

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

*На правах рукопису*

ЯЦКЕВИЧ Іван Іванович

УДК: 349.222.2–057.16

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ РЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБОЮ  
ПРАВА НА ПРАЦЮ

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення

Дисертація на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

**Науковий керівник:**

Костюк Віктор Леонтійович,

доктор юридичних наук, доцент

Київ – 2016

## ЗМІСТ

|  |     |
|--|-----|
| ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....   | 3   |
| ВСТУП.....   | 4   |
| РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ОСНОВИ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ У<br>ТРУДОВОМУ ПРАВІ.....                           | 13  |
| 1.1 Конституційно-правові засади юридичних гарантій реалізації права на працю                            | 13  |
| 1.2 Поняття, ознаки та класифікація юридичних гарантій у трудовому праві.....                            | 29  |
| 1.3 Правове регулювання юридичних гарантій у трудовому праві.....  | 45  |
| Висновки до розділу 1.....   | 59  |
| РОЗДІЛ 2 ТРУДО-ПРАВОВІ ОСОБЛИВОСТІ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ У<br>ПРОЦЕСІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ.....        | 61  |
| 2.1 Поняття, ознаки та види юридичних гарантій особи у процесі укладення<br>трудоного договору.....      | 61  |
| 2.2 Сутність та особливості юридичних гарантій працівника у процесі виконання<br>трудоного договору..... | 88  |
| 2.3 Поняття, ознаки та види юридичних гарантій на етапі припинення трудоного<br>договору.....            | 113 |
| Висновки до розділу 2.....   | 128 |
| РОЗДІЛ 3 МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ<br>РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ .....            | 131 |
| 3.1 Поняття та ознаки міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у<br>сфері праці.....          | 131 |
| 3.2 Види міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці                               | 140 |
| 3.3 Зарубіжний досвід правового регулювання юридичних гарантій реалізації права<br>на працю.....         | 151 |
| Висновки до розділу 3.....   | 181 |
| ВИСНОВКИ .....   | 183 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....   | 190 |

**ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ**

|           |   |  |
|-----------|---|--|
| КЗпП      | – | Кодекс законів про працю України           |
| ЄС        | – | Європейський Союз                          |
| Проект ТК | – | Проект Трудового кодексу України           |
| МОП       | – | Міжнародна Організація Праці               |
| ЄКПЛ      | – | Європейська конвенція з прав людини        |
| ЄСХп      | – | Європейська соціальна хартія (переглянута) |
| Хартія ЄС | – | Хартія основних прав Європейського Союзу   |
| ПВСУ      | – | Пленум Верховного Суду України             |

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Проголошення України демократичною, соціальною та правовою державою, а її найвищою соціальною цінністю – людину, обумовлює необхідність реформування механізмів щодо реалізації та гарантування права на працю як такого, що виступає правовим базисом по відношенню до усієї системи соціально-економічних прав людини, забезпечує її економічну та соціальну свободу. Ключове значення права на працю у трудовому праві зумовлюється, насамперед, тим, що в Україні серед економічно активного населення, чисельність якого становить понад 18 млн. осіб, до зайнятого населення відноситься понад 16,5 млн. (згідно зі статистичними даними щодо основних показників ринку праці, наведеному на офіційному сайті Державної служби статистики за 2015 рік). Зростання чисельності працюючих через посилення ефективності, прозорості та доступності юридичних гарантій права на працю, сприятиме активізації ринку праці, інших важливих соціально-економічних реформ, а відтак добробуту кожної особи.

Розгляд означеної тематики є актуальним у зв'язку з необхідністю поглиблення та подальшого розвитку конституційно-правових засад у нормах КЗпП та інших актах трудового законодавства України щодо визначення сутності, обсягу та змісту гарантій права на працю. В умовах посиленого співробітництва України з провідними міжнародними інституціями, окремими державами, насамперед, державами-членами ЄС, правове регулювання гарантій права на працю має базуватися на відповідних міжнародних та європейських стандартах. Поглиблення цих процесів забезпечуватиме виконання нашою державою міжнародно-правових зобов'язань з питань праці.

Також на особливу увагу заслуговують питання щодо юридичних гарантій права на працю у контексті сучасної кодифікації трудового законодавства та ухвалення Трудового кодексу України. Його ефективність, у разі ухвалення парламентом, цілком залежатиме від того, наскільки дієвими та доступними будуть гарантії реалізації права на працю.

Проблематику особливостей правового регулювання гарантій права на працю розробляли у своїх працях такі вчені, як: В. М. Андрійв, Н. Б. Болотіна, С. Я. Вавженчук, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, С. В. Вишновецька, В. В. Волинець, Н. Д. Гетьманцева, Ю. М. Гришина, В. В. Жернаков, І. П. Жигалкін, Д. В. Журавльов, Т. А. Занфірова, М. І. Іншин, М. М. Клемпарський, Д. Є. Кутоманов, О. О. Коваленко, В. Л. Костюк, І. В. Лагутіна, С. С. Лукаш, А. Р. Мацюк, К. Ю. Мельник, Н. О. Мельничук, М. О. Міщук, Л. В. Могилевський, О. М. Обушенко, Н. М. Обушенко, Є. Ю. Подорожній, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, Д. І. Сіроха, А. М. Слюсар, О. В. Тищенко, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, С. М. Черноус, Ю. В. Чижмарь, Р. І. Шабанов, І. І. Шамшина, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Проте, незважаючи на значну кількість наукових робіт із даної тематики, низка питань у сфері юридичних гарантій реалізації особою права на працю залишається невирішеною, потребує подальшого дослідження та вдосконалення.

Викладене свідчить про необхідність і доцільність дослідження правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю як важливої наукової проблеми, яка потребує вирішення.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційна робота виконана на кафедрі муніципального права та адміністративно-правових дисциплін навчально-наукового Інституту права ім. І. Малиновського Національного університету «Острозька академія» відповідно до Основних наукових напрямів та найважливіших проблем фундаментальних досліджень у галузі природничих, технічних і гуманітарних наук на 2014–2018 рр., затверджених постановою Президії НАН України від 20.12.2013 № 179 (пункт 3.4.2.9.), Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2011–2015 рр., затверджених постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 24.09.2010 № 14–10, а також у межах наукової теми кафедри «Адміністративний метод правового регулювання у фінансових, адміністративних та трудових відносинах», (державний реєстраційний номер

0113U001049).

**Мета і завдання дослідження.** *Метою* дисертаційного дослідження є з'ясування сутності та особливостей правового регулювання гарантій реалізації права на працю та вироблення конструктивних пропозицій, спрямованих на їх належне законодавче забезпечення.

Досягненню поставленої мети сприятиме виконання наступних *завдань*: 1) визначити право на працю у контексті розуміння конституційно-правових гарантій у трудовому праві; 2) з'ясувати зміст понять «юридичні гарантії з питань праці», «право на працю», «реалізація права на працю», «трудова угода»; 3) визначити основні ознаки юридичних гарантій реалізації особою права на працю; 4) проаналізувати та узагальнити класифікацію юридичних гарантій реалізації особою права на працю; 5) визначити конституційні основи правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю; 6) визначити особливості правового регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю при укладенні трудового договору; 7) з'ясувати зміст правового регулювання юридичних гарантій при зміні та припиненні трудового договору; 8) зробити аналіз міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю; 9) узагальнити зарубіжний досвід правового регулювання юридичних гарантій трудових прав; 10) визначити основні тенденції подальшого розвитку правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю; 11) розробити пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю.

*Об'єктом дослідження* виступають суспільні відносини, щодо гарантій у процесі реалізації особою права на працю.

*Предметом дослідження* є особливості правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю у сучасних умовах.

*Методи дослідження.* Методологічну основу дослідження становить діалектичний метод пізнання правових явищ. У роботі також використовувались такі методи наукового пізнання, як: формально-логічний, системно-структурний, логіко-семантичний та порівняльно-правовий. Засоби формальної логіки надали

можливість проаналізувати юридичні гарантії трудових прав людини і громадянина як цілісне явище (підрозділ 1.2.). Системно-структурний метод було застосовано для визначення місця юридичних гарантії в правовому статусі особи (підрозділ 1.1.). За допомогою логіко-семантичного методу поглиблено понятійний апарат юридичної науки (підрозділи 1.1., 1.2., 2.1, 2.3.). Порівняльно-правовий метод використано для порівняння національного законодавства, яке регламентує юридичні гарантії реалізації права на працю, та актів міжнародного правового регулювання і законодавства Європейського Союзу (підрозділи 3.1.– 3.3.).

*Нормативною основою роботи є:* Конституція України, міжнародно-правові акти, закони України, нормативно-правові акти Президента України, Кабінету Міністрів України, міністерств і відомств України.

*Інформаційну та емпіричну основу дослідження становлять* узагальнення практичного застосування норм закону та підзаконних актів, норми правових актів правового регулювання юридичних гарантії реалізації особою права на працю, політико-правова публіцистика тощо.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що дисертація є одним із перших на сучасному етапі розвитку вітчизняної науки трудового права досліджень, які цілком присвячені теоретичним і практичним проблемам правового регулювання юридичних гарантії реалізації особою права на працю з використанням сучасних методів пізнання, врахуванням новітніх досягнень правової науки, міжнародних та європейських стандартів з питань праці. В результаті дослідження сформульовано положення, які виносяться на захист і містять наукову новизну та практичну значущість, серед яких:

***у перше:***

– розроблено та обґрунтовано механізм запровадження органами зайнятості щорічно додаткових квот (броні) за погодженням із роботодавцями щодо працевлаштування таких категорій осіб, як: неповнолітні, тимчасово переміщені особи, особи з інвалідністю, учасники АТО, особи старші сорока років, інші особи, визначені на підставі кодифікованого закону про працю (без урахування обов'язкових квот (броні) відповідно до закону);

– визначено, що законодавчі юридичні гарантії реалізації права на працю, інших пов'язаних із ним прав на етапі укладення, виконання та припинення трудового договору не можуть переглядатися в сторону їх обмеження або скасування;

– доведено необхідність покладення на роботодавця обов'язку доведення відсутності ознак дискримінації на етапі укладення, виконання та припинення трудового договору у випадку звернення особи з відповідною заявою до суду;

– запропоновано запровадити таку підставу для відмови у прийнятті на роботу або припинення трудового договору, як надання фізичною особою підроблених документів та/або завідомо неправдивої інформації щодо професійного досвіду, освіти, стану здоров'я, якщо така інформація є суттєвою для виконання трудової функції за трудовим договором, крім випадків, коли роботодавець вимагає надання фізичною особою інформації, надання якої заборонено законом;

– обґрунтовано необхідність законодавчого закріплення гарантій реалізації особою з інвалідністю, ветераном війни та праці, учасником АТО права на працю шляхом покладення на роботодавця обов'язку: інформувати при укладенні трудового договору про можливість виконувати трудову функцію вдома; організувати працю таких осіб вдома;

– запропоновано закріпити в законодавстві диференційовані прогресивні строки персонального попередження працівника про наступне розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця залежно від стажу роботи працівника у такого роботодавця або його правонаступника;

***удосконалено:***

– наукові положення щодо механізму соціально-правової експертизи законопроектів та інших нормативних актів з питань дотримання міжнародних та європейських стандартів з питань праці, у тому числі юридичних гарантій реалізації особою права на працю;

– визначення трудового договору як угоди між роботодавцем та особою, що реалізує право на працю, за якою така особа набуває статусу працівника, зобов'язується особисто виконувати погоджену сторонами роботу (трудова функція) у межах встановленого трудо-правового режиму, з додержанням трудового законодавства, актів соціального партнерства та локальних нормативних актів, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою з дотриманням соціально-трудова гарантій реалізації права на працю, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату;

– механізм вмотивованого письмового повідомлення роботодавцем або уповноваженим ним органом фізичних осіб про відмову у прийнятті на роботу, термінів відкриття нових вакансій, роз'яснення можливості його оскарження;

– розуміння міжнародно-правових гарантій у сфері праці у широкому та вузькому значеннях, зокрема у широкому значенні міжнародно-правове регулювання юридичних гарантій у сфері праці – це сукупність міжнародних норм та стандартів з питань праці, а у вузькому – це діяльність уповноважених інституцій, спрямована на забезпечення реалізації положень міжнародно-правових актів з питань юридичних гарантій реалізації права на працю та інших трудових прав;

– класифікацію актів міжнародно-правового регулювання гарантій з питань праці за рівнем встановлення, яка включає акти: 1) універсальні, які включають норми та стандарти міжнародно-правових актів ООН, МОП; 2) регіональні, які враховують норми та стандарти міжнародно-правових актів регіональних міжнародних інституцій (наприклад, Ради Європи, Європейського Союзу тощо); 3) локальні, які включають норми та стандарти двосторонніх міжнародних договорів України та інших держав;

– механізм здійснення всеукраїнськими громадськими організаціями повноважень щодо здійснення представництва та захисту трудових прав

працівників з інвалідністю, тимчасово переміщених, учасників АТО, ветеранів війни та праці;

