

Остапенко Ю.О.,

кандидат ридичних наук

ORCID 0000-0003-3859-6615

ТЕОРЕТИЧНА ТА ПРАКТИЧНА СУТНІСТЬ ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Стаття присвячена з'ясуванню комплексної (концептуальної та практичної) сутності правового механізму реалізації трудових прав. Формулюючи визначення поняття цього правового механізму автор виокремлює основні статичні та динамічні риси цієї юридичної конструкції. Встановлено, що дія механізму реалізації трудових прав працівників опосередкована поведінкою працівника, а характер, обсяг і потенціал цього механізму визначається нормами чинного законодавства України про працю. Цільове призначення досліджуваного правового механізму зводиться до набуття працівником блага, яке закладене у відповідному трудовому праві, що реалізується. З цих підстав механізм реалізації трудових прав працівників передбачає існування кореспондуючих обов'язків (насамперед роботодавця), а також засобів забезпечення трудових прав. Практична сутність правового механізму реалізації трудових прав виявляється в стадіях його об'єктивзації. Основними такими стадіями є: вчинення дій, спрямованих на реалізацію трудових прав; виконання кореспондуючого обов'язку щодо права, яке реалізується; отримання працівником належного суспільного блага – результату здійснення трудового права. Окрема увага приділяється такій стадії вияву цього правового механізму, як стадія застосування засобів захисту та охорони трудових прав працівників. Ця стадія вияву правового механізму має місце тоді, коли зобов'язаний суб'єкт не виконані кореспондуючий обов'язок або ж тоді, коли працівник не зміг отримати належне благо в результаті реалізації трудового права. У висновках до статті зазначається, що за сучасних умов розвитку взаємодії працівника та роботодавця правовий механізм реалізації трудових прав працівників постає в якості надзвичайно складного соціально-правового феномена. Завдяки цьому явищу в практичній дійсності об'єктивується трудове право України, а також досягається необхідний баланс інтересів сторін трудових правовідносин, а відтак – стримується соціальне напруження у сфері праці.

Ключові слова: *кореспондуючі обов'язки, правовий механізм, реалізація трудових прав, реформа трудового законодавства, трудові права працівника.*

The purpose of this article is to clarify the complex (conceptual and practical) essence of the legal mechanism for the realization of labor rights. The author identifies the main static and

dynamic features of this legal structure while defining the concept of this legal mechanism. It has been demonstrated that the mechanism for realizing an employee's labor rights is mediated by the employee's behavior, and the nature, scope, and potential of this mechanism are directly determined by the norms of Ukraine's current labor legislation. The goal of the legal mechanism under consideration is reduced to the employee acquiring the social benefits (values) stipulated in the relevant labor law, which is realized. In view of this, the mechanism for the realization of employee's labor rights provides for the existence of corresponding duties (first of all, the employer's duties), as well as a means of ensuring labor rights. The main stages of objectification of this legal mechanism are the commission of actions aimed at the realization of labor rights; the fulfillment of corresponding duties concerning the employee who realizes his rights; and the employee receiving the appropriate public good – the result of the realization of labor law. Special consideration given to such a stage of manifestation of this legal mechanism as the stage of application by means of protection of employees' labor rights. This stage of the manifestation of the legal mechanism takes place when the relevant subject does not fulfill the corresponding duties, or when the employee cannot receive the proper benefit because of the realization of labor law. In the conclusion of the article, it is noted that in the modern conditions of the development of interaction between an employee and an employer, the legal mechanism for the realization of the labor rights of employees acts as an extremely complex social and legal phenomenon. This phenomenon has resulted in the objectification of Ukrainian labor law in practical reality, the necessary balance of interests of the parties to labor relations, and the reduction of social tension in the labor sphere.

Keywords: *corresponding duties, employee's labor rights, legal mechanism, realization of labor rights, reform of labor legislation.*

Постановка питання. В умовах сьогодення людство співіснує в часи, коли працівники мають досить широкі трудові права. Поряд із цим слід враховувати й ту обставину, що останні десятиріччя в світі та Україні відбуваються численні процеси та явища, котрі негативним чином позначаються на можливостях реалізації працівниками власних трудових прав [див., напр.: 1, с. 53; 2; 3, с. 103]. У цьому контексті слід мати на увазі й те, що обсяги трудових прав працівників та можливості їх практичної реалізації суттєво звужуються у проектах кодифікованих законодавчих актів України про працю, починаючи з 2015 року, а особливо активно – з 2019 року, й ці процеси не були належним чином послаблені у 2021 році, попри негативний вплив на стан забезпечення трудових прав працівників (з березня 2020 року) заходів запобігання поширення коронавірусної хвороби COVID-19.

