сторонами, визнання факту відсутності правовідносин, визнання зобов'язання невиконаним, визнання обов'язку іншої особи, визнання іншої особи такою, що втратила права.

Цінність визнання як способу захисту трудових прав полягає переважно в тому, що за його допомогою (шляхом заяви однієї з перелічених вище чи тотожної їй за змістом вимоги) особа досягає визначеності в питаннях про наявність у неї певних прав чи обов'язків, про обсяг та зміст цих прав (обов'язків). Крім того, визнання права відрізняється від інших численних способів захисту права тим, що відповідні вимоги можуть бути заявлені і до того, як порушення права відбулося (тобто в разі оспорювання чи невизнання права).

Прикладами даного виду судового захисту трудових прав відповідно до норм чинного законодавства про працю повинні бути визнання недійсними умов колективних договорів і договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю (ст. 9 КЗпП України [2]); визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству (ч. 3 ст. 235 КЗпП України [2]).

Позови про присудження передбачають примусове забезпечення прав через примус відповідача до вчинення певних дій або утримання від них. У разі судового захисту трудових прав працівника способом судового захисту може бути зміна дати звільнення (ч. 1 ст. 232 КЗпП України [2]); поновлення на попередній роботі незаконно звільнених або переведених на іншу роботу (ч. 1 ст. 235 КЗпП України [2]); рішення про виплату працівникові належних сум без обмеження будь-яким строком (ст. 238 КЗпП України [2]); покладання обов'язку відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівникові (ст. 237¹ КЗпП України [2]).

У разі судового захисту трудових прав роботодавців способом судового захисту може бути зворотне стягнення з працівників сум заробітної плати та інших виплат, незаконно стягнутих з підприємств, установ, організацій судовим рішенням, тоді, коли скасоване рішення ґрунтувалося на повідомлених

позивачем неправдивих відомостей або поданих ним підроблених документах (ст. 239 КЗпП України [2]); покладання обов'язку на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, покрити шкоду, заподіяну роботодавцеві у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи (ст. 237 КЗпП [2] України), покладання обов'язку відшкодування матеріальної шкоди.

Перетворювальними позовами у справах із трудових правовідносин є позови, предмет яких характеризується такими способами захисту, як зміна чи припинення спірних трудових правовідносин, тобто їх перетворення.

Отже, кожному з видів розглянутих позовів про захист трудових прав притаманний свій предмет правової вимоги. Усі вони підлягають розгляду за загальними правилами. Обрання конкретного виду позову має спиратися на характер матеріально-правових відносин, у рамках яких необхідно здійснити захист трудових прав [6, с. 350–353].

Щодо питання відносно відмежування права на задоволення позову в суді від права на пред'явлення позову можна зазначити, що право на задоволення позову, як і право на позов, є складною правовою категорією, яка включає як матеріально-правовий, так і процесуально-правовий елементи. Це пояснюється насамперед тим, що реалізація цього права проходить у своєму розвитку дві стадії:

1) позапроцесуальна, на якій формується матеріально-правова основа для задоволення майбутньої вимоги про захист (передумови права на задоволення позову);

2) процесуальна, яка передбачає умови реалізації права на задоволення позову.

Право на виконання судового рішення є завершальним у структурі права особи на судовий захист і, власне, є тією метою, заради якої особа й звертається до суду з позовом. Без права на виконання су-

дового рішення структура права на судовий захист не мала б логічного завершення і мотивації. Передумовами права на виконання судового рішення є:

1) ухвалення судового рішення;

2) набрання судовим рішенням законної сили, окрім випадків, передбачених Цивільним процесуальним кодексом України [15, с. 479].

Висновки. Отже, право на судовий захист є складовою суб'єктивного трудового права працівника, кореспондуючим якому є обов'язок роботодавця. Одночасно це право є самостійним суб'єктивним правом, якому притаманний матеріально-правовий та процесуальний зміст, які включають відповідні можливості уповноваженого суб'єкта. Основною проблемою, що стає на шляху реалізації права на захист працівника, є невизначеність у позитивному праві тих можливостей (прав), які працівник може використовувати в процесі здійснення такого права. При цьому важливими проблемами, що заважають реалізації працівником права на судовий захист, є недовіра до даного юрисдикційного органу; негативне ставлення роботодавця до працівника, що обстоює свої права у суді; тривалий процес розгляду справи; неузгодженість норм і можливостей їх практичного застосування [12, с. 112].