– положення щодо запровадження надання у письмовій формі на вимогу особи обґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, а також розширення юридичної відповідальності роботодавця за необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу, встановлену в судовому порядку;

– встановлення юридичної відповідальності роботодавця за порушення заборони вимагати від працівника виконання роботи, не передбаченої трудовим договором;

***дістали подальшого розвитку:***

– положення щодо конституційно-правового закріплення норми, за якою механізми реалізації, гарантування та правової охорони права на працю, державний нагляд та громадський контроль з цих питань визначаються на підставі кодифікованого закону;

– розуміння трудового договору як юридичного факту, що зумовлює поширення юридичних гарантій реалізації особою права на працю на відносини, що виникають між сторонами такого договору;

– визначення юридичних гарантій у трудовому праві як правових норм, які визначають специфічні юридичні засоби, умови і порядок реалізації трудових прав, їх правової охорони і захисту;

– бачення щодо удосконалення інституційного громадського контролю зі сторони професійних спілок, їх організацій та об'єднань, громадських організацій, інших інститутів громадянського суспільства за дотриманням юридичних гарантій реалізації права на працю, у тому числі осіб з інвалідністю, тимчасово переміщених осіб, учасників АТО;

– положення щодо можливості звільнення працівника з ініціативи роботодавця або уповноваженого ним органу, якщо його неможливо перевести за його згодою на іншу роботу;

– положення про гарантоване забезпечення роботою молодих спеціалістів

– випускників державних професійно-технічних та вищих навчальних закладів, а також випускників вищих медичних і педагогічних навчальних закладів, які уклали угоду про відпрацювання не менше трьох років у сільській місцевості або селищах міського типу;

– обґрунтування щодо поширення санкцій на роботодавців, які повністю утримуються за рахунок державного або місцевих бюджетів, якщо чисельність працюючих з інвалідністю менша, ніж встановлено нормативом.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що викладені в дисертації наукові положення, теоретичні і практичні висновки та пропозиції можуть використовуватись: а) у науково-дослідній сфері – для подальших досліджень в науці трудового права щодо реалізації особою права на працю; б) у правотворчості – для удосконалення проекту Трудового кодексу України та інших законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, які регламентують реалізацію особою права на працю; в) у правозастосовчій діяльності – для удосконалення практики застосування норм чинного трудового законодавства, яке встановлює юридичні гарантії реалізації особою права на працю; г) у навчальному процесі – при підготовці лекцій, відповідних розділів підручників і навчальних посібників з трудового права, при викладанні навчальної дисципліни «Трудове право України», а також у науково-дослідній роботі студентів.

**Апробація результатів дисертації.** Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки доповідалися дисертантом на засіданнях кафедри муніципального права та адміністративно-правових дисциплін Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського Національного університету «Острозька академія», а також були оприлюднені на всеукраїнських та міжнародних конференціях: «Дні науки Національного університету «Києво-Могилянська академія» (м. Київ, 23 та 27 січня 2014 р.); «Малиновські читання» (м. Острог, 14–15 листопада 2014 р.); «Юридична наука та практика: виклики сучасних євроінтеграційних процесів» (Bratislava, 27–28 Novembra 2015 r.); «Малиновські читання» (м. Острог, 13–14 листопада 2015 р.);

«Актуальні проблеми соціального права» (м. Київ, 2015 р.).

Обговорення результатів дослідження здійснювалося на засіданнях кафедри муніципального права та адміністративно-правових дисциплін Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського Національного університету «Острозька академія».

**Публікації.** Основні положення дисертаційного дослідження знайшли своє відображення в одинадцяти наукових статтях, які опубліковані у фахових наукових виданнях, з них чотири – у фахових наукових електронних виданнях та дві – у фахових наукових виданнях, внесених до міжнародних наукометричних баз; у п'яти тезах науково-практичних конференцій.

**Структура дисертації.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел. Повний обсяг дисертації становить 216 сторінок. Список використаних джерел складається з 258 найменувань і займає 26 сторінок.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ОСНОВИ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

#### **1.1 Конституційно-правові засади юридичних гарантій реалізації права на працю**

В умовах сьогодення, коли наша держава перебуває на етапі системних демократичних перетворень, у тому числі у зв'язку із забезпеченням територіальної цілісності, подоланням кризових явищ у соціально-економічній сфері, особливої актуальності набувають питання вироблення та законодавчого забезпечення основних трудових прав як основоположного соціально-економічного базису її розвитку. У відповідь на запити з боку суспільства, держава має створити належні умови та правові механізми для реалізації, гарантування та захисту права на працю як одного із основних соціально-економічних прав, передбачених Конституцією України. Будучи закріпленими на найвищому законодавчому рівні, норми Основного Закону щодо реалізації права на працю, зважаючи на їх юридичну силу, загальнообов'язковий та фундаментальний характер, виступають юридичними гарантіями реалізації права на працю.

Оскільки кризові явища є одночасно і сильним імпульсом для проведення реальних реформ, у тому числі конституційної, надзвичайно важливим вбачається дотримання положень самої Конституції, зокрема щодо дотримання принципу недопущення звуження соціально-економічних прав і гарантій. Адже не може вважатися соціальною та правовою держава, яка допускає звуження існуючих прав і гарантій. Варто підкреслити, що за змістом ст. 22 Конституції України конституційні права і свободи гарантуються і не можуть бути скасовані. При прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод [1].

Теоретико-правовий аналіз наукових праць, в яких розкриваються

проблемні аспекти юридичних гарантій реалізації особою права на працю, свідчить, що юридична наука визнає право на працю, закріплене в ст. 43 Конституції України, гарантією реалізації особою своєї здатності до праці на принципах свободи праці, свободи трудового договору, заборони примусової праці, недискримінації. Юридичні гарантії реалізації права на працю входять до кола наукових інтересів багатьох науковців. Так, загальні питання конституційних юридичних гарантій у своїх публікаціях висвітлювали: Т. М. Заворотченко [2], М. І. Іншин [3], В. А. Комаров [4], В. Л. Костюк [5], Н. В. Кохан [6], Г. С. Лопушняк [7], С. М. Прилипко [8], О. А. Ситницька [9], О. М. Ярошенко [8] та ін. Власне питання конституційних гарантій реалізації права на працю стали предметом досліджень таких науковців, як С. Я. Вавженчук [10], Ю. В. Кернякевич [11], В. Л. Костюк [12], О. І. Процевський [13], С. В. Попов [14], В. В. Собченко [15] та ін. Окремі аспекти конституційних юридичних гарантій права на працю вивчали такі вчені, як: Ю. А. Джепа [16], Т. В. Дуюнова [17], Ю. О. Коломоєць [18], О. О. Кравчук [19], Я. А. Малихіна [20], О. Стасів [21] та інші науковці.

Водночас, в умовах проведення конституційної реформи та реформування соціального законодавства, питання конституційних основ юридичних гарантій реалізації права на працю потребує належної уваги. Аналіз новітніх законодавчих змін з питань праці вказує на недостатню увагу законодавця до соціально-трудова гарантій, закріплених, зокрема, Конституцією України. Зважаючи на вищенаведене, необхідно визначити місце та роль Конституції України в системі актів правового регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю особою, а також визначити зміст основних юридичних гарантій реалізації права на працю у сучасних умовах.

Основою правового регулювання у сфері трудових відносин беззаперечно є Конституція України як Основний Закон, що має найвищу юридичну силу. Як зазначає О. Стасів, «конституційні засади у сфері трудового права забезпечують цілеспрямовану дію всієї системи трудового права. Вони не можуть існувати ізольовано від норм трудового права, бо саме засади відображають зв'язуючу

сутність окремих норм, об'єднуючи їх в інститути, галузь трудового права. Конституційні засади, своєю чергою розвиваються і диференціюються у правових нормах» [22, с. 173].

За радянських часів право на працю було одночасно і обов'язком громадянина, за порушення якого передбачалася кримінальна відповідальність [23]. Як влучно зазначає С. В. Вишновецька, у радянський час наріжним принципом, на якому будувалась вся система соціалістичної організації праці, був принцип загальності праці, який покладав на всіх працездатних громадян обов'язок працювати і надавав їм гарантоване право на працю. Концепція права на працю у соціалістичній теорії ґрунтувалася на твердженні про те, що праця є внутрішньою необхідністю людини. Це призвело до проголошення принципу загальності праці і, як наслідок, до примусу в реалізації права на працю [24, с. 166]. На сьогодні від загальності праці, яку розуміли як єдність всезагального рівного права на працю, залишилось тільки рівне право на працю, яке зазнало суттєвих змін, оскільки тепер державою не гарантується. Держава тепер, не покладаючи на громадянина обов'язку працювати, одночасно не бере на себе обов'язку реально надавати роботу кожному працездатному громадянину. Держава виконує свої функції на ринку праці шляхом проведення політики сприяння реалізації прав громадян на повну, продуктивну і вільно обрану зайнятість, а також захист від безробіття. Державна політика у сфері зайнятості населення спрямована в цілому на забезпечення рівних можливостей усім громадянам у реалізації права на працю і вільний вибір зайнятості [24, с. 167].

Згідно з позицією Н. Д. Гетьманцевої, право на працю у широкому розумінні – це право кожного громадянина вимагати у держави створення правових механізмів, які гарантують можливість кожному громадянину вибір місця роботи, виду діяльності й роду занять та створюють умови і фактори, що спрямовані на реалізацію права на працю, самовираження людини у процесі трудової діяльності та її захист. У вузькому значенні Н. Д. Гетьманцева розуміє право на працю як забезпечене і гарантоване на конституційному рівні право особи мати можливість реалізувати свою здатність до праці, шляхом укладення

трудового договору, чи в інший спосіб, для задоволення своїх матеріальних і духовних потреб, а відтак, юридично гарантована можливість вимагати від роботодавця усунення незаконних перепон для реалізації даного права [25, с. 27].

Сучасна Конституція України гарантує кожному право на працю, а не власне реалізацію цього права безпосередньо через отримання гарантованого місця роботи. Однак, як зазначає С. Я. Вавженчук, провідна роль у забезпеченні та гарантуванні соціально-економічних прав та свобод людини належить державі [10, с. 84]. Оскільки право на працю включає в себе як власне найману працю, так і працю самостійну (підприємницьку, творчу, самодіяльну тощо), то Конституція України закладає основи для гарантування реалізації права на працю, створюючи необхідні економічні, соціальні, політичні умови для реалізації права на працю у формі підприємницької діяльності, укладення трудового договору, створення виробничих кооперативів тощо.

Розглядаючи конституційне право на працю в класифікації трудових прав, професор М. І. Іншин справедливо вказує на те, що сучасне «ринкове» поняття права на працю фактично наближається до права на зайнятість, яке передбачає різні організаційно-правові форми здійснення праці [26, с. 154]. Можна погодитися із позицією В. Л. Костюка, що принциповою особливістю права на працю є його системоутворюючий характер, позаяк воно породжує усю систему трудових прав особи (наприклад, право на укладення, зміну або припинення трудового договору, право на відпочинок, право на нормальну тривалість робочого часу, право на оплату праці, право на заохочення, право на соціальне страхування, право на охорону праці (належні, здорові та безпечні умови праці), право на звернення до комісії по трудових спорах або до суду, інших юрисдикційних органів за захистом права на працю та інших трудових прав, право на свободу об'єднання тощо) [12]. Конституційне право на працю виступає правовою формою закріплення здатності особи до праці [14, с. 9].

На думку професора О. І. Процевського, право на працю як одне із фундаментальних прав людини відображає її об'єктивну потребу створювати матеріальні та духовні цінності не тільки для задоволення своїх потреб, а й

існування всього суспільства і держави. Саме тому право на працю й умови його реалізації визначають не тільки зміст усіх норм трудового права як самостійної галузі права України, а й головний напрям в економічній політиці держави [27, с. 10].

Як зазначається у навчальній літературі з трудового права, за своєю суттю праця – це цілеспрямована діяльність людини на створення матеріальних та духовних благ. Основними ознаками праці є те, що це: природна здатність людини; її здійснення пов'язано із створенням матеріальних та духовних благ; вона виступає ключовим рушієм розвитку суспільства і держави; праця є об'єктом правового впливу суспільства і держави та інші ознаки. Людина є вільною у виборі виду, умов та характеру праці, здійсненні професійної підготовки, перепідготовки, професійної орієнтації та переорієнтації. У правовому сенсі праця трансформується у право на працю або обов'язок працювати відповідно до закону чи рішення суду [28].

Професор О. І. Процевський стверджує, що про значення права на працю в системі соціально-економічних прав свідчать такі його дві найважливіші характеристики, як: 1) відображення у праві на працю потреби держави і суспільства у необхідності створення матеріальних і духовних цінностей для життєдіяльності окремої людини і суспільства в цілому; 2) оскільки право на працю – це природне право людини, це джерело її існування, а тому воно закріплене міжнародними правовими актами та визнано Конституцією України [13, с. 51]. Науковець також вважає, що головний обов'язок держави – юридично гарантувати реалізацію закріпленого Конституцією України права на працю, яке має комплексний характер та включає економічну і соціальну складову [13, с. 55]. Зазначимо, що юридичні гарантії стосуються як економічної (наприклад, щодо гарантування оплати праці), так і соціальної (забезпечення соціальних стандартів, сприяння держави у працевлаштуванні тощо) складових.