Відтак, основними завданнями сучасного трудового права України є розвиток системи трудових прав працівників та встановлення основ для їх реалізації. Саме тому, однією із фундаментальних основ, якої необхідно дотримуватися при подальшому удосконаленні трудового законодавства є врегулювання за допомогою норм трудового

законодавства ефективного механізму захисту прав найманих працівників, щоб в повній мірі забезпечити дотримання інтересів таких працівників. Цілком очевидно, що окреслене питання особливим чином актуалізується в контексті: 1) поточного етапу реформування чинного законодавства про працю у напрямі реалізації євроінтеграційних завдань, поставлених перед Україною, результатом чого має стати створення прогресивного (в міру лібералізованого, а також такого, що відповідає прогресивному духу законодавства сучасних соціальних держав) трудового законодавства, в якому будуть збалансовані права і законні інтереси працівників і роботодавців, а права працівників (так само і роботодавців) будуть мати реальні нормативні шляхи їх об'єктивації у практичній дійсності; 2) наявної тенденції недотримання роботодавцями прав працівників та неналежного забезпечення ними трудових прав працівників [4, с. 11], що посилюється існуючими кризовими явищами в Україні загалом та на ринку праці, зокрема; 3) відсутністю у наукових напрацюваннях українських і зарубіжних учених усталених підходів до розуміння юридичної сутності механізму реалізації трудових прав працівників та його особливих рис, що є наслідком відсутності комплексної та актуальної наукової думки про реалізацію трудових прав працівників загалом.

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання. Хоча по сьогоднішній день відсутні комплексні дослідження правового механізму реалізації трудових прав працівників, а також його ознак, слід констатувати, що окремі аспекти фактичного вияву цього механізму досліджувалися багатьма вітчизняними та зарубіжними науковцями, серед яких: В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, Л.П. Гаращенко, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, С.М. Прилипко, В.Г. Ротань, Д.І. Сіроха, М.М. Феськов, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, А.М. Чернобай, С.С. Шевчук, О.М. Ярошенко та іншими правниками. Проте, зважаючи на сучасні проблеми реалізації трудових прав працівників та активізацію перебігу процесу реформування законодавства України про працю, вбачається необхідність в узагальненні та у комплексному переосмисленні юридичної природи механізму реалізації трудових прав працівників, аналізу їх особливих ознак.

Отже, **метою** цієї наукової статті є окреслення концептуальної та практичної сутності правового механізму реалізації трудових прав. Для досягнення цієї мети необхідно виконати такі *завдання*: 1) сформулювати визначення поняття «механізм реалізації трудових прав працівників»; 2) окреслити основні особливі риси досліджуваного правового механізму; 3) проаналізувати сутність механізму реалізації трудових прав працівників крізь призму стадій його об'єктивації, що пов'язується з етапами реалізації трудових прав працівників.

Виклад основного матеріалу дослідження. В словниках іншомовних слів зазначається, що слово «механізм» походить від німецького слова «mechanismus» (чи французького «mecanisme»), який походить від грецького слова «mehane» та буквально значить «знаряддя», «машина». У переносному значенні слово «механізм» слід розуміти в якості «системи, що визначає порядок якого-небудь процесу, діяльності, будь-яких

явищ» [5, с. 355]. Таким чином, можемо дійти висновку, що зазначене слово означає не лише будову чи устрій (фактично зводячи сутність механізму до сутності системи), а й певне динамічне явище, за допомогою якого здійснюється функціонування/дія. З огляду на це, під словом «механізм» у правовій площині необхідно розуміти певну сукупність взаємопов'язаних елементів, котрі приводять в дію те чи інше правове явище, у тому числі норми права чи суб'єктивні трудові права.