Судовий захист – це одна із необхідніших та найбільш ефективних гарантій реальності прав і свобод людини і громадянина. Не є винятком і сфера трудових правовідносин. Слід звернути увагу, що Кодексом законів про працю передбачено велику кількість випадків, у яких суб'єкти трудових прав мають право звертатись за захистом своїх трудових прав до суду. Однак слід відмітити, що Кодексом не вирішено низку питань, пов'язаних з процедурним порядком розгляду трудових спорів безпосередньо в судових органах. Кодексом лише встановлено строки звернень. На мою думку, в майбутньому обов'язково слід чітко визначити всі процедурні питання захисту трудових прав працівників безпосередньо в трудовому законодавстві.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України : зі змінами. – Х. : Право, 2012. – 64 с.
2. Кодекс законів про працю України : станом на 4 груд. 2012 р. – Х. : Право, 2012. – 160 с.
3. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – 5-те вид., переробл. і допов. – Х. : ФІНН, 2012. – 800 с.
4. Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підручник / Ю. П. Дмитренко. – К. : Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.
5. Моліцький С. В. Поняття, механізм застосування та види принципів судового захисту трудових прав / С. В. Моліцький // Європ. перспективи. – 2011. – № 4. – С. 116–120.
6. Любчик О. А. Деякі аспекти судового захисту трудових прав / О. А. Любчик // Публ. право. – 2012. – № 4. – С. 348–354.

7. Шевчук З. І. Структура права на судовий захист трудових прав / З. І. Шевчук // Форум права. – 2012. – № 2. – С. 769–773.
8. Козуб І. Г. До питання судового захисту трудових прав / І. Г. Козуб // Адвокат. – 2010. – № 12 (123). – С. 16–21.
9. Харчук Р. С. Класифікація та значення форм захисту трудових прав працівників / Р. С. Харчук // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 1073–1077.
10. Бурак В. До поняття правового захисту трудових прав працівників / В. Бурак // Вісн. Львів. ун-ту. Серія юрид. – 2009. – Вип. 48. – С. 177–182.
11. Гетьманцева Н. Д. Засіб, форма і спосіб захисту трудових прав / Н. Д. Гетьманцева, І. Г. Козуб // Адвокат. – 2009. – № 11 (110). – С. 37–42.
12. Дашутін І. В. Шляхи вдосконалення судового захисту трудових прав громадян / І. В. Дашутін // Форум права. – 2008. – № 1. – С. 108–112.
13. Падалка А. О. Державний захист трудових прав працівників та роботодавців як форма захисту / А. О. Падалка // Форум права. – 2012. – № 2. – С. 532–537.
14. Моліцький С. В. Право на судовий захист трудових прав / С. В. Моліцький // Форум права. – 2011. – № 3. – С. 548–552.
15. Сонін О. Є. Вимога про визнання права як спосіб захисту трудових прав працівників / О. Є. Сонін // Форум права. – 2010. – № 2. – С. 477–481.

REFERENCES

1. *Konstytutsiia Ukrainy : zi zminamy* (The Constitution of Ukraine, as Amended), Kh., Pravo, 2012, 64 p.
2. *Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy : stanom na 4 hrudnia 2012* (Labour Code of Ukraine as of December 4, 2012) Kh., Pravo, 2012, 160 p.
3. Prylypko S. M., Yaroshenko O. M. *Trudove pravo Ukrainy* (Employment Law Ukraine), Pidruchnyk, 5-te vyd., pererob. i dop., Kharkiv, Vydavnytstvo «FINN», 2012, 800 p.
4. Dmytrenko Yu. P. *Trudove pravo Ukrainy* (Employment Law Ukraine), Pidruchnyk, Yu. P. Dmytrenko, K., Yurinkom Inter, 2009, 624 p.
5. Molitskyi S. V. Poniattia, mekhanizm zastosuvannia ta vydy pryntsyypiv sudovoho zakhystu trudovykh prav (The Concept, Mechanism and Types of Application of the Principles of Judicial Protection of Labor Rights), S. V. Molitskyi, *Yevropeiski perspektyvy*, 2011, No. 4, P. 116–120.
6. Liubchuk O. A. Deiaki aspekty sudovoho zakhystu trudovykh prav (Some Aspects of Judicial Protection of Labor Rights), O. A. Liubchuk, *Publichne pravo*, 2012, No. 4, P. 348–354.
7. Shevchuk Z. I. Struktura prava na sudovyi zakhyst trudovykh prav (The Structure of the Right to Judicial Protection of Labor Rights), Z. I. Shevchuk, *Forum prava*, 2012, No. 2, P. 769–773.
8. Kozub I. H. Do pytannia sudovoho zakhystu trudovykh prav (On the Question Judicial Protection of Labor Rights), I. H. Kozub, *Advokat*, 2010, No. 12(123), P. 16–21.
9. Kharchuk R. S. Klyasyfikatsiia ta znachennia form zakhystu trudovykh prav pratsivnykiv (Classification and Mentioned Forms of Protection of Labor Rights), R. S. Kharchuk, *Forum prava*, 2011, No. 1, P. 1073–1077.
10. Burak V. Do poniattia pravovoho zakhystu trudovykh prav pratsivnykiv (The Concept of Legal Protection Labor Rights of Workers), V. Burak, *Visnyk Lviv. un-tu Serii yuryd.*, 2009, Vyp. 48, P. 177–182.
11. Hetmantseva N. D. Kozub I. H. Zasib, forma i sposib zakhystu trudovykh prav (Means, Form and Manner of Protection of Labor Rights) N. D. Hetmantseva I. H. Kozub, *Advokat*, 2009, No. 11 (110), P. 37–42.
12. Dashutin I. V. Shliakhy vdoskonalennia sudovoho zakhystu trudovykh prav hromadian (Ways to Improve the Judicial Protection of Labor Rights), *Forum prava*, 2008, No. 1, P.108–112.
13. Padalka A. O. Derzhavnyi zakhyst trudovykh prav pratsivnykiv ta robotodavtsiv yak forma zakhystu (State Protection of Labor Rights of Workers and Employers as a Form of Protection), A. O. Padalka, *Forum prava*, 2012, No. 2, P. 532–537.
14. Molitskyi S. V. Pravo na sudovyi zakhyst trudovykh prav (The Right to Judicial Protection of Labor Rights), S. V. Molitskyi, *Forum prava*, 2011, No. 3, P. 548–552.
15. Sonin O. Ye. Vymoha pro vyznannia prava yak sposib zakhystu trudovykh prav pratsivnykiv (The Demand for Recognition of a Way to Protect Labor Rights of Workers), O. Ye. Sonin, *Forum prava*, 2010, No. 2, P. 477–481.