Право кожної людини на працю забезпечено широкою системою встановлених гарантій у державі, однак важливе місце в ній належить саме юридичним гарантіям, які являють собою фактичну можливість користуватися

трудовими правами і виконувати свої обов'язки [29, с. 19].

Право на працю належить до системи конституційних трудових прав. У науковій літературі висловлюються різні підходи до класифікації трудових прав як таких. Досить поширеним є поділ трудових прав на конституційні, основні, похідні, однак співвідношення між ними різне – від ототожнення до вкладання різного змісту у названі поняття. Вважаємо, що основні трудові права – поняття ширше і включає критерій вагомості, значення, в той же час конституційні трудові права вужчі і є такими в першу чергу важливими не лише за змістом, а за формою закріплення. Оскільки за визначенням С. Я. Вавженчука «конституційними трудовими правами є природні права людини, закріплені в Конституції як можливості особи застосовувати свою здатність до відповідної праці, як мінімально необхідні для її гідного існування, розвитку і забезпечення якості життя та які реалізуються в межах трудових правовідносин» [30, с. 58], то конституційне право на працю є основним природним трудовим правом людини, закріпленим в Конституції.

Досліджуючи проблему свободи волі сторін трудового договору, О. О. Коваленко робить також висновок, що природне право на працю набуває свого юридичного оформлення на підставі принципово важливого положення: здатність до праці – це природна здатність людини, а тому реалізація цієї здатності є природним правом людини, у яке держава не може втручатися, а може лише встановлювати юридичні гарантії його реалізації [31, с. 291]. Таким чином, закріплення в Конституції України права на працю є формою його юридичного гарантування, зумовленого юридичною силою Конституції.

Аналіз положень Основного Закону України дає можливість зробити висновок, що до конституційних гарантій відноситься: проголошення України соціальною, правовою державою (стаття 1); людина визнається в Україні найвищою соціальною цінністю, права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість держави (стаття 3); в Україні визнається і діє принцип верховенства права, норми Конституції України є нормами прямої дії, звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини і

громадянина безпосередньо на підставі Конституції України гарантується (стаття 8); чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України (стаття 9); конституційні права і свободи гарантуються і не можуть бути скасовані, при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод (стаття 22); громадяни мають рівні конституційні права та є рівними перед законом, не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками (стаття 24); іноземці та особи без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами, а також несуть такі самі обов'язки, як і громадяни України, – за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України (стаття 26); свобода об'єднання громадян у політичні партії та громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів, в тому числі право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів (ст. 36); право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (ст. 43) та ін.

Незважаючи на найвищий рівень закріплення права на працю, у науці трудового права відсутній єдиний підхід до розуміння змісту цього права. Крім того, праця – явище багатогранне і складне, а тому вона є предметом правового регулювання не лише трудового, а й конституційного, цивільного, господарського та інших галузей права. Однак аналіз тексту конституційного закріплення права на працю дає можливість зробити висновок, що право на працю включає право кожного на можливість заробляти собі на життя своєю працею, право на вільний вибір праці та право на працю, на яку людина вільно погоджується.

У науці конституційного права вироблено кілька підходів до розуміння гарантій конституційних прав і свобод, розглядаючи їх як в статичній, так і в

динаміці. Разом з тим, як зазначає Ю. Коломоєць, єдність різних підходів полягає у тому, що гарантії конституційних прав людини (яким є право на працю) в загальному вигляді визначаються як система принципів, норм, умов, засобів та способів, що забезпечують їх безпосередню реалізацію, охорону та захист [18].

Держава, яка закріплює права і свободи особи в законодавстві, повинна взяти на себе певні зобов'язання по створенню сприятливих умов для їх ефективного забезпечення: надавати громадянам справжні можливості для практичної реалізації ними своїх прав і свобод; охороняти права і свободи особи від можливих протиправних посягань; захищати права і свободи особи у випадку їх незаконного порушення.

В юридичній літературі неодноразово зверталася увага на важливість недопущення дискримінації у трудових відносинах, адже заборона дискримінації – це основна засада правового регулювання відносин у сфері праці [32; 33]. Як зазначено у ст. 22 КЗпП, відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг (дискримінація) при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального й майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається [34].

Право на працю – це конституційне право, передбачене статтею 43 Основного Закону України, яке входить до блоку соціально-економічних прав і свобод людини і громадянина як визначальне право серед інших прав цього блоку. Конституція України гласить, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає і на яку він вільно погоджується (частина 1 ст. 43). Звернемо увагу, що в Конституції Української РСР 1978 року зміст права на працю полягав у гарантованому отриманні роботи, а в Конституції України 1996 року основний акцент у змісті права на працю робиться саме на свободі праці [35, с. 317]. Зазначене положення відповідає міжнародним принципам правового регулювання відносин у сфері

праці, адже статтею 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 року передбачено, що право на працю включає в себе право кожної людини мати можливість заробляти собі на життя вільно обраною працею, на яку особа вільно погоджується [36], що відповідає положенням статті 23 Загальної декларації прав людини 1948 р., яка закріплює право на працю, на вільний вибір місця роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття [37].

Водночас, варто погодитись з позицією, згідно з якою реалізацію права на працю не можна зводити до права кожного вимагати працевлаштування у конкретного роботодавця. Адже юридичним фактом, який свідчить про виникнення трудових відносин, а відтак і реалізацію права на працю в статусі найманого працівника, є укладення трудового договору. Згідно з положеннями ч. 1 ст. 2 КЗпП працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Укладаючи такий договір, сторони повинні узгодити його умови, які влаштують обидві сторони договору. Тому ми погоджуємося з позицією С. В. Попова, який вважає, що принцип свободи праці поширюється як на громадян, так і на роботодавців [38]. Більше того, як зазначає професор О. І. Процевський, забезпечення прав працівників на захист державою їх трудових прав і свобод починається із дотримання роботодавцями встановлених юридичних гарантій реалізації права на працю [39, с. 23].

У дослідженнях, присвячених юридичним гарантіям трудових прав, основна увага приділяється гарантуванню права на працю. Зокрема, Ю. А. Джепа обґрунтовує тезу про те, що найповніше право на працю характеризує поєднання 3-х елементів: а) право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя своєю працею; б) право кожного на вільний і рівноправний вибір різних видів і форм праці; в) право на збереження отриманої роботи й на захист від свавільних і необґрунтованих звільнень [16, с. 8].

Таким чином, свобода праці як гарантія реалізації особою права на працю

передбачає дотримання принципу свободи трудового договору. Як зазначають С. М. Прилипко та О. М. Ярошенко, свобода трудового договору знаходить свій прояв у тому, що кожен має право: 1) розпоряджатися своїми здібностями до праці; 2) обирати рід діяльності або ж відмовитися від будь-якої діяльності; 3) запропонувати себе як найманий працівник будь-якому роботодавцеві; 4) вільно обговорювати умови трудового договору – погоджуватися з ними або відмовлятися від них [8, с. 106].

До головних принципів правового регулювання соціально-трудоких відносин належать принципи свободи праці, заборони примусової праці та дискримінації у сфері праці. Принцип свободи праці ґрунтується на свободі кожної людини у своєму розвитку, закріпленій у ст. 23 Конституції України, а не тільки у відносинах з використання праці. Ця обставина свідчить про недопустимість обмеження свободи праці правом вільно розпоряджатися робочою силою як майновим правом. Водночас свобода праці розуміється не лише як конституційний принцип трудового права [40, с. 92], а й як одна з гарантій реалізації права на працю [11, с. 245].

Автори коментованого видання Конституції України слушно вважають, що з правової точки зору свободу праці можна визначити як свободу від примусу до праці, можливість особи без зовнішнього впливу вирішувати питання – займатися чи не займатися працею, а якщо займатися, то де і якою саме. Практично це означає, що людина наділена виключним правом самій розпоряджатися своїми здібностями до праці; не можуть існувати як законні підстави для залучення до примусової праці; людина може вільно обирати вид та форму діяльності (робота за трудовим договором, підприємницька діяльність, робота у власному господарстві та ін.) [35, с. 318].

Продовженням принципу свободи праці є конституційна заборона використання примусової праці. Разом з тим, частиною 2 ст. 43 Конституції України передбачено, що не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про

воєнний і про надзвичайний стан.

Поняття примусової праці окреслено у міжнародних актах. Так, згідно з положеннями п. 1 ст. 2 Конвенції МОП № 29 примусова чи обов'язкова праця означає будь-яку роботу або службу, що вимагається від будь-якої особи під загрозою якогось покарання, для котрої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг [41, с. 124]. Зазначена Конвенція містить також перелік робіт, що не охоплюються поняттям примусової праці. Зокрема до таких робіт відносяться: 1) будь-яка робота чи служба, що її вимагають на підставі законів про обов'язкову військову службу і застосовують для робіт суто воєнного характеру; 2) будь-яка робота чи служба, що є частиною звичайних громадянських обов'язків громадян повністю самоврядної країни; 3) будь-яка робота чи служба, що її вимагають від якої-небудь особи внаслідок вироку, винесеного рішенням судового органу, при умові, що ця робота чи служба виконуватиметься під наглядом і контролем державних властей і що зазначена особа не буде віддана або передана в розпорядження приватних осіб, компаній чи товариств; 4) будь-яка робота чи служба, що її вимагають в умовах надзвичайних обставин, тобто у випадках війни або лиха, або загрози лиха, як-от пожежі, повені, голод, землетрус, сильні епідемії чи епізоотії, навали шкідливих тварин, комах чи паразитів рослин і взагалі обставини, що ставлять під загрозу або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови всього або частини населення; 5) дрібні роботи общинного характеру, тобто роботи, що виконуються для прямої користі колективу членами цього колективу і які тому можуть вважатися звичайними громадянськими обов'язками членів колективу при умові, що саме населення або його безпосередні представники мають право висловити свою думку про доцільність цих робіт [41, с. 124–125].

У науці трудового права розрізняють поняття примусова праці та необхідна праця. Зокрема В. В. Жернаков виділяє наступні диференційні ознаки зазначених понять: 1) у необхідній праці немає «автора» примусу – це об'єктивні обставини, а в примусовій є суб'єкт примусу – особа або орган; 2) у необхідній праці немає механізму забезпечення – санкцій; 3) необхідна праця має утилітарний характер –

людина одержує користь, вона необхідна для неї, а примусова є необхідною саме для суспільства, підприємства, роботодавця, а не для людини; 4) необхідна праця характеризується значно більшим ступенем збігу зовнішніх та внутрішніх факторів щодо її виконання, ніж примусова праця [42, с. 36–37].

Конституція України покладає на державу створення умов для повного здійснення громадянами права на працю, гарантування рівних можливостей у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізацію програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Однією із важливих конституційних гарантій в Україні є положення Конституції про рівність усіх людей у своїх правах і гідності (ст. 21), а також рівність громадян у конституційних правах і свободах та перед законом (ст. 24). Таким чином, Конституція України забороняє дискримінацію за низкою ознак, зокрема за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками (ч. 1 ст. 24). Основний Закон гласить, що рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям (ч. 2 ст. 24).

У наукових публікаціях заборона дискримінації розглядається як важлива гарантія забезпечення рівності під час укладення трудового договору [32; 33]. Зазначені вище конституційні гарантії щодо недопущення дискримінації, зокрема щодо реалізації особою права на працю, складають правову основу для прийняття низки нових законів та внесення змін до чинних актів трудового законодавства. Так, на виконання положень Конституції України щодо заборони дискримінації

було прийнято Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [43], у ст. 1 якого зазначено, що дискримінація – це ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Формами дискримінації є: пряма дискримінація, непряма дискримінація, підбурювання до дискримінації, пособництво у дискримінації, утиск. Не вважається дискримінацією здійснення заходів щодо додаткового сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян. Забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазначати обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу одній із статей, а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя.

Згідно з положеннями ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» особам жіночої статі та особам чоловічої статі забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. При цьому роботодавець зобов'язаний: 1) створювати умови праці, які дозволяють жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; 2) забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; 3) здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; 4) вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці; 5) вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань [44]. Водночас роботодавці можуть здійснювати позитивні

дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

У розвиток положень Конституції України, на виконання Україною зобов'язань за міжнародними договорами, було внесено зміни до КЗпП у частині деталізації заборони будь-якої дискримінації у сфері праці, у зв'язку з чим ст. 2<sup>1</sup> було викладено в новій редакції [45].

Конституційною гарантією трудових прав людини в Україні є право кожного працівника на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. У зв'язку з цим, використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Згідно з положеннями статті 43 Конституції України право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом. Зміст цього положення розкривається і підтверджується Законом України «Про оплату праці» [46]. Як зазначає Н. В. Кохан, захист права працівника на гідну і своєчасну винагороду за працю є одночасно захистом конституційного права громадян на гідний життєвий рівень, оскільки для більшості громадян України заробітна плата є основним або єдиним джерелом доходу [47, с. 183].