Враховуючи викладене та приймаючи до уваги різні підходи українських юристів-трудоників [див., напр.: 6–9] до розуміння сутності поняття «правовий механізм» та «механізм реалізації», можемо дійти думки, що механізм реалізації трудових прав працівників – це узгоджена система дій, засобів та способів, котрі зумовлюють втілення у життя (практичну дійсність) правових норм, якими закріплені суб'єктивні права працівників, становлять собою послідовність юридично значимих дій у результаті яких найманий працівник набуває певного суспільного блага матеріального чи іншого характеру, а також охоплює собою засоби, що сприяють і забезпечують реалізації таких прав у разі виникнення різного роду перепон для такої реалізації.

В рамках наукового осмислення концептуальної та практичної характеристики досліджуваного правового механізму необхідно також проаналізувати його основні особливі риси. Відтак, зважаючи на раніше сформульовані нами позиції з цього приводу [див., напр.: 10] зазначимо, що механізм реалізації трудових прав працівників характеризують наступні його статичні та динамічні ознаки:

1. Механізм реалізації трудових прав працівників безпосередньо здійснюється працівником (та трудовим колективом, якщо працівник реалізує ці права в контексті цього колективу, до якого він належить), а ці його дії уможливаються за рахунок дій роботодавця та повноважних державних органів. Вказана ознака впливає з сутнісного характеру структури форм реалізації трудових прав працівників, що можуть поділятися на уможливаючі реалізацію трудових прав працівника форми та форми реалізації трудового законодавства, в контексті яких реалізуються трудові права працівника.

2. Характер, обсяг і потенціал механізму реалізації трудових прав працівників має безпосередній зв'язок із нормами чинного законодавства про працю. Цей взаємозв'язок з правовими нормами полягає в тому, що більшість суб'єктивних прав та/або способів їх реалізації найманими працівниками є передбачені в законодавчих актах, або ж кореспондують з ними. Це зумовлюється також тим, що правова система України викристалізувалась з романо-германської правової сім'ї, основою побудови якої є нормативно-правові акти – законодавство, що містить відповідні правові положення. До цього необхідно доповнити, що оформлюється юридично-визначений механізм реалізації прав саме крізь призму формально визначених прав та обов'язків. Це формально-визначене коло прав та обов'язків також можна розглядати крізь призму категорії «позитивного права», яка охоплює саме ті правові норми, які санкціонуються та встановлюються державою, або ж іншими суб'єктами.

Таким чином, розглядувана ознака механізму реалізації трудових прав працівників виявляється в тому, що трудові права працівника, реалізація яких має юридичне значення, попередньо нормативно закріплюються в правових нормах, нормативно-правових актах, а також у відповідних нормах передбачають можливості їх реалізації, гарантії забезпечення, захисту та охорони цих трудових прав працівника, а також права реалізації працівником трудових прав.

3. Механізм реалізації трудових прав працівників спрямований на набуття працівником блага, яке закладене у відповідному трудовому праві, що реалізується. Цілком очевидним є те, що у механізмі реалізації трудових прав працівників його результатом повинно в ідеалі стати певне благо, яке буде вважатись благом у загальному сенсі (тобто, «благом» буде й той результат, що не є суб'єктивно благом для конкретного працівника, утім, буде вважатись «благом» для усіх – в об'єктивному сенсі). Наприклад, реалізуючи право на відпустку найманий працівник отримує благо у виді відпочинку (хоча, працівник, наприклад, буде вважати благом для нього не відпочинок, а трудову діяльність), реалізуючи право на безпечні умови праці працівник – отримує благо у формі забезпечення належних умов, реалізуючи право на компенсацію за понаднормову працю – благо у формі підвищеного рівня заробітної плати і т. д. Тобто, будь-яке право найманого працівника під час реалізації може бути забезпеченим певним благом зі сторони роботодавця чи іншого суб'єкта (ним, в основному, є держава в особі уповноважених органів).

4. Механізм реалізації трудових прав працівників передбачає наявність кореспондуючих обов'язків. Ця ознака полягає в тому, що будь-яке суб'єктивне право може повинно кореспондувати з відповідним обов'язком зобов'язаної сторони вчинити певні дії, якими виконати (реалізувати) право найманого працівника та надати йому належне йому благо.