А. А. ОСАДЬКО

аспірант НИИ правового обеспечения инновационного развития
НАПрН Украины

ОТНОСИТЕЛЬНО СУДЕБНОЙ ЗАЩИТЫ ЧЕСТИ И ДОСТОИНСТВА УЧАСТНИКОВ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

В статье автором рассмотрено одно из основных субъективных прав субъектов трудовых правоотношений – право на судебную защиту. Исследованы и отражены основные подходы к пониманию категории «право на судебную защиту». Подытоживая изложенное, автор предлагает все процедурные вопросы защиты трудовых прав работников с целью более эффективной реализации закрепить непосредственно в трудовом законодательстве.

Ключевые слова: честь, достоинство, судебная защита, работник, работодатель, принципы трудового права, реализация права на судебную защиту.

O. O. OSADKO

PhD Candidate of the Scientific and Research Institute of Providing Legal Framework for the Innovative
Development of National Academy of Law Sciences of Ukraine

IN RELATION TO JUDICIAL DEFENCE OF HONOUR AND DIGNITY OF PARTICIPANTS OF LABOUR LEGAL RELATIONSHIPS

Problem. The constitution of Ukraine, admitting a man, his life and health, honour and dignity, inviolability and safety by the greatest social value, set the wide list of human and citizen rights. The special place in the system of these rights is occupied by labour rights, main from that is a right to work, that includes possibility to earn each to the soba on living by labour that he freely elects or on that consents freely.

Target of research is studied theoretical aspects of the right to judicial protection of honor and dignity of members of labor relations and the study of the relevant provisions of the current legislation of Ukraine regulating delineated range of issues.

Analysis of recent research. Questions relating the definition of honor and dignity, the right to honor and dignity, and to develop effective mechanisms for their protection, as in the field of labor law and civilian were explained in the writings of scientists such as: M. I. Baru, S. M. Bratus, N. D. Hetmantseva, A. B. Zherukova, M. P. Zarubin, B. I. Zelenko, R. Z. Livshits, A. M. Lushnikov, N. V. Lushnikova, M. N. Maleyina, N. S. Maleyin, I. I. Marhotyna, S. M. Pryphan, S. M. Prylypko, M. G. Pronin, O. A. Tserkovna, O. M. Yaroshenko and many others.

The main material. Each branch has certain basic rights ideas and trends that permeate all legislation defining this branch and the most typical for it. The labor law has the main ideas and trends, which is enshrined in the Constitution as the fundamental law of the state and labor legislation.

Basic ideas and tendencies are incarnated in a law, legal norms, rules of behavior. But they are never taken to them, does not close by them. Law – is not only totality of norms and options but also legal principles, that are the basis of legislation, predetermine existence of form and mainly maintenance of the certain system of legislation without that there is not a right.

Conclusions. Thus, the right to judicial protection is a component of subjective labor rights, which has a corresponding duty of the employer. At the same time, this right is an independent subjective right, which is inherent in the substantive and procedural content, including appropriate opportunities authorized entity. The main problem that gets in the way of the right to the protection of workers is uncertainty in the positive law of the opportunities (rights) that the employee can use in the implementation of this right. Thus by important problems, that interfere with realization of right the worker of judicial defence, there is a mistrust to this jurisdiction organ; negative attitude of employer is toward a worker that defends the rights in a court; protracted process of trial of business; inconsistency of norms and possibilities them practical application.

Key words: honour, dignity, judicial securing, worker, employer, principles of labour right, realization of right for judicial defence.

Осадько О. О. Щодо судового захисту честі та гідності учасників трудових правовідносин [Електронний ресурс] / О. О. Осадько // Право та інноваційне суспільство : електрон. наук. вид. – 2015. – № 1 (4). – Режим доступу: <http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2015/04/Osadko.pdf>.