

## ДЕЯКІ АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ КЛАСИФІКАЦІЇ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У статті розглянуті актуальні питання класифікації юридичних гарантій у трудовому праві. Висвітлені запропоновані науковцями різні класифікації, проведений їх аналіз. Зазначено, що має бути усвідомлення мети встановлення юридичних гарантій, перш за все – це забезпечення найбільш повного здійснення наданих працівникам прав. Зроблено висновок, що система юридичних гарантій трудових прав працівника повинна бути ефективною як з кількісної, так і з якісної сторони. Число правових гарантій повинно бути достатнім, оптимальним, а самі засоби, способи і умови мають бути реальними.

**Ключові слова:** юридичні гарантії, трудові правовідносини, право на працю, трудові права, загально-правові, галузеві гарантії.

**Постановка проблеми.** Україна сьогодні переживає часи змін у всьому суспільстві. З огляду на це вкрай актуальним постає питання юридичних гарантій, та їх реалізації, оскільки саме вони є тими правовими засобами, які мають забезпечувати кожному безперешкодну реалізацію всього комплексу його прав, зокрема трудових прав. Конституція у своїй 43 статті проголошує право кожного на працю та ще ряд прав, які стосуються трудових відносин. Водночас, якщо не буде розроблена системи юридичних гарантій реалізації трудових прав, то проголошені права можна буде охарактеризувати як декларативні.

Характеризуючи гарантії, які передбачені трудовим законодавством, ми говоримо, що вони забезпечують перехід до реального здійснення можливостей, закріплених у законі, тобто вони потрібні як для реалізації прав і свобод, так і для обов'язків. Вбачається, що реалізація прав, свобод та обов'язків, по суті, є лише частиною більш загальної проблеми – застосування норм права й дотримання законності.

**Мета даної статті** розглянути та охарактеризувати класифікації юридичних гарантій у трудовому праві.

**Аналіз останніх досліджень.** Дослідженню гарантій у трудовому праві присвячені роботи багатьох вчених-трудоників, зокрема: Н.А. Бобрової, М. В. Вітрука, Д.А. Карпенка, Т.Г. Маркіної, П.О. Недбайла, К.П. Уржинського, В.М. Скобелкіна, О.В. Смирнова, Н.А. Столяра, Л.І. Суровської, О.М. Ярошенка та інших.

**Виклад основного матеріалу.** Сьогодні ані теорія права, ані інша юридична наука не створила єдиної класифікації гарантій, що забезпечують виконання громадянами своїх прав. Протягом довгого часу,

загальноновизнаним є поділ гарантій на економічні, матеріальні, політичні і юридичні. Однак ряд авторів виділяють існування ідеологічних гарантій [1, с.40]. У якості самостійних видів виділяють суспільні або морально-суспільні [2, с.126] й організаційні гарантії [3, с.54].

З аналізу юридичної літератури ми можемо говорити про різні підходи до визначення сутності гарантій. Одні вчені розуміють під ними кошти, способи фактичного забезпечення реалізації прав і свобод громадян, інші – кошти, способи і умови забезпечення реального здійснення наданих громадянам демократичних прав і свобод, треті – умови, методи (способи) і засоби забезпечення фактичної можливості користуватися демократичними правами і організаційно-правові засоби їх захисту [4].

Класифікувати гарантії можна за різними критеріями. Перш за все правомірним буде покласти в основу їх поділу «характер тієї галузі суспільної діяльності людей, в якій створюються, існують і удосконалюються засоби, способи та умови, забезпечують дотримання законів і здійснення прав громадян». За цим критерієм професор В. М. Скобелкін диференціює гарантії на п'ять видів: економічні, матеріальні, політичні, ідеологічні і юридичні. Слід відразу відзначити, що жодну класифікацію не можна вважати еталоном. Однак кожна з класифікацій має право на існування, ми маємо аналізувати їх критично.

Поряд з основним критерієм класифікації гарантій існують і інші критерії, які можна назвати допоміжними. Так, наприклад, гарантії можна розділити на об'єктивні і суб'єктивні [5, с.15]. Звичайно, розподіл гарантій за таким критерієм має умовний (від-

носний) характер. Таким чином, до розряду об'єктивних гарантій варто віднести ті умови і засоби здійснення прав і свобод, що створюються й особливо використовуються в охоронній діяльності суспільства, держави, її органів та посадових осіб. Ті засоби, що застосовує громадянин для захисту прав на власний розсуд, можна віднести до суб'єктивних гарантій.

Ми маємо усвідомлювати з якою метою відбувається встановлення юридичних гарантій, перш за все – це забезпечення найбільш повного здійснення наданих працівникам прав. Крім того, встановлюючи юридичні гарантії у трудовому праві, законодавець прагне знизити, а в ідеальній моделі виключити, численні випадки порушення трудових прав працівників, ігнорування їх законних інтересів. Саме тому система юридичних гарантій трудових прав працівника повинна бути ефективною як з кількісної, так і з якісної сторони. Число правових гарантій повинно бути достатнім, оптимальним, а самі засоби, способи і умови мають бути реальними.

Ряд авторів пропонує класифікувати гарантії по реалізованим ними функціям. При цьому самі функції визначаються як типові, найбільш загальні напрямки, за якими забезпечується (гарантується) здійснення правових норм, їх ефективна дія. Виходячи з функціонального змісту в юридичній науці існує такий розподіл юридичних гарантій: а) гарантії реалізації і гарантії охорони (захисту) прав і свобод; б) стимулюючі, правозабезпечувальні і превентивно-охоронні; в) кошти, що забезпечують можливість здійснення прав, і засобів, за допомогою яких забезпечується їх охорона. Підхід не цілком однорідний. Так, наприклад, І. В. Лихварів вважає, що гарантії захисту це і є гарантії охорони. У зв'язку з цим він ділить гарантії прав і свобод на дві великі групи: гарантії використання прав і свобод, тобто юридичні засоби, що забезпечують реалізацію, і гарантії захисту прав і свобод, тобто юридичні засоби, що охороняють їх.

Слід зауважити, що гарантії являють собою специфічні правові засоби, розмежовуючи їх за зазначеною вище класифікацією, ми повинні визнати, що для кожної гарантії характерна своя специфічна функція, яка не сумісна з функцією іншої.

Водночас, ми маємо зауважити, що в силу того, що будь-яка гарантія одночасно виконує і право забезпечувальну і охоронну функції, сама ідея вибору функціонального призначення в якості підстави класифікації вбачається не зовсім вдалою. Оскільки ця підстава не дозволяє дотримуватися правил поділу обсягу поняття, згідно з яким члени поділу повинні взаємно виключати один одного. А, як відомо, кла-

сифікація, яка має логічні вади навряд чи є науково цінною.

Також ми вбачаємо неточність у розподілі М. В. Вітрука гарантій на загальні і спеціальні. Автор до загальних гарантій відносить економічні, політичні, ідеологічні засоби, а до спеціальних – юридичні. Останні вважаються спеціальними тому, що «вони безпосередньо забезпечують реалізацію і охорону суб'єктивних прав громадян» [6, с. 12]. Такий розподіл гарантій, як слушно вважає М. В. Скобелкін, допустимий, але за іншою ознакою. До загальних він відносить засоби, способи та умови, які забезпечують виконання більшості прав наданих громадянам, а до спеціальних – ті, які призначені для забезпечення тільки визначеного права чи групи однорідних прав (цивільних, трудових та інші).

І. М. Корешкова, виходячи зі ступеня спільності, розділяє гарантії на: а) гарантії, закріплені в Конституції, поточному законодавстві і в актах органів державного управління; б) загальні гарантії, які стосуються усіх прав і до кожного праву окремо; в) спеціальні гарантії, що забезпечують реалізацію конкретного права.

Здається, що обраний автором критерій класифікації є цілком прийнятним, проте сам результат ділення обсягу поняття викликає питання. А саме автор змішує дві різні підстави, тому результат виявився неоднорідним. Крім того, ми вважаємо, що класифікація гарантій на загальні і спеціальні повинна проводитися не тільки по відношенню до гарантій прав і свобод особистості, але і по відношенню до інших об'єктів.

Із аналізу висвітлених класифікацій, ми приходимо до висновку, що немає єдиної загальноприйнятної класифікації, крім того немає навіть єдиного підходу до узагальнення вже напрацьованих і запропонованих класифікацій. На наш погляд, в аспекті дослідження саме юридичних гарантій реалізації трудових прав і їх класифікації, то ми маємо говорити про розподіл гарантій на ті, які можуть бути застосованими до всіх правовідносин, і ті, які застосовуються в окремих правовідносинах. З огляду на це, ми погоджуємося з класифікацією, яка запропонована Н. В. Кохан, у її дисертаційному дослідженні. Вона говорить про поділ гарантій на загально-правові і спеціалізовані. Єдине на чому хочемо акцентувати увагу, що все ж таки ми схильні говорити про загально-правові і галузеві гарантії, на наш погляд саме така класифікація відображає сутність і призначення тих чи інших гарантій.

Так, гарантії, передбачені трудовим законодавством, забезпечують перехід до реального здійснення можливостей, закріплених у законі, вони потрібні

як для реалізації прав і свобод, так і для обов'язків. Реалізація прав, свобод та обов'язків, по суті, є лише частиною більш загальної проблеми – застосування норм права й дотримання законності. Оскільки права, свободи та обов'язки закріплені у правових нормах, то правильне застосування норм, неухильне дотримання законності містять у собі здійснення прав, свобод і обов'язків [9, с. 142].

У науці трудового права класифікація юридичних гарантій проводиться за трьома основними групами: гарантії, що забезпечують вступ в трудові правовідносини; гарантії, забезпечують безперешкодне здійснення трудових прав громадян в трудових і пов'язаних з ними інших правовідносинах; гарантії, що забезпечують відновлення порушених трудових прав працівників.

Д. А. Карпенко в своєму дослідженні поділяє юридичні гарантії трудових прав на три групи, в залежності від стадій розвитку трудових правовідносин.

Першу групу складають гарантії, що сприяють залученню працівників у царину праці. Їх сутність полягає в тому, що законодавство забороняє необґрунтовану відмову в прийомі на роботу. Важливою гарантією залучення трудящих в сферу праці є недопущення якого б то не було прямого або непрямого обмеження прав або встановлення прямих чи непрямих переваг при прийомі на роботу в залежності від статі, раси, національної належності та ставлення до релігії.

Гарантії другої групи сприяють здійсненню вже виникли трудових правовідносин. Іншими словами, система гарантій трудових прав цієї групи спрямована на створення працівникам сприятливих умов для реалізації ними своїх трудових прав і обов'язків в процесі їх трудової діяльності. До цих умов відносяться, перш за все, формування та збереження стійких трудових відносин, набуття практичних навичок і досвіду в роботі, стимулювання творчого і високопродуктивного виконання трудової функції, підвищення про-громадської-політичної та трудової активності.

І третя група – це гарантії, спрямовані на відновлення порушених трудових прав. До юридичних гарантій, спрямованих на відновлення порушених трудових прав, відносяться конституційне право громадян оскаржити дії осіб, які порушили трудові права і їх відновити [7, с. 16].

В свою чергу В. С. Пересунько ділить юридичні гарантії на загальні і спеціальні. Він вказує, що істотність загальних юридичних гарантій полягає в тому, що сферою їх застосування є всі працівники і службовці, або велика їх частина. До них відносять-

ся, наприклад, закріплені в статті 43 Конституції України гарантії, пов'язані з реалізацією права на працю. До загальних гарантій також відносяться і гарантії зміни змісту трудового договору або його припинення, встановлення режиму робочого часу і часу відпочинку, забезпечення дисципліни, охорони праці тощо

На відміну від загальних, спеціальні юридичні гарантії поширюються не на всіх, а тільки на окремі категорії працівників. Вони відображають статеву або вікову категорію працівників і службовців (жінки, молодь, пенсіонери, інваліди), або такі об'єктивні умови праці, при яких для працівників законом встановлено спеціальні (додаткові) гарантії [8].

Звісно ж, що наведені класифікації потребують уточнення і деталізації. На наш погляд, необхідно розрізнити чотири групи юридичних гарантій трудових прав працівника: 1) юридичні гарантії, службовці перешкодою порушення трудових прав працівника (превентивні гарантії); 2) загальні і спеціальні юридичні гарантії, сприяють реалізації трудових прав працівника; 3) юридичні гарантії, що забезпечують відновлення порушених трудових прав (відновлювальні гарантії); 4) юридичні гарантії, що представляють собою санкції, спрямовані на залучення до відповідальності осіб, винних у порушенні нормативних правових актів, що містять норми трудового права (гарантії-санкції).