5. Механізм реалізації трудових прав працівників передбачає наявність засобів забезпечення вказаних трудових прав. Саме по собі закріплення в законодавчих актах трудових прав працівника, як нами вже неодноразово зазначалось, не може бути достатнім без встановлення на законодавчому чи іншому рівні засобів, які б забезпечували дотримання таких прав. Без цих засобів не буде жодних гарантій виконання будь-якого суб'єктивного права найманого працівника, відповідно механізм реалізації відповідних прав буде не завершеним. Взагалі, на нашу думку, без засобів забезпечення, які включають захист, охорону, гарантування трудових прав, про певний механізм реалізації цих прав говорити не варто, а їх дотримання залежатиме від волі роботодавця, що загрожує множинними ризиками зловживань з боку роботодавця. У разі порушення прав найманого працівника, яке полягатиме в ненаданні чи обмеженні належних йому благ, та відсутності засобів забезпечення трудових прав, результат, на який повинен бути спрямований цей механізм не буде досягнутим.

Розглянувши основні ознаки досліджуваного правового механізму проаналізуємо його динамічний вияв, що характеризує його практичну сутність. Означена сутність

правового механізму реалізації трудових прав найбільш повно може бути розкрита в контексті розгляду таких основних стадій реалізації трудових прав:

1) стадія вчинення дій, спрямованих на реалізацію трудових прав. Зазначим, що ці дії можуть бути вчинені як зі сторони працівника самостійно, так і зі сторони роботодавця (головним чином, в питаннях уможливлення роботодавцем реалізації трудових прав працівника), якщо механізм реалізації права найманого працівника не вимагає відповідних активних дій зі сторони останнього. Такий обов'язок роботодавця ще можна визначити як безумовний, тобто такий, який спрямований на реалізацію трудових прав працівників незалежно від наявності активних дій зі сторони останніх.

Окрім того, слід зауважити, що реалізація працівником тих чи інших правових положень в контексті механізму реалізації трудових прав може бути пов'язаною як зі вчиненням правомірних дій, так і з правомірною бездіяльністю. Результатом є досягнення відповідності дій вимогам норм права щодо цієї поведінки суб'єктів права;

2) стадія виконання кореспондуючого обов'язку щодо реалізованого права. На підставі норм права та за наявності юридичних фактів виникають суб'єктивні права і юридичні обов'язки працівника як суб'єкта трудових відносин. Поряд із тим, після вчинення працівником дій, які спрямовані на реалізацію трудового права, розпочинається поетапна дія відповідного механізму, другим та досить важливим елементом якого є виконання кореспондуючого обов'язку. Як ми вже зазначали, в основному саме роботодавець є зобов'язаною особою у трудових правовідносинах щодо реалізації прав найманого працівника (однак, зобов'язаним суб'єктом в цьому контексті може також бути держава в особі уповноважених органів чи інший суб'єкт).

Отже, друга стадія механізму реалізації трудових прав найманих працівників полягає в тому, що на реалізацію трудового права працівника спрямовані конкретні дії зобов'язаного суб'єкта, якими виконується кореспондуючий обов'язок. У цьому контексті стадія виконання кореспондуючого обов'язку щодо реалізованого права виявляється щонайперше у забезпеченні трудових прав працівника. Іншими словами, механізм реалізації трудових прав працівників у межах стадії, що нами розглядається, виявляється в належній та адекватній реакції (забезпечувального характеру) зобов'язаного суб'єкта, наслідком чого є усунення різних бар'єрів на шляху досягненні працівником блага, на досягнення якого працівник спрямував свою активність, реалізуючи відповідне трудове право;

3) стадія отримання працівником належного блага – результату здійснення трудового права. Як відомо, основним елементом функціонування суспільства є соціальна дія, що відображається в формі людської поведінки, орієнтованого на іншу людину. Це додатково підтверджує, позицію, відповідно до якої механізм реалізації суб'єктивного трудового права доцільно інтерпретувати в якості об'єктивно соціально зумовленого та на нормативно-правовому рівні передбаченого комплексу узгоджених між собою дій

(бездіяльності) суб'єктів права, прямо чи опосередковано спрямованих на культивування та одержання певного соціального блага, котре безпосереднім чином опосередковується правом. Саме цією метою, на що ми вже звертали увагу, обумовлюється механізм реалізації трудових прав найманих працівників, яку ще можна визначити як кінцевий результат означеного механізму. Наведені вище стадії та вчинювані в них дії спрямовані на те, щоб найманий працівник отримав належні йому блага матеріального, правового чи іншого характеру.