Важливою гарантією трудових прав людини, передбаченою Конституцією України, є гарантування захисту від незаконного звільнення. Підстави і умови звільнення працівників за ініціативою роботодавця виписані зокрема в КЗпП України та інших нормативно-правових актах трудового законодавства. Нагадаємо, що незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів ст. 172 Кримінального кодексу України кваліфікується як грубе порушення законодавства про працю і тягне кримінальну відповідальність [48].

Конституція України забезпечує механізми правової охорони і захисту трудових прав людини, гарантує право працівників самостійно захищати свої економічні та соціальні права. Так, у ст. 44 Основного Закону України зазначено, що «ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів», а ст. 55 Конституції України гласить, що «кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів

державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб». Тобто Конституція України гарантує право працівника захищати свої порушені трудові права як індивідуально, так колективно, як у суді, так і за допомогою організованих в межах чинного законодавства страйків.

Праця обов'язково повинна чергуватися з відпочинком, що сприяє відновленню працездатності та належному виконанню працівником своєї трудової функції. Тому, стаття 45 Конституції України гарантує право кожного працівника на відпочинок. Конституція також передбачає право на соціальний захист (ст. 46), що включає в себе також право на пенсійне забезпечення працівників за певних підстав.

На нашу думку, потрібно звернути окремо увагу на положення статті 57 Конституції України, якою кожному гарантується право знати свої права і обов'язки. Закони та інші нормативно-правові акти, що визначають права і обов'язки громадян, мають бути доведеними до відома населення в порядку, встановленому законом, в протилежному випадку такі закони є нечинними. З одного боку, таке положення стимулює державу інформувати громадян про їхні права і обов'язки, а з іншого – корелюється з принципом невідворотності юридичної відповідальності за правопорушення, здійснені через незнання вимог закону (частина 2 ст. 68 Конституції). Тобто в даному випадку повинен діяти принцип взаємної відповідальності і взаємодії громадянина і держави.

Конституція України значно розширила коло питань суспільного життя, що визначаються чи встановлюються виключно законами України як актами вищої після Конституції України юридичної сили в системі нормативно-правових актів. Як зазначено у статті 92 Конституції України, законами України мають регламентуватися найважливіші суспільні та державні інститути (права, свободи та обов'язки людини і громадянина; вибори, референдум; організація і діяльність органів законодавчої, виконавчої та судової влади тощо). Визнаючи важливість права на працю як основи життєдіяльності людини, Конституція України закріплює та гарантує основні трудові права громадян (статті 43–46) і встановлює, що основи соціального захисту, форми і види пенсійного забезпечення, засади

регулювання праці і зайнятості визначаються виключно законами України (пункт 6 частини першої статті 92). Беручи до уваги зазначене, у розвиток положень ст.ст. 3, 43, 92 Конституції України вважаємо за необхідне закріпити в Конституції норму, за якою «механізми реалізації, гарантування та правової охорони права на працю, державний нагляд та громадський контроль з цих питань визначаються на підставі кодифікованого закону». Таким кодифікованим законом є КЗпП, а на перспективу – майбутній ТК. По-перше, такий підхід сприятиме прозорості, відкритості та доступності права на працю. По-друге, це створить більш стале і стабільне законодавче забезпечення права на працю. По-третє, конституційне закріплення такої норми стимулюватиме роботодавців дотримуватись встановлених гарантій щодо права на працю.

Отже, конституційними нормативно-правовими гарантіями є норми-принципи, процесуальні норми, юридична відповідальність та обов'язки, що передбачені Конституцією України. Норми-принципи або установчі норми – це один з видів спеціалізованих норм, в яких сформульовані основні положення загального характеру, що стосуються всіх або більшості інститутів або норм права. Значення норм-принципів як гарантій прав і свобод людини і громадянина полягає в тому, що вони відображують ступінь захищеності основних прав людини, міру свободи людей та їхніх об'єднань, взаємопов'язаність, єдність юридичних прав і обов'язків. Враховуючи пріоритетність і значущість конституційних норм-принципів порівняно з іншими гарантіями, які знаходяться в інших законодавчих актах, ці гарантії є найбільш реальними та захищеними державою і є результатом цілеспрямованої, свідомої діяльності держави та її органів. Конституційні трудові гарантії визначаються положеннями Конституції України про гарантування права на працю на принципах добровільності, свободи вибору, захисту від незаконного звільнення, недискримінації, захисту і самозахисту працівниками своїх трудових прав.

З огляду на зазначене, право на працю є основоположним та фундаментальним правом людини, що виступає соціально-правовим базисом по відношенню до системи трудових прав особи, у тому числі юридичних гарантій з

питань праці. Основними конституційними принципами юридичних гарантій реалізації права на працю є: верховенство права у сфері праці; пріоритетності права на працю, інших трудових прав по відношенню до діяльності держави; недопущення дискримінації; свободи праці; повної реалізації права на працю; заборони примусової праці; сприяння держави у зайнятості населення; громадського контролю; судового контролю.

## **1.2 Поняття, ознаки та класифікація юридичних гарантій у трудовому праві**

Насамперед, буде справедливим наголосити, що поняття юридичних гарантій у галузі трудового права не має свого легального визначення, хоча трудове законодавство України досить часто послуговується терміном «гарантії». Доречно відзначити, що КЗпП України юридичні гарантії встановлюються на підставі норм-принципів, наприклад, статтею 2<sup>1</sup> закріплюється принцип рівності трудових прав громадян України, у статті 5<sup>1</sup> закріплено низку гарантій забезпечення права громадян на працю. Статтею 22 КЗпП закріплено гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору, які виражаються через заборону. У статті 51 КЗпП, наприклад, закріплено встановлення скороченого робочого часу для окремих категорій працівників як юридична гарантія реалізації права на працю компенсаторного характеру [34].

Зміст поняття «гарантії» у главі VIII КЗпП України «Гарантії і компенсації» полягає, в першу чергу, у збереженні продовж визначеного періоду за працівником його місця роботи та середнього заробітку, хоча він фактично своєї трудової функції в цей час не виконує. КЗпП передбачає також низку спеціальних юридичних гарантій, наприклад, для вагітних жінок і жінок, які мають дітей (ст.ст. 56, 176, 177, 179, 181–186), або для працівників, обраних до профспілкових органів (ст. 252). Проте визначення поняття юридичних гарантій в КЗпП, так само як і в проекті ТК, не подається.

Можна також назвати ще декілька законів, спрямованих на встановлення

певних гарантій у сфері праці, наприклад, закони України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» (в якому, до речі, є визначення державних соціальних гарантій (ст. 1), що встановлюються на основі соціальних стандартів), «Про зайнятість населення» (який визначає, зокрема, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю, проте не подає визначення таких гарантій, при чому в Законі йдеться про загальні гарантії (ст. 5), а також особливі (ст.ст. 9, 49), додаткові (ст. 14)).

Поняття юридичних гарантій у правовій науці розглядалося неодноразово. Зокрема юридичні гарантії в трудовому праві як наукова категорія розглядали у своїх працях такі науковці, як В. М. Андрійв, С. В. Вишновецька, Л. Грицишина, М. І. Іншин, Т. М. Заворотченко, В. С. Пересунько, А. В. Пономаренко, Ж. М. Пустовіт, О. А. Ситницька, В. М. Скобелкін та інші вчені. Однак аналіз основних праць з цієї теми свідчить, що наукова думка неоднозначна у підходах до розуміння поняття юридичних гарантій у трудовому праві, а практика їх реалізації засвідчує спроби звузити зміст і обсяг закріплених у чинному законодавстві трудових прав і гарантій.

В юридичній літературі триває дискусія щодо визначення юридичних гарантій. Умовно можна виділити декілька позицій науковців щодо поняття юридичних гарантій. Одні розуміють під юридичними гарантіями сукупність суб'єктивних та об'єктивних факторів [49, с. 52], інші – систему соціально-економічних, політичних, моральних, юридичних та організаційних передумов, умов, засобів та способів, які стають юридичними гарантіями лише через закріплення їх в нормах права [50, с. 311]. Юридичні гарантії розуміють також як сукупність тих правових інститутів, які забезпечують можливість реалізації суб'єктивних прав, а також захищають і охороняють їх від будь-яких обмежень чи порушень [51], тобто систему таких специфічних юридичних конструкцій, як презумпція невинуватості, неможливість зворотної дії закону, що встановлює або посилює юридичну відповідальність за правопорушення, неможливість бути двічі

притягнутим до юридичної відповідальності за одне й те саме правопорушення [52]. Подібною є наукова позиція, за якою юридичні гарантії визначаються як спеціальний юридичний засіб фактичного забезпечення прав і свобод [53], або як засоби, за допомогою яких держава забезпечує реалізацію правових приписів у суспільне життя [54, с. 242].

Зважаючи на необхідність розширення значення юридичних гарантій у трудовому праві, що відповідає як соціальній, так і охоронній його функціям, потрібно враховувати не лише новітні тенденції та напрями розвитку трудового права, а й зважати на традиції розвитку галузі вітчизняного трудового права. Основна увага у працях науковців радянського періоду в історії трудового права зверталася на дослідження юридичних гарантій реалізації трудових прав працівників. Зокрема проблемі юридичних гарантій трудових прав присвятили свої наукові праці Є. О. Голованова [55], В. М. Скобелкін [56], К. П. Уржинський [57] та інші вчені.

Серед наукових досліджень останніх років варто виділити праці О. А. Ситницької, яка також досліджує поняття юридичних гарантій в трудовому праві, наводить їх багаторівневу класифікацію, а також виділяє загальні та специфічні ознаки юридичних гарантій [58, с. 8–10]. У розвиток зазначеного дослідження, ми розглядаємо не лише співвідношення загального та галузевого розуміння юридичних гарантій, а ще й зіставляємо суміжні та подібні з юридичними гарантіями поняття в науці трудового права, що дасть можливість чіткіше окреслити межі досліджуваного поняття [59, с. 138–145].

Окремі аспекти юридичних гарантій, зокрема щодо забезпечення трудових прав працівників, розкриває у своїх працях професор В. М. Андріїв, який першочерговим видом нормативних гарантій називає норми-принципи, зокрема ті, які забезпечують права та свободи людини і громадянина, насамперед щодо невідчужуваності, непорушності, невичерпності, рівності, необмеженості конституційних прав та свобод людини і громадянина, рівності громадян, презумпції невинуватості особи, принципу неприпустимості зворотної дії закону або нормативно-правового акта в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або

скасовують відповідальність особи [60, с. 15], [61, с. 173].

Іншим видом юридичних гарантій є організаційно-правові гарантії прав та свобод людини і громадянина, а саме діяльність державних органів та громадських організацій щодо забезпечення, реалізації, та охорони прав і свобод людини і громадянина. Також професор В. М. Андрійв предметно акцентує увагу на понятті юридичних гарантій та наголошує, що ними є система визначених у нормах права форм, умов, засобів та способів, покликаних забезпечити безперешкодну реалізацію, охорону й захист прав, свобод та законних інтересів учасників суспільних відносин [60, с. 16]. Тоді як юридичні гарантії трудових прав працівників – це така система умов, засобів, способів, прийомів та форм, яка покликана охороняти, захищати ці права, забезпечувати їх безперешкодну реалізацію та виконання кореспондуючих останнім обов'язків [60, с. 18].

У науці трудового права також досліджується поняття соціально-трудова гарантій. Так, В. Л. Костюк включає до змісту трудової правосуб'єктності працівника соціально-трудова гарантії [5, с. 14], розуміючи їх як систему визначених нормами трудового права стандартів, а також переваг, які надаються працівнику у трудових відносинах [62, с. 70].

Серед останніх публікацій, які стосуються поняття та ознак юридичних гарантій на працю, варто також вказати на публікацію Г. О. Спіциної, яка розкриває зміст конституційно-правових гарантій, однак наводить досить суперечливе визначення [63, с. 29], з яким ми не можемо повністю погодитися. На нашу думку, потребує вдосконалення з позицій юридичної техніки та наукової термінології визначення юридичних гарантій, яке подає у своїй публікації А. В. Пономаренко [64, с. 39–40], крім того автор не дає визначення власне юридичних гарантій в трудовому праві. Ж. М. Пустовіт розглядає юридичні гарантії права на працю у системному зв'язку зі змістом та поняттям права на працю, а тому юридичні гарантії в межах трудового права як науки та галузі автор детально не аналізує [65, с. 171–172].

Як зазначає С. В. Вишновецька, механізм забезпечення прав охоплює механізми їх реалізації, охорони і захисту. Забезпечення прав передбачає

створення найбільш сприятливих умов для їх ефективної реалізації. Забезпечення прав людини – це діяльність органів державної влади і місцевого самоврядування, громадських об'єднань і громадян у створенні сприятливих умов (гарантій) для правомірної і неухильної їх реалізації, охорони і захисту. Отже, серцевиною процесу забезпечення прав людини є створення гарантій їх реалізації, які повинні забезпечити людині і громадянину реальне користування наданими законом благами. Адже формально встановлений рівень багатьох гарантій у сфері праці на сучасному етапі розвитку суспільства часто не одержує реального забезпечення [24, с. 168].