Так, до превентивних гарантій ми можемо віднести статтю 9 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), де зазначається, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. Такою ж є і стаття 16 КЗпП умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством і угодами становище працівників, є недійсними.

У другій групі гарантій ми можемо визначити статтю 22 КЗпП, яка так і називається «Гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору», статті 66-70 КЗпП (де зазначені гарантії для відпочинку працівників), стаття 95 КЗпП, в якій зазначено, що мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці, а також інші статті КЗпП щодо оплати праці (ст. 100, 105-108 та ін.) [10].

До відновлюючих гарантій ми можемо віднести статті КЗпП із глави XV, а саме щодо питань вирішення індивідуальних трудових спорів. Окремо слід

вказати Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), який містить саме такі статті-відновлюючі гарантії.

Щодо юридичних гарантій, що представляють собою санкції, спрямовані на залучення до відповідальності осіб, винних у порушенні нормативних правових актів, що містять норми трудового права, то можемо навести такі статті 117 КЗпП у разі невиконання з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фак-

тичного розрахунку; частина перша статті 265 КЗпП посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

**Висновки.** Таким чином, немає єдиної загальноприйнятої класифікації юридичних гарантій у трудовому праві. Водночас, сукупність усіх перерахованих вище юридичних гарантій і становить самостійний елемент змісту правового статусу працівника. Своєю регулюючим впливом вони охоплюють всі стадії трудових правовідносин, зачіпають окремі сторони безпосередньо пов'язаних з трудовим правовідносин.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Недбайло П. Е. Про судові гарантії правильного застосування радянських правових норм. *Питання теорії і практики радянського права*. Вип.4. Львів: Вид-во Львівського ун-ту, 1958. 40 с.
2. Общая теория государства и права. Ленинград : Изд-во ЛГУ. 1961. 302 с.
3. Ратнер Л. И. Об усилении гарантий своевременного и правильного разрешения жалоб трудящихся. *Советское государство и право*. 1959. № 9. С.52-56.
4. Сыроватская Л. А. Трудовые отношения и трудовое право. *Государство и право*. 1996. № 7.
5. Скобелкин В. Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих : Юрид. Лит-ра, 1969. 183 с.
6. Витрук Н. В. Субъективные права советских граждан и их развитие в период строительства коммунистического общества: автореф. дис. на соискание учен. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. „Трудовое право; право социального обеспечения”. Киев, 1965. 16 с.
7. Карпенко Д.А. Гарантии трудовых прав. Киев: Политиздат Украины, 1987. с.16
8. Пересунько В.С. Класифікація юридичних гарантій трудових прав громадян. *Право України*. 2000. № 2.
9. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права. Львів, 1999. 214 с.
10. Кодекс законів про працю України: закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. Відомості Верховної ради УРСР. 1971., дод. до № 50. Ст. 375.

### REFERENCES

1. Nedbailo P. E. (1958). Pro sudovi harantii pravylnoho zastosuvannia radianskykh pravovykh norm. Pytannia teorii i praktyky radianskoho prava. Vyp.4. Lviv: Vyd-vo Lvivskoho un-tu, 1958. 40 [in Ukrainian].
2. Obshchaya teoriya gosudarstva i prava (1961). Leningrad: Izd-vo LGU. [in Russian].
3. Ratner L. I. (1959). Ob usilenii garantii svoeyvremennogo i pravilnogo razresheniya zhalob trudyashchikhsya. *Sovetskoye gosudarstvo i pravo - Soviet state and law*, 9, 52-56. [in Russian].
4. Syrovatskaya L. A. (1996). Trudovyye otnosheniya i trudovoye pravo. *Gosudarstvo i pravo – State and Law*, 7. [in Russian].
5. Skobelkin V. N. (1969). Yuridicheskiye garantii trudovykh prav rabochikh i sluzhashchikh : Yurid. Lit-ra. [in Russian].
6. Vitruk N. V. (1965). Subyektivnyye prava sovetskikh grazhdan i ikh razvitiye v period stroitelstva kommunisticheskogo obshchestva: avtoref. dis. na soiskaniye uchen. stepeni kand. yurid. nauk : spets. 12.00.05. „Trudovoye pravo; pravo sotsialnogo obespecheniya”. Kiev. [in Russian].
7. Karpenko D. A. (1987). Garantii trudovykh prav. Kiev: Politizdat Ukrainy. 1987. [in Russian].
8. 8. Peresunko V.S. (2000). Klyasyfikatsiia yurydychnykh harantii trudovykh prav hromadian. *Pravo Ukrainy – Law of Ukraine*, 2. [in Ukrainian].
9. 9. Pylypenko P. D. (1999). Problemy teorii trudovoho prava. Lviv. [in Ukrainian].
10. 10. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: zakon Ukrainy vid 10 hrudnia 1971 roku № 322-VIII. *Vidomosti Verkhovnoi rady URSR*. 1971, dod. do № 50. art. 375. [in Ukrainian].

ПЫЖОВА МАРИНА

кандидат юридических наук, доцент кафедры общеправовых дисциплин  
Института управления и права Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

## НЕКОТОРЫЕ АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ КЛАССИФИКАЦИИ ЮРИДИЧЕСКИХ ГАРАНТИЙ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

В статье рассмотрены актуальные вопросы классификации юридических гарантий в трудовом праве. Освещены предложенные учеными различные классификации, проведенный их анализ. Отмечено, что должно быть осознание цели установления юридических гарантий, прежде всего - это обеспечение наиболее полного осуществления предоставленных работникам прав. Сделан вывод, что система юридических гарантий трудовых прав работника должна быть эффективной как с количественной, так и с качественной стороны. Число правовых гарантий должно быть достаточным, оптимальным, а сами средства, способы и условия должны быть реальными.

**Ключевые слова:** юридические гарантии, трудовые правоотношения, право на труд, трудовые права, в-правовые, отраслевые гарантии.

PUZHOVA MARYNA

PhD in law, Associate professor of the Department of Legal Sciences of the Institute of Management and Law  
of Yaroslav Mudryy National Law University

## SOME CURRENT ISSUES OF CLASSIFICATION OF LEGAL GUARANTEES IN LABOR LAW

**Problem setting.** Today, Ukraine is going through times of change in the whole society. In view of this, the issue of legal guarantees and their implementation is extremely important, because they are the legal means that should ensure the unimpeded realization of the whole set of his rights, including labor rights. Article 43 of the Constitution proclaims the right of everyone to work and a number of other rights related to labor relations. At the same time, if a system of legal guarantees for the realization of labor rights is not developed, the proclaimed rights can be described as declarative.

Describing the guarantees provided by labor law, we say that they provide a transition to the actual implementation of the opportunities enshrined in law, that is, they are needed for the exercise of rights and freedoms, and for responsibilities. It seems that the realization of rights, freedoms and responsibilities, in fact, is only part of a more general problem - the application of law and the rule of law.

**Analysis of recent research.** The works of many labor scientists, in particular: N. Bobrova, M. Vitruk, D. Karpenko, T. Markina, P. Nedbayl, K. Urzhinsky, are devoted to the study of guarantees in labor law V. Skobelkin, O. Smirnov, N. Stolyar, L. Surovskaya, O. Yaroshenko and others.

**Target of research** is to consider and characterize the classification of legal guarantees in labor law.

**Article's main body.** The article considers topical issues of classification of legal guarantees in labor law. The various classifications proposed by scientists are covered, their analysis is carried out. It is noted that there should be an awareness of the purpose of establishing legal guarantees, first of all - to ensure the fullest exercise of the rights granted to employees. It is concluded that the system of legal guarantees of labor rights of the employee should be effective both quantitatively and qualitatively. The number of legal guarantees must be sufficient, optimal, and the means, methods and conditions themselves must be real.

**Conclusions and prospects for the development.** Thus, there is no single generally accepted classification of legal guarantees in labor law. At the same time, the totality of all the above legal guarantees is an independent element of the content of the legal status of the employee. By their regulatory influence, they cover all stages of labor relations, affect certain parties directly related to labor relations.

**Keywords:** legal guarantees, labor relations, right to work, labor rights, general legal, branch guarantees.

Пиждова М. О. Деякі актуальні питання класифікації юридичних гарантій у трудовому праві. *Право та інноваційне суспільство*: електрон. наук. вид. 2020. № 2 (15). URL: <http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2020/12/Pyzhova15.pdf>.