4) стадія застосування засобів захисту та охорони трудових прав найманих працівників, у разі відмови щодо виконання кореспондуючого обов'язку чи не отримання належного блага. Ця стадія, як виявляється, є факультативною та в фактичній дійсності має місце лише тоді, коли отримання кінцевого результату чи дії на попередніх стадіях зіткнулися з певними труднощами з приводу досягнення мети механізму реалізації суб'єктивних трудових прав. Хоча ця стадія механізму реалізації трудових прав працівників наводиться нами четвертою за рахунком, слід зауважити, в темпоральному аспекті вона може знаходитись між будь-якими з попередньо наведених стадій, оскільки засоби захисту можуть застосовуватись з приводу юридичних фактів, які мали місце на будь-яких стадіях досліджуваного механізму реалізації трудових прав.

Висновки. Правовий механізм реалізації трудових прав працівників є: 1) складною системою узгоджених між собою елементів, які сукупно сприяють досягненню мети трудового права України в частині забезпечення належного рівня соціальної безпеки працівників шляхом уможливлення працівників в здобутті ними тих чи інших бажаних для них соціальних благ у сфері праці та зайнятості; 2) процесом, який складається з основних стадій (вчинення дій, спрямованих на реалізацію трудових прав; виконання кореспондуючого обов'язку щодо реалізованого права; отримання працівником належного блага – результату здійснення трудового права) та однієї факультативної стадії (застосування засобів захисту та охорони трудових прав найманих працівників, у разі відмови щодо виконання кореспондуючого обов'язку чи не отримання належного блага).

Отже, за сучасних умов розвитку взаємодії працівника та роботодавця, працівника та інших суб'єктів права правовий механізм реалізації трудових прав працівників постає в якості надзвичайно складного соціально-правового феномена, завдяки якому у практичній дійсності об'єктивується трудове право України, досягається необхідний баланс інтересів сторін трудових правовідносин, а відтак – стримується соціальне напруження у сфері праці. Таким чином, окреслена в статті концептуальна та практична характеристика досліджуваного правового механізму засвідчує особливе соціально-правове значення цієї юридичної конструкції, удосконаленню форми та змісту якої повинна бути приділена ретельна увага законодавця в процесі триваючої реформи законодавства України про працю.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Венедіктов В.С. Соціально-правові аспекти реінтеграції осіб похилого віку у ринок праці. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*: матеріали VII Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 16 лист. 2018 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2018. С. 53–57.
2. Остапенко Ю.О. Проблеми правового регулювання реалізації трудових прав нетиповими працівниками. *World science: problems, prospects and innovations: Proceedings of VIII International Scientific and Practical Conference (Toronto, 21–23 April 2021)*. Toronto : Perfect Publishing, 2021. P. 632–636.
3. Шабанов Р.І. Трудо-правовий зміст концепції гідної праці в умовах глобалізаційних процесів. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*: матер. VII Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 16 лист. 2018 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2018. С. 103–106.
4. Іншин М.І. Сутність та зміст права на працю: теоретико-правовий підхід. *Соціальне право*. 2017. № 1. С. 10–17.
5. Словник іншомовних слів / укладачі: С.М. Морозов, Л.М. Шкарапута. Київ: Наук. думка, 2000. 680 с.
6. Карпушова О.В. Правовий механізм забезпечення і реалізації трудових прав суддів: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Дніпропетровськ, 2016. 211 с.
7. Ковалюмнус Е.Л. Соціально-правове значення правового механізму захисту трудових і соціальних прав суддів. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. № 3. Т. 4. С. 37-41. doi:10.32844/2618-1258.2020.3-2.6.
8. Колеснік Т.В. Правовий механізм забезпечення дисципліни праці в умовах ринкової економіки: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 444 с.
9. Швець В.О. Поняття і ознаки правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин. *Юридична наука*. 2019. № 1(91). С. 410-417.
10. Остапенко Ю.О. Механізм реалізації трудових прав працівників та його ознаки. *Юридична наука*. 2019. № 9(99). С. 95–102.