Увага дослідників змісту правовідносин неодноразово зверталася на те, що суть юридичних гарантій полягає у діяльності суб'єктів трудового права, спрямованій на реалізацію трудових прав і юридичних обов'язків, які з ними корелюють, і які покладені на відповідних суб'єктів трудових правовідносин [66, с. 75–82]. Дослідниця юридичних гарантій трудових прав Ю. А. Джепа зазначає, що суб'єктами гарантування виступають держава, суспільство, право й сама людина, а також міжнародні організації й об'єднання [39, с. 9]. До основних суб'єктів гарантування трудових прав на міжнародній арені належать: МОП, ЄС, РЄ та СНД, зазначає науковець.

Суспільство може бути суб'єктом гарантування прав та свобод людини і громадянина лише за умови відповідності його основним цілям і напрямкам діяльності правової держави, коли вони доповнюють одне одного і при спільній взаємодії можуть забезпечити реалізацію проголошених прав і свобод. Саме державі належить забезпечувати реалізацію їх прав і свобод, а це можливо в умовах правової держави. Лише наявність права в суспільстві без відповідної орієнтації на нього в державі, державній політиці й державному устрої не може забезпечити реалізацію прав та свобод людини і громадянина.

Проектуючи напрями реалізації юридичних гарантій у загальнотеоретичному аспекті права на юридичні гарантії трудового права, можна сказати, що соціально-правове значення трудових юридичних гарантій полягає у забезпеченні неухильного виконання нормативно-правових актів, що створює

умови для безперешкодної реалізації людиною своїх трудових прав та запобігає порушенню гарантованих трудових прав. Трудові юридичні гарантії покликані забезпечити безперешкодний вступ у трудові правовідносини.

Юридичні трудові гарантії та гарантії права на працю – поняття не тотожні. Так, гарантії права на працю – це «сукупність політичних, економічних, соціальних і правових засобів, способів і умов, за допомогою яких забезпечується безперешкодне, реальне здійснення громадянами свого права на працю» [67, с. 158]. Тоді як юридичні трудові гарантії включають у себе не лише гарантію права на працю як основоположну гарантію, а ще й цілу низку інших гарантій як складових системи юридичних гарантій щодо праці, відпочинку, прийняття на роботу, звільнення з роботи, соціального забезпечення, ставлення до працівника, захист та самозахист прав працівника, тощо.

Під юридичними гарантіями права на працю розуміють тільки ті правові засоби та способи, які реально дають можливість отримання роботи і яким кореспондується юридичний обов'язок відповідних органів і організацій прийняти громадянина на роботу [68, с. 12].

Існує також наукова позиція, за якою принципи трудового права містять у собі не лише суб'єктивні права та обов'язки, а й юридичні гарантії цих прав та обов'язків [69, с. 63]. Прихильники цієї позиції стверджують, що переважна більшість норм трудового законодавства покликані забезпечувати реалізацію суб'єктивних прав і обов'язків суб'єктів трудового права, тобто є юридичними гарантіями.

У своїх наукових працях В. Ф. Погорілко під юридичними гарантіями розуміє спеціальні передбачені законом засоби практичного забезпечення прав і свобод людини і громадянина [70, с. 40]. Проте таке визначення є неповним і не розкриває повністю суть цього поняття, а тому має бути доповненим вказівкою на призначення юридичних гарантій, яке полягає у забезпеченні фактичної реалізації, всебічної охорони та захисту прав громадян [50, с. 315].

На думку В. О. Патюліна, юридичні гарантії – це правові норми, що визначають специфічні юридичні засоби, умови та порядок реалізації прав,

юридичні засоби їх охорони та захисту у випадку їх порушення [71, с. 237]. Основний наголос в цьому визначенні потрібно зробити на реалізації і забезпеченні прав людини. Тобто, юридична гарантія – це правова норма яка забезпечує і сприяє реалізації іншої правової норми або норм.

В юридичній літературі також обстоюється думка, що юридичні гарантії в трудовому праві – це система правових норм, передбачених трудовим законодавством, які встановлюють вимогу певної поведінки суб'єктів трудових правовідносин (шляхом встановлення прав і обов'язків), та діяльність цих суб'єктів, яка ґрунтується на нормах права, забезпечується санкціями і спрямована на безперешкодну фактичну реалізацію, охорону та захист трудових прав [72, с. 156]. Подібну позицію займає також Ж. М. Пустовіт, яка вважає, що під юридичними гарантіями слід розуміти передбачені Конституцією та іншими законами України організаційно-правові та нормативно-правові гарантії, при чому пріоритетними слід вважати нормативно-правові гарантії як систему норм із реалізації прав та свобод людини і громадянина, тобто норм, що передбачають юридичну відповідальність, юридичні обов'язки та процесуальні норми [65, с. 171–172].

Існує також наукова позиція, за якою юридичні гарантії – це «норми права, які передбачають у своїй сукупності правовий механізм, покликаний сприяти реалізації законів» [73], а також є специфічним правовим засобом забезпечення, реалізації, охорони та захисту прав людини та громадянина. Крім того, гарантування в трудовому праві передбачає наявність певної сукупності правових норм. Хоча вони і містяться в різних нормативно-правових актах, але мають одну мету – забезпечити реалізацію й захист трудових прав індивіда, а також мають узгоджуватися між собою як горизонтально, так і вертикально, утворюючи систему норм. Тож такі норми регулюють однорідні суспільні відносини, що виникають з приводу забезпечення й захисту трудових прав людини.

На підставі аналізу відповідних ознак правових інституцій Ю. А. Джепа робить висновок, що гарантії в трудовому праві становлять собою інститут трудового права. Як вважає дослідниця, інститут гарантій у трудовому праві – це

система пов'язаних між собою правових норм, які регулюють суспільні відносини, що виникають з приводу забезпечення й захисту трудових прав і свобод людини [39, с. 9].

На нашу думку, юридичні гарантії як нормативно-правові гарантії є елементом системи гарантій вищого порядку в її структурі поруч з організаційно-правовими гарантіями. В свою чергу, нормативно-правові гарантії можна тлумачити в широкому розумінні та спеціальному (галузевому) відповідно до системи права. За визначенням професора О. І. Процевського, система загальних і спеціальних (юридичних) гарантій, прав і свобод людини у галузі трудового права являє собою сукупність умов, факторів, засад, які спрямовані як на реалізацію права на працю, так і на розвиток людини в процесі трудової діяльності і її захист, і ця гарантія забезпечується державою [13, с. 97].

Ознаки юридичних гарантій дають можливість визначити межі цього поняття, як і будь-якого іншого, встановивши його суттєві ознаки, характеристики, що дозволяють вирізнити це поняття із низки подібних або певного масиву даних як окреме явище. В юридичній літературі виділяють такі загальні ознаки юридичних гарантій: вираження міри свободи, системність, фундаментальність, постійний характер, значущість, державна забезпеченість, універсальність, пріоритетність, загальність і індивідуальність, рівність і справедливість [2, с. 7]. Ще однією важливою, на наш погляд, ознакою юридичних гарантій є зв'язок з іншим правом або правами, на які юридична гарантія спрямована і чим вони відрізняються від організаційно-правових гарантій.

Інші вчені виділяють наступні ознаки трудових юридичних гарантій:

- а) обмежена сфера дії окремих трудових юридичних гарантій за колом осіб;
- б) неодноразовість вступу в дію та припинення дії юридичних гарантій [74, с. 185–190];
- в) припинення дії юридичних гарантій можливе з різних підстав: незалежно від волі особи (досягнення повноліття припиняє право на подовжену щорічну відпустку неповнолітнього працівника, що передбачено ч. 2 ст. 75 КЗпП), в результаті певних дій особи (наприклад, при звільненні працівник має право на

компенсацію за невикористані дні відпустки); г) юридичним гарантіям характерне функціональне призначення конкретної норми [58, с. 9], тощо.

Дослідники юридичних гарантій трудового права виділяють такі їх структурні елементи, як правові норми та діяльність суб'єктів [74, с. 152], суб'єктивне право та юридичний обов'язок, яким забезпечується це право, та юридична відповідальність за невиконання юридичного обов'язку. Застосування такого підходу до розуміння структури юридичних гарантій є цілком правомірним і по відношенню до юридичних гарантій в загально-правовому розумінні.

Як зазначає Я. А. Малихіна, структура юридичних гарантій включає в себе, по-перше, юридичні акти, тобто закони, підзаконні та інші нормативні акти, які містять норми про права і свободи людини, по-друге, організаційно-правову діяльність суб'єктів права, по-третє, спеціальні гарантуючі методи впливу на суспільні відносини, тобто правотворчі, правореалізуючі та контрольно-наглядові процеси, спрямовані на забезпечення прав і свобод людини [20].

Юридичні гарантії виконують також низку функцій, які полягають у таких напрямках правової діяльності, як реалізація права, охорона прав та захист прав. Реалізація права – це виконання вимог, виражених в нормах права, через вчинки управнених і зобов'язаних сторін правовідношення. Іншими словами, це здійснення суб'єктивного права через юридичний обов'язок. Під охороною прав слід розуміти систему заходів, направлених на запобігання порушенню права, а також встановлення умов і причин правопорушень відносно гарантованого права.

В науковій літературі обстоюється також думка, що юридичні гарантії в трудовому праві існують через запобіжну підфункцію захисної функції трудового права [75, с. 50]. Функцію захисту прав юридичні гарантії виконують через юридичний обов'язок нести відповідальність за порушення гарантованого права, передбачену нормативно-правовими актами. Захист гарантованого права полягає в усуненні перешкод на шляху здійснення суб'єктами своїх прав та припинення правопорушення і відновлення становища, яке існувало до правопорушення.

Також у юридичній літературі наголошується, що призначення правових

гарантій полягає в забезпеченні реальної можливості досягнення передбаченого правом соціального блага шляхом безперешкодної реалізації прав [76, с. 4], а відтак юридичні гарантії реалізації права на працю спрямовані забезпечення реальної можливості безперешкодного втілення цього права.

Класифікація юридичних гарантій може бути побудована за різними критеріями [77, с. 97–100]. В основі поділу трудових юридичних гарантій на загальні юридичні гарантії та спеціальні юридичні гарантії лежить критерій юридичної сили трудових юридичних гарантій, який в свою чергу визначається місцем нормативно-правового акта ієрархії законодавства. До загальних юридичних гарантій, в першу чергу, відносяться конституційні юридичні гарантії (загальні конституційні гарантії, соціально-економічні юридичні гарантії, до яких ми відносимо також конституційні трудові гарантії). Серед спеціальних юридичних гарантій можна виділити такі основні групи гарантій: юридичні гарантії, передбачені трудовим законодавством, та юридичні гарантії, передбачені міжнародними актами законодавства, якими регулюються трудові відносини в Україні.

Систему конституційно-правових гарантій прав і свобод людини і громадянина складають, як відомо, дві основні групи: нормативно-правові гарантії та організаційно-правові гарантії. Блок нормативно-правових гарантій, з одного боку, складають такі елементи, як норми-принципи, обов'язки, юридична відповідальність та процесуальна відповідальність. Оскільки перелічені вище нормативно-правові гарантії стосуються кожної галузі права, в тому числі і трудового, тому їх можна назвати загальними. А з іншого боку, до складу підсистеми нормативно-правових гарантій входять також інституційні гарантії.

В юридичній літературі подаються інші класифікації конституційних гарантій. Зокрема В. Ф. Годованець конституційні гарантії поділяє на юридичні, матеріальні, політичні та організаційні гарантії [78, с. 82], В. Кравченко виділяє соціально-економічні, політичні та юридичні гарантії [79, с. 153]. Соціально-економічні гарантії передбачають наявність відповідного середовища і матеріальної основи, які забезпечили б реалізацію прав, свобод і обов'язків.

Політичні гарантії – це політика держави, її спрямованість на формування умов із забезпечення належного рівня життя людини; стабільність політичних структур; належний рівень політичної культури в суспільстві.

Юридичні (спеціальні) гарантії охоплюють усі правові засоби, які забезпечують реалізацію прав, свобод і обов'язків людини і громадянина. При цьому, крім внутрішньодержавних, Конституція України передбачає також міжнародно-правові гарантії прав і свобод людини і громадянина. Так, відповідно до ч. 4 ст. 55 Конституції України 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. З цього конституційного положення випливає, що право звертатися зі скаргою до міжнародних організацій обумовлено наявністю відповідних міжнародних договорів України і може бути використане лише після того, як буде вичерпано всі національні засоби правового захисту.

Детальну класифікацію інституційних конституційно-правових гарантій розробила Т. М. Заворотченко, яка інституційні гарантії розрізняє за такими критеріями: а) за видами прав і свобод людини і громадянина – гарантії економічних прав, гарантії політичних прав, гарантії соціальних прав, гарантії громадянських прав, гарантії ідеологічних прав, гарантії культурних прав; б) за територією поширення – внутрішньодержавні (національні), які підрозділяються на державні, локальні і корпоративні, і міжнародні гарантії, які підрозділяються на всесвітні та регіональні; в) залежно від того, якими соціальними нормами вони встановлені – нормативно-правові і нормативно-неправові; г) за формою закріплення в нормативних актах – конституційні і галузеві; г) за характером правових норм – матеріальні і процесуальні; е) за способом викладення в нормативно-правових актах – прості, складні і змішані; є) в залежності від того, які органи залучаються до захисту прав і свобод людини – судові і несудові; ж) за функціональною спрямованістю – гарантії реалізації, гарантії охорони і гарантії захисту прав і свобод людини і громадянина [2, с. 7]. Тобто такі гарантії

стосуються окремих правових інститутів. За своєю суттю юридичні гарантії реалізації особою права на працю через укладення трудового договору є інституційними гарантіями, оскільки вони стосуються інституту трудового договору як основного інституту трудового права. Разом з тим, правовідносини щодо реалізації права на працю не можуть бути позбавленими впливу загальних конституційних гарантій, оскільки Конституція України є джерелом трудового права.

У літературі зазначається, що конституційно-правові гарантії трудових прав іноземців та осіб без громадянства в Україні, – це передбачені Конституцією, міжнародно-правовими актами та законами України заходи, умови та способи, за допомогою яких іноземні працівники мають практичну можливість реалізувати свої трудові права, забезпечення додержання яких є обов'язком держави [63, с. 29].

Як бачимо, у правовій науці розроблено різні класифікації юридичних гарантій. У науці трудового права теж приділяється увага питанням класифікації юридичних гарантій. Так, автори монографії «Гарантії в трудовому праві України» пропонують класифікувати юридичні гарантії за двома критеріями – загальним та спеціальним [80, с. 51–52].

Залежно від цільової спрямованості професор В. М. Андрійв поділяє гарантії на наступні види: а) превентивні; б) що сприяють реалізації прав, свобод та законних інтересів працівників; в) відновлюючі, які сприяють відновленню порушених прав працівників; г) відшкодувальні, які забезпечують відшкодування збитку, заподіяного в результаті порушення цих прав, свобод та законних інтересів; г) гарантії-санкції, спрямовані на притягнення до юридичної відповідальності осіб, винних у порушенні трудового законодавства [60, с. 19].

Отже, підставами для класифікації юридичних гарантій реалізації особою своїх трудових прав можуть бути: стадії трудових правовідносин; зміст і спосіб реалізації трудових прав учасників трудових правовідносин; сфера дії юридичних гарантій трудових прав; стадії реалізації права на працю; метод правового регулювання, за допомогою якого гарантуються трудові права.

Російський науковець О. О. Андреев, розглядаючи класифікацію юридичних гарантій залежно від форми і мети, виділяє: 1) юридичні гарантії превентивного характеру, які запобігають порушенню трудових прав; 2) загальні та спеціальні юридичні гарантії, які сприяють реалізації трудових прав працівника; 3) юридичні гарантії відновлювального характеру, які сприяють відновленню трудових прав працівника; 4) відшкодувальні юридичні гарантії, які полягають у відшкодуванні завданої порушенням трудових прав шкоди; 5) юридичні гарантії-санкції, які спрямовані на притягнення до відповідальності за порушення трудового законодавства [81, с. 10–11].

Держава, яка закріплює права і свободи особи в законодавстві, повинна взяти на себе певні зобов'язання по створенню сприятливих умов для їх ефективного забезпечення: надавати громадянам справжні можливості для практичної реалізації ними своїх прав і свобод; охороняти права і свободи особи від можливих протиправних посягань; захищати права і свободи особи у випадку їх незаконного порушення.

Юридична відповідальність є специфічним юридичним засобом забезпечення реалізації, охорони і захисту прав і свобод людини і громадянина і здійснення закріплених в законодавстві обов'язків. Основна риса юридичної відповідальності – це негативні наслідки, яких зазнає правопорушник за діяння, що суперечить закону. Метою юридичної відповідальності є попередження правопорушень, що розкривається у каральній, попереджувальній, компенсаційній та виховній функціях юридичної відповідальності.

У цьому відношенні дуже актуальним є питання про критерії розмежування конституційної і політичної відповідальності, незабезпеченість належним чином процесуальними нормами норм матеріального права та інші.

Право на судовий захист порушених прав, свобод чи інтересів гарантується статтею 55 Конституції України. В умовах розбудови правової держави в Україні судовий захист порушених прав, у тому числі і трудових, відіграє дуже важливе значення. З огляду на прагнення самої держави, яка згідно з положеннями Конституції України проголошується правовою і соціальною, відновити довіру до

судової гілки влади, здатність забезпечити ефективний судовий захист права на працю як соціального права вбачається одним із об'єктивних критеріїв поступу на цьому шляху.

КЗпП України у ст. 5<sup>1</sup> «Гарантії забезпечення права громадян на працю» містить положення, за яким держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи. Автори науково-практичного коментаря до законодавства України про працю виправдано наголошують на декларативності проголошених у зазначеній статті КЗпП гарантій [82, с. 31]. Крім висловлених у науково-практичній літературі застережень, хочемо звернути увагу на очевидний дискримінаційний характер окремих положень цієї статті КЗпП, зокрема щодо гарантій правового захисту від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення працездатним громадянам, які постійно проживають на території України. Адже чинне законодавство про зайнятість допускає працевлаштування в Україні не лише громадян, а й осіб без громадянства. Крім того, особи які тимчасово проживають в Україні на законних підставах, звичайно ж мають право реалізувати своє право на працю, а оскільки згідно з положенням Конституції України, КЗпП та інших актів трудового законодавства усі працівники рівні перед законом і дискримінація не допускається, то юридичні гарантії, зокрема щодо правового захисту від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, мають поширюватися і на нерезидентів України. Потрібно відмітити, що законодавством передбачено навіть спеціальний порядок отримання роботодавцем дозволу на застосування праці іноземців, що з одного боку спрямовано на захист національного ринку праці, а з іншого – є гарантією працевлаштування іноземця та підставою для оформлення цій особі статусу особи, що тимчасово перебуває в Україні.

Важливим аспектом гарантування юридичними засобами права на судовий захист права на працю є узгоджена система нормативно-правих актів правового регулювання, що ставало предметом наукових досліджень у вітчизняній науці

трудового права [83]. Незважаючи на те, що в юридичній літературі іноді робиться висновок про комплексне закріплення у національному законодавстві права на судовий захист різних прав працівника [84, с. 150], правове регулювання юридичних гарантій судового захисту права на працю потребує вдосконалення та систематизації [28, с. 453]. У науковій літературі неодноразово зазначалося, що діюча нині система та процесуальна форма захисту трудових правовідносин не відповідає сучасним вимогам щодо оперативності та якості розгляду трудових спорів [85, с. 176]. Вивчаючи шляхи вдосконалення судового захисту трудових прав, І. В. Дашутін, наприклад, робить висновок про виникнення реальної необхідності створення в Україні спеціалізованої трудової юстиції із залученням представників роботодавців та працівників у якості народних засідателів з правами судді [86, с. 111].

Варто зазначити, що в юридичній науці право на судовий захист розглядають не лише як суб'єктивне конституційне чи процесуальне право, а і як юридичну гарантію, як принцип цивільного (трудового) судочинства, як інститут галузі трудового права. Однак, як зазначає Н. В. Конопльова, право на судовий захист є одним із аспектів реалізації захисної функції трудового права, яка зокрема забезпечується створенням ефективного механізму захисту трудових прав шляхом звернення до суду [87, с. 274].

КЗпП України визначає коло трудових спорів, які розглядаються виключно судами (ст. 232), що свідчить про підвищений рівень захисту оспорюваних трудових прав. Водночас, суд не може відмовити у прийнятті до розгляду позовної заяви лише з тої причини, що її вимоги можуть бути врегульовані у передбаченому трудовим законодавством досудовому порядку. Гарантуванню права на судовий захист трудових прав покликане встановлення відносно коротких строків розгляду індивідуальних трудових спорів. Так, суд зобов'язаний розглянути справу протягом розумного строку, але не більше двох місяців, а у спорах про поновлення на роботі – протягом одного місяця (ст. 157 ЦПК).

Таким чином, право на судовий захист права на працю – це законодавчо визначена та юридично гарантована можливість особи звернутися за захистом

своїх невизнаних, порушених, оспорюваних прав за допомогою матеріальних, процесуальних засобів, способів та форм захисту права на працю. Одним із аспектів поняття права на судовий захист права на працю є його розуміння як юридичної гарантії в складі комплексної захисної функції трудового права.

Отже, юридичні гарантії в сфері охорони, захисту й забезпечення прав, свобод та законних інтересів працівників залежно від форми їх вираження можна поділити на два загальні види: нормативно-правові та організаційно-правові. Нормативно-правові гарантії включають сукупність норм національного права, які встановлюють трудові права працівників та умови, форми, засоби, способи і прийоми їх охорони, захисту й забезпечення, що формує юридичний механізм безперешкодної реалізації трудових прав працівників. Організаційно-правові гарантії трудових прав працівників охоплюють діяльність профспілок та юрисдикційних органів як суб'єктів трудового права, що покликаних захищати, охороняти й забезпечувати трудові права учасників суспільно-трудова відносин на підставі і на виконання відповідного законодавства.

Враховуючи вищенаведене, слід констатувати, що загальні юридичні гарантії – це підсистема системи гарантій, яка складається з двох основних частин, а саме: нормативно-правові гарантії (формалізовані та закріплені через норму права) та організаційно-правові гарантії (механізм держави, засоби масової інформації, діяльність міжнародних правозахисних організацій тощо). Основними ознаками юридичних гарантій слід вважати системність, фундаментальність, значущість, державну забезпеченість, універсальність, рівність, справедливість, здатність виражати міру свободи, пріоритетність, направленість на захист іншого права.

Юридичні гарантії у трудовому праві – це такі фундаментальні правові норми, які визначають специфічні юридичні засоби, умови і порядок реалізації трудових прав, юридичні засоби їх правової охорони і захисту. Основними ознаками юридичних гарантій у трудовому праві є: практична спрямованість та об'єктивна зумовленість правовідносин у сфері праці; спрямованість на посилення, належну правову охорону і захист трудових прав та інтересів;

наявність законодавчого забезпечення на підставі кодифікованого закону; можливість удосконалення та посилення на підставі актів трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів у сфері праці; неможливість обмежень та заборон. Доречно підкреслити, що закріплення дефініції юридичних гарантій у Загальній частині проекту ТК слугуватиме більш ефективному законодавчому забезпеченню трудових прав і гарантій.

### **1.3 Правове регулювання юридичних гарантій у трудовому праві**

У трудовому праві юридичні гарантії виступають важливим об'єктом правового регулювання. Доречно наголосити, що поняття правового регулювання у юридичній науці розглядають як структурний елемент правової системи [88, с. 296], однак по-різному підходять до визначення цього поняття. Так, О. Ф. Скакун визначає правове регулювання як «здійснюване громадянським суспільством і державою за допомогою усієї сукупності юридичних засобів упорядкування суспільних відносин, їх закріплення, охорона, захист і розвиток» [89, с. 248]. Подібне визначення пропонує П. М. Рабінович, який зазначає, що правове (юридичне) регулювання – це здійснюваний державою за допомогою всіх юридичних засобів владно-регулятивний вплив на суспільні відносини з метою їх упорядкування, закріплення, охорони та розвитку [90, с. 165].

Як бачимо, зазначені вище дефініції різняться у підходах до суб'єкта правового регулювання, але є ідентичними щодо об'єкта, засобів та мети регулюючого впливу. Автори академічного курсу з теорії держави і права вважають, що правове регулювання – це процес, обумовлений такими об'єктивними і суб'єктивними чинниками, як рівень зрілості та стійкості суспільних відносин, стан економічного розвитку, загальний рівень правової культури [88, с. 297], тощо. Правове регулювання є структурним елементом правового впливу, який є ширшим поняттям і передбачає застосування не лише таких правових засобів, як норми права, акти застосування права, а й таких

правових явищ, як правосвідомість, правова культура, правотворчий процес тощо.

На думку С. В. Венедіктова, правове регулювання – це здійснюваний за допомогою системи правових засобів (юридичних норм, правовідносин, індивідуальних приписів тощо) результативних, нормативно-організаційний вплив на суспільні відносини з метою їх упорядкування, охорони, розвитку відповідно до індивідуальних та суспільних потреб [91, с. 11]. Відтак, правове регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю передбачає впорядкування, закріплення, захист та розвиток відносин працевлаштування суб'єктів трудового права за допомогою юридичних засобів. Одним із видів таких юридичних засобів в трудовому праві є юридичні гарантії як спеціальні норми, спрямовані на забезпечення, захист та посилення інших трудових прав.

У межах дисертаційного дослідження Н. Д. Гетьманцева робить висновок, що правове регулювання трудових відносин – це певний рух інформації, що спричиняє процес впливу на свідомість і поведінку суб'єктів трудового права, що здійснюється всією системою правових засобів на відповідних рівнях і стадіях правового регулювання з метою задоволення потреб та інтересів його суб'єктів, суспільства та держави [25, с. 27]. Автор також до змісту правового регулювання включає: норму права, правові приписи, принципи права, юридичні факти, правовідносини, договори, механізми: правового регулювання, реалізації, охорони та захисту [25, с. 13].

В юридичній науці виділяють кілька видів правового регулювання, зокрема: загального або спеціального дозволу; централізоване або нецентралізоване; загальне (нормативне) або індивідуальне [90, с. 165–166]. Існують також інші класифікації, побудовані за різними критеріями [88, с. 299–304].

Незважаючи на різні підходи щодо суб'єкта правового регулювання, інтереси суспільства і держави щодо правового регулювання відносин у сфері праці реалізуються через механізми правового регулювання. У юридичній літературі підкреслюється, що переважним і домінуючим організаційно-правовим способом впливу суспільства і держави на відносини з питань праці є ухвалення (прийняття) правових актів, які мають нормативний характер [28, с. 56]. Відтак,

основою правового регулювання юридичних гарантій є власне система нормативно-правових актів, за допомогою яких реалізується регуляторний вплив (упорядкування, закріплення, охорона та розвиток) на систему юридичних гарантій у сфері праці. Оскільки юридичні гарантії, як зазначалося вище, спрямовані на захист та забезпечення реалізації трудових прав, то найважливішим у механізмі юридичного впливу на суспільні відносини у сфері праці є саме охорона та закріплення через упорядкування з метою розвитку трудових прав за допомогою реалізації регулюючого впливу у конкретній нормі права. Справедливим є твердження професора О. М. Обушенка, який наголошує, що закріплення правових норм є вихідною, основною стадією процесу правового регулювання. Відповідно, належна якість правових норм є базовою, необхідною умовою ефективності механізму правового регулювання [92, с. 96].

Таким чином, реалізація права на працю можлива у формах: використання особою свого права на працю, наприклад, через укладення трудового договору; виконання особою права на працю, яке передбачатиме сумлінне виконання трудових обов'язків за трудовим договором; дотримання права особи на працю, наприклад, заборона вимагати від особи виконувати роботу, не передбачену трудовим договором, або заборона необґрунтованої відмови в укладенні трудового договору, незаконного звільнення тощо. Однак, як зазначає професор Н. М. Хуторян, застосування матеріальних норм трудового права практично неможливе без інших форм реалізації права – виконання і дотримання [93, с. 24].

Особливістю правового регулювання юридичних гарантій у трудовому праві є те, що воно провадиться через ухвалення правових актів нормативного характеру на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях, у тому числі в узгоджувально-договірному порядку.

Визначальна роль у правовому регулюванні юридичних гарантій належить актам трудового законодавства. Принагідно наголосимо, що зміст зазначеного поняття визначив у своєму рішенні Конституційний Суд України. Суд вирішив, що термін «законодавство», що вживається у частині третій статті 21 Кодексу законів про працю України щодо визначення сфери застосування контракту як

особливої форми трудового договору, треба розуміти так, що ним охоплюються закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції України і законів України [94].

У юридичній літературі трудове законодавство визначається як система нормативно-правових актів, які приймаються органами державної влади та місцевого самоврядування, їх посадовими особами у встановленому законом порядку та покликані регулювати суспільно-трудові відносини [62, с. 42]. Незважаючи на можливе критичне осмислення такого підходу, роль держави та її інститутів у правовому регулюванні не викликає сумніву.

Закономірно, що Конституція України як Основний Закон нашої держави, що має найвищу юридичну силу, є первинним елементом у системі трудового законодавства. Якщо ж Україна збирається ратифікувати конвенцію або інший міжнародний договір, який суперечить Конституції України, то такій ратифікації повинно передувати внесення відповідних змін до Основного Закону. Конституційні гарантії прав і свобод людини, в тому числі і трудових прав, було перелічено і описано вище, тому ще раз на цьому зупинятися не будемо.

Міжнародні договори України, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, є частиною українського трудового законодавства. Згідно з положеннями статті 9 Конституції України міжнародні договори повинні відповідати їй та не суперечити її положенням. Законодавством закріплено, що міжнародний договір України – це укладений у письмовій формі з іноземною державою або іншим суб'єктом міжнародного права, який регулюється міжнародним правом, незалежно від того, міститься договір в одному чи декількох пов'язаних між собою документах, і незалежно від його конкретного найменування (договір, угода, конвенція, пакт, протокол тощо) [95].

Важливу роль у системі міжнародних актів, якими встановлюються відповідні гарантії реалізації особою права на працю, є акти ООН, конвенції

МОП, РЄ, а також міждержавні двосторонні договори щодо надання взаємної правової допомоги у цивільних та трудових справах. Як бачимо, трудові правовідносини включаються до системи приватного права, застосування норм трудового права іншої держави – до колізійного приватного права. Кроком вперед в цьому напрямку стало прийняття Закону України «Про міжнародне приватне право» [96], розділ VII якого присвячено застосуванню колізійних норм щодо трудових відносин. Колізійне законодавство в першу чергу спрямоване на регулювання трудових правовідносин, в тому числі і гарантування трудових прав працівників, однією із сторін яких виступає «іноземний елемент» [97, с. 188–222].

КЗпП України, прийнятий ще в 1971 році, займає центральне місце в системі законодавства про працю. З часу прийняття, а особливо зі здобуттям Україною незалежності, до нього було внесено велика кількість змін. Цілком виправданими є наміри прийняти новий ТК України, який враховував би міжнародні тенденції розвитку і сучасні реалії суспільно-економічних відносин.

Вітчизняні науковці розробили класифікацію юридичних гарантій, передбачених КЗпП України. Так, Ю. А. Джепа розглядає юридичні гарантії в трудовому праві як складну систему і пропонує класифікацію юридичних гарантій, передбачених КЗпП України, як підсистему в загальній системі трудових юридичних гарантій [98, с. 127], елементом якої є юридичні гарантії при укладенні трудового договору.

КЗпП України передбачено, що держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України: вільний вибір виду діяльності; безоплатне сприяння державними службами зайнятості в підборі відповідної роботи і працевлаштуванні згідно з покликанням, здібностями, професійною підготовкою, освітою, з урахуванням суспільних потреб; надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам державних вищих навчальних, професійних навчально-виховних закладів; безоплатне навчання безробітних новим професіям, перепідготовку в навчальних закладах або в системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії; компенсацію відповідно до законодавства матеріальних

витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість; правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи (ст. 5-1 КЗпП).

КЗпП України встановлено гарантії під час укладення, зміни та припинення трудового договору, зокрема, забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу; не допускається будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг під час укладення, зміни та припинення трудового договору залежно від походження, соціального й майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду й характеру занять, місця проживання; вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством України (ст. 22) [34].

Важливою гарантією реалізації права на працю є заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, що прямо передбачено ч. 1 ст. 22 КЗпП. З урахуванням практики необґрунтованою відмовою слід вважати: по-перше, незаконну відмову, причини якої належать до заборонених законодавством; по-друге, ту умову, що не належить до професійних та ділових якостей особи, яка приймається на роботу; по-третє, немотивовану відмову, тобто відмову без посилання на будь-які мотиви (в тому числі і законні). Наприклад, незаконною слід вважати відмову, пов'язану з порушенням принципу рівності людей, наголошеного Загальною декларацією прав людини та закріпленого у ст. 21 Конституції України, або пов'язану з досягненням пенсійного віку.

Водночас, чинним законодавством про працю передбачено низку випадків, коли роботодавець зобов'язаний відмовити в укладенні трудового договору, адже КЗпП забороняє укладати трудовий договір з особами, яким за медичним висновком ця робота протипоказана за станом здоров'я (частина шоста статті 24), заборонено застосовувати працю неповнолітніх на важких і шкідливих роботах (ст. 190 КЗпП).

Крім того, слід звернути увагу, що працівникам, які за поважних причин не

можуть виконувати трудові обов'язки, законодавством установлюються гарантії, які надаються у вигляді збереження місця роботи (посади) та середнього заробітку в таких випадках. Зокрема, КЗпП України установлено гарантії у зв'язку зі службовими відрядженнями (ст. 121), на час виконання державних або громадських обов'язків (ст. 119), у разі обрання на виборні посади (ст. 118), у разі переїзду на роботу в іншу місцевість у зв'язку з переведенням, прийняттям або направленням на роботу в цій місцевості (ст. 120), у випадку підвищення кваліфікації (ст. 122), у разі направлення на обстеження до медичного закладу (ст. 123), під час здавання крові для переливання (ст. 124), за участі авторів винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій у їх упровадженні (ст. 126).

Систему законів України, що регулюють юридичні гарантії у трудових правовідносинах, складають Закони України «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про зайнятість населення», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів», «Про охорону праці» та інші.

Працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору (ст. 21 Закону України від 24 березня 1995 р. «Про оплату праці» [46]). Розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати в разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших, передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника. Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання. Статтею 22 цього Закону як гарантію дотримання прав щодо оплати праці встановлено заборону суб'єктам організації оплати праці в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені

законодавством, угодами і колективними договорами.

Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників в міру стабілізації та розвитку економіки країни; загального рівня середньої заробітної плати; продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов. Мінімальна заробітна плата встановлюється в розмірі, не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу (ст. 9 Закону «Про оплату праці» [46]).

Реалізація права на відпочинок пов'язана з детальною регламентацією в законодавстві про працю, в якому встановлено такі види відпочинку, як перерви протягом робочого дня, вихідні, святкові та неробочі дні, відпустки, тощо. Відпустки як вид відпочинку регулюються не тільки КЗпП, а й Законом України від 15 листопада 1996 р. «Про відпустки» [99]. Право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи. Щорічні відпустки тривалістю не менш як двадцять чотири календарних дні за відпрацьований робочий рік із збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати надаються громадянам, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи.

Важливою юридичною гарантією є положення трудового законодавства про умови праці, передбачені зокрема нормами КЗпП та Закону України «Про охорону праці» [100]. Як зазначається в науково-практичному коментарі Конституції України, «належними умовами праці слід вважати справний стан машин, верстатів і пристроїв; належну якість матеріалів та інструментів, необхідних для виконання роботи, і їх вчасне подання; вчасне постачання виробництва електроенергією, газом та іншими джерелами енергоживлення; своєчасне забезпечення технічною документацією. Здорові та безпечні умови

праці – це додержання правил і норм з техніки безпеки, необхідне освітлення, опалення, вентиляція, усунення шкідливих наслідків шуму, випромінювань, вібрації та інших факторів, які негативно впливають на здоров'я робітників, і т. ін. (ст. 88 КЗпП)» [101, с. 228].

Трудове право, визнаючи всіх суб'єктів трудових правовідносин рівними, закріплює єдність у правовому регулюванні соціально-трудова відносин. Разом з тим з урахуванням особливостей фізичного та психологічного стану неповнолітніх та жінок для них встановлюється спеціальне правове регулювання. Відповідно до ст. 10 Закону України «Про охорону праці» забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних з санітарним та побутовим обслуговуванням), а також залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підймання і переміщення важких речей, що затверджуються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади в галузі охорони здоров'я. Праця вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітню дитину, регулюється законодавством. У статті 11 цього Закону встановлено заборону допуску неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні, а також до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Важливим застереженням є положення законодавства про те, що неповнолітні приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду.

Однією із юридичних гарантій трудових прав працівників є право на соціальне страхування, яке гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів

для догляду за непрацездатними.

Правове регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю окремими категоріями працівників складається з низки спеціальних законів, якими регулюється певний вид діяльності. Так, згідно з положеннями частини 1 ст. 57 Закону України «Про освіту» встановлено гарантії держави педагогічним, науково-педагогічним працівникам та іншим категоріям працівників навчальних закладів, за якими держава забезпечує педагогічним та науково-педагогічним працівникам: належні умови праці, побуту, відпочинку, медичне обслуговування; підвищення кваліфікації не рідше одного разу на п'ять років; правовий, соціальний, професійний захист; надання пільгових довготермінових кредитів на будівництво (реконструкцію) і придбання житла; компенсації, встановлені законодавством, у разі втрати роботи, у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці; призначення і виплату пенсії відповідно до чинного законодавства; встановлення підвищених посадових окладів (ставок заробітної плати) за наукові ступені і вчені звання; виплату педагогічним і науково-педагогічним працівникам надбавок за вислугу років щомісячно у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) залежно від стажу педагогічної роботи у таких розмірах: понад 3 роки – 10 відсотків, понад 10 років – 20 відсотків, понад 20 років – 30 відсотків; надання педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди в розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати) за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків; виплату педагогічним і науково-педагогічним працівникам допомоги на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) при наданні щорічної відпустки [102].

Згідно з положеннями частини 1 ст. 59 нового Закону України «Про вищу освіту» гарантії науково-педагогічним, науковим, педагогічним та іншим працівникам вищих навчальних закладів визначені досить розмито. Так, Закон передбачає, що науково-педагогічним, науковим, педагогічним та іншим працівникам вищих навчальних закладів: 1) створюються належні умови для праці, підвищення кваліфікації, організації побуту, відпочинку та медичного

обслуговування, у тому числі викладачам з інвалідністю; 2) виплачуються у разі втрати роботи компенсації відповідно до законодавства [103].

Система підзаконних нормативних актів покликана сприяти ефективній реалізації норм законів, що регулюють трудові відносини та гарантії реалізації особою права на працю. Розглянемо також положення кількох підзаконних нормативних актів, які деталізують і надають їм практичного значення та власне застосування безпосередньо державними органами, що покликані виконувати та забезпечувати виконання, дотримання трудових юридичних гарантій та захист трудових прав працівників. Назвемо зокрема такі нормативно-правові акти, як указ Президента «Про заходи щодо реформування державної служби в Україні та забезпечення захисту конституційних прав державних службовців» від 20 вересня 2007 року, а також основні постанови Кабінету Міністрів України: «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» від 8 лютого 1995 року, «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19 березня 1994 року, «Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці» від 17 листопада 1997 року, «Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року» тощо. Наприклад, зазначена Програма ставить за мету розширення можливостей реалізації права громадян на гідну працю, підвищення її доходів. Одним із напрямків сприяння підвищенню зайнятості населення та зниження безробіття Програма визначає розширення сфери застосування праці, стимулювання заінтересованості роботодавців у створенні нових робочих місць, а також мотивація економічно активного населення до легальної трудової зайнятості шляхом: 1) підвищення ефективності державного нагляду і контролю за дотриманням вимог законодавства про працю та зайнятість населення з метою забезпечення реалізації конституційних прав і соціальних гарантій працівників; 2) активізації співпраці сторін соціального діалогу щодо детінізації відносин на ринку праці, забезпечення дотримання прав і гарантій працівників [104].

Для прикладу підзаконних нормативних актів відомчого характеру наведемо Наказ Мінсоцполітики України від 08.06.2001 № 260 «Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою і Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою».

Нормативні договори у сфері праці також відіграють важливу роль у правовому регулюванні юридичних гарантій реалізації особою права на працю як акти соціального партнерства. Згідно з положеннями ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» [105] угодою на національному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо: гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборони дискримінації. Угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема щодо: нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі); встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборона дискримінації. Угоди на територіальному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги.

У розвиток положень щодо гарантування реалізації права на працю, передбачених у законодавстві, Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016-2017 роки від 23.08.2016 [106] засвідчує, що Сторони Угоди домовилися, зокрема: 1) проводити підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на 5 років, а також проводити професійну перепідготовку та підвищувати кваліфікацію працівників у періоди їх неповної зайнятості та для працівників, які перебувають під загрозою вивільнення (п. 1.32. ); 2) проводити

консультації щодо соціальних гарантій осіб, які навчаються, та молоді у частині рівня стипендіального забезпечення, оздоровлення, забезпечення житлом, працевлаштування та надання першого робочого місця, відновлення надання одноразової грошової допомоги випускникам вищих навчальних закладів, які працевлаштуються у сільській місцевості, та вносити узгоджені пропозиції (п. 2.106); 3) провести консультації з приводу виконання положень Законів України «Про зайнятість населення», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» щодо реалізації права молоді на перше робоче місце, за результатами яких підготувати відповідні законодавчі пропозиції (п. 2.110); 4) забезпечувати виконання Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року (п. 2.111).

Усвідомлюючи необхідність створення умов для забезпечення реалізації конституційного права на працю та достатній життєвий рівень, збереження та розвитку трудового потенціалу, поліпшення соціально-трудових відносин та колективно-договірного їх регулювання між роботодавцями та працівниками, 1 червня 2012 року було укладено Національну тристоронню угоду про зайнятість і робочі місця. Сторони зазначеної Угоди серед іншого ставлять за мету підвищення рівня зайнятості та реалізації права громадян на гідну працю, збереження та розвиток трудового потенціалу України.

Локальні нормативні акти теж можуть встановлювати юридичні гарантії реалізації права на працю, як показує аналіз трудового законодавства щодо змісту відповідних локальних актів. Зважаючи на дихотомічну природу колективного договору як акту соціального партнерства та локального нормативного акта, варто звернути увагу, що у відповідності з положеннями частини другої ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» [105] у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема щодо: встановлення гарантій, компенсацій, пільг; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборони дискримінації. Крім того, колективний договір може

передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо.

Одним із чинників підвищення ефективності правового регулювання гарантій реалізації права на працю є ухвалення сучасного, соціально спрямованого ТК України, який повинен стати базовим кодифікованим актом з питань юридичних гарантій реалізації права на працю, запроваджуючи їх перелік, обмеження і заборони щодо їх скасування або звуження за обсягом чи змістом [107]. Незважаючи на позитивну спрямованість зафіксованої у проекті ТК мети як «встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових правовідносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців», теоретико-правовий аналіз його змісту засвідчує наявність формально-декларативних підходів до розуміння юридичних гарантій реалізації права на працю, невирішеність наявних існуючих проблем законодавчого регулювання [108, с. 38], [109, с. 28], відсутність сучасної імплементації міжнародних і, зокрема, європейських стандартів з питань праці, а також розвитку та поглиблення конституційних принципів у площину трудового законодавства.

Таким чином, правове регулювання юридичних гарантій у трудовому праві здійснюється на основі: 1) норм Конституції України; 2) норм міжнародних договорів України; 3) норм КЗпП та інших законів з питань праці; 4) норм підзаконних нормативно-правових актів; 5) норм актів соціального партнерства як нормативних договорів про працю; 6) норм локальних нормативних актів.

Основними тенденціями удосконалення правового забезпечення юридичних гарантій у трудовому праві є: а) ухвалення сучасного ТК як новітнього кодифікованого закону про працю; б) запровадження додаткових механізмів щодо унеможливлення обмежень та заборон по відношенню до юридичних гарантій у трудовому праві; в) звуження сфери підзаконного регулювання юридичних гарантій у трудовому праві; г) посилення ролі актів соціального партнерства у

правовому регулюванні юридичних гарантій у трудовому праві; г) забезпечення розширення сфери локального регулювання юридичних гарантій у трудовому праві.

### **Висновки до розділу 1**

Виходячи з вищенаведеного, можна зробити наступні висновки:

1. Право на працю як основоположне та фундаментальне право людини виступає соціально-правовим базисом щодо системи трудових прав особи, у тому числі юридичних гарантій з питань праці. Основними конституційними принципами юридичних гарантій реалізації права на працю є принципи: верховенства права у сфері праці; пріоритетності права на працю, інших трудових прав по відношенню до діяльності держави; недопущення дискримінації; свободи праці; повної реалізації права на працю; заборони примусової праці; сприяння держави у зайнятості населення; громадського контролю; судового контролю.

2. Юридичні гарантії у трудовому праві – це такі фундаментальні правові норми, які визначають специфічні юридичні засоби, умови і порядок реалізації трудових прав, юридичні засоби їх правової охорони і захисту. Основними ознаками юридичних гарантій у трудовому праві є: практична спрямованість та об'єктивна зумовленість правовідносин у сфері праці; спрямованість на посилення, належну правову охорону і захист трудових прав та інтересів; наявність законодавчого забезпечення на підставі кодифікованого закону; можливість удосконалення та посилення на підставі актів трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів у сфері праці; неможливість обмежень та заборон.

3. Правове регулювання юридичних гарантій у трудовому праві здійснюється на основі: 1) норм Конституції України; 2) норм міжнародних договорів України; 3) норм КЗпП та інших законів з питань праці; 4) норм підзаконних нормативно-правових актів; 5) норм актів соціального партнерства як нормативних договорів про працю; 6) норм локальних нормативних актів.

4. Основними тенденціями удосконалення правового забезпечення юридичних гарантій у трудовому праві є: а) ухвалення сучасного ТК як новітнього кодифікованого закону про працю; б) запровадження додаткових механізмів щодо унеможливлення обмежень та заборон по відношенню до юридичних гарантій у трудовому праві; в) звуження сфери підзаконного регулювання юридичних гарантій у трудовому праві; г) посилення ролі актів соціального партнерства у правовому регулюванні юридичних гарантій у трудовому праві; г) забезпечення розширення сфери локального регулювання юридичних гарантій у трудовому праві.

## РОЗДІЛ 2

### ТРУДО-ПРАВОВІ ОСОБЛИВОСТІ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ У ПРОЦЕСІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ

#### 2.1 Поняття, ознаки та види юридичних гарантій особи у процесі укладення трудового договору

Дослідження юридичних гарантій реалізації особою права на працю у трудовому праві великою мірою пов'язане з трудовим договором як основоположним і фундаментальним правочином з питань праці. Зважаючи на величезне значення та багатогранність поняття трудового договору в науці трудового права, потрібно визнати, що трудовий договір є основним юридичним фактом і основною формою реалізації права на працю. Відтак юридичні гарантії права на працю у процесі його укладення спрямовані на забезпечення інших трудових прав, які є похідними відносно права на працю через укладення трудового договору. Ми поділяємо позицію про те, що трудові права і свободи є реальними тому, що вони забезпечені юридичними гарантіями [13, с. 82].

Як зазначає Н. В. Кохан, гарантією здійснення трудових прав працівників є система засобів, способів і умов, встановлюваних державою або угодою сторін, за допомогою яких сторони правовідносин можуть охороняти, захищати та відновити своє порушене право [6, с. 16]. Тож юридичні гарантії реалізації права на працю у процесі укладення трудового договору – це система засобів, способів і умов, за допомогою яких сторони правовідносин можуть охороняти, захищати та відновити своє порушене право на працю за трудовим договором.

Згідно з положеннями ст. 21 КЗпП поняття трудового договору визначено як угоду між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується

виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [34]. Однак наведене визначення не відповідає сучасному поняттю трудового договору та сучасним реаліям існування соціально-трудових відносин. Більш прогресивним у цьому плані є підхід професора Н. О. Мельничук, яка розглядає поняття трудового договору як договір між працівником та роботодавцем, відповідно до якого працівник зобов'язується особисто виконувати доручену йому роботу (трудова функція), визначену цим договором та на умовах, визначених у договорі, а роботодавець – надати працівникові роботу за цим договором, забезпечувати безпечні й здорові умови праці, робити всі передбачені законодавством відрахування [110, с. 529]. Разом із тим, складно підтримати підходи до розуміння трудового договору, які уособлюють ознаки працівника або роботодавця, без належного осмислення умов цієї угоди [111, с. 12], або не містять змістовного навантаження, яке покладається на нього [28, с. 222].

Варто підтримати позицію професора М. І. Іншина, який доречно підкреслює, що трудовий договір – це єдине поняття, яке поглинає всі елементи відносин із приводу використання робочої сили, єдиний правовий засіб, у межах правового регулювання якого реалізуються всі трудові права працівників. [112, с. 194]. Саме у такому сенсі, трудовий договір виступає угодою, що забезпечує практичну дію юридичних гарантій реалізації особою права на працю. Варто звернути увагу на досить дискусійну позицію професора В. С. Венедіктова про те, що сам по собі трудовий договір не несе ніякої зобов'язальної функції [113, с. 118–121].

У науковій літературі наголошується, що трудовий договір виконує такі основні функції: 1) забезпечення реалізації кожною особою конституційного права на труд; 2) врегулювання трудових відносин; 3) нормативну, тобто впорядкування діяльності сторін договору; 4) охоронну; 5) соціальну, яка полягає в соціалізації сторони договору; 6) виробничу, завдяки якій підвищується продуктивність праці; 7) гарантійну, що передбачає надання працівникам низки

пільг; 8) забезпечення, тобто отримання працівником визначеної заробітної платні, включаючи страхові виплати [114, с. 169].

Професори С. М. Прилипко і О. М. Ярошенко розглядають трудовий договір у кількох аспектах, зокрема: 1) як найважливіший інститут трудового права, що займає центральне місце в його системі та системі законодавства про працю; 2) трудовий договір є важливою гарантією таких взаємопов'язаних трудових прав як право на працю; право на вибір виду зайнятості й виключного права громадянина на розпорядження своїми здібностями до праці; 3) трудовий договір є умовою для застосування до працівника трудового законодавства. Уклавши його та приступивши до реалізації його умов, фізична особа здобуває статусу працівника, і на неї поширюються нормативні акти у сфері праці, у тому числі й локальні; 4) трудовий договір є підставою виникнення трудових правовідносин і створює юридичну базу для їх функціонування, є регулятором трудових та деяких пов'язаних з ними відносин [115, с. 266]. Зазначені автори також акцентують увагу на економічному та правовому значенні трудового договору [116, с. 284].

Автор монографічного дослідження, присвяченого свободі волі сторін трудового договору, О. О. Коваленко робить важливий висновок щодо поняття трудового договору. Ключовим моментом у розумінні трудового договору, як зазначає науковець, слід визнати його визначення як угоди сторін. Трудовий договір поєднує в собі дві групи воль і дві групи інтересів: працівника і роботодавця. Трудовий договір як правова форма об'єднання волі його сторін є логічною крапкою вольового процесу. Якщо воля – це рушійна сила прагнення, бажання; свобода волі – це можливість прояву волі; право на працю – уособлення свободи волі людини, то трудовий договір – це кінцева мета вольового процесу реалізації права на працю і кінцевий результат, на який була скерована воля людини [31, с. 114].

Досить поширеною у науковому дискурсі є позиція, за якою трудовий договір розглядається як юридичний факт, тобто юридично значимий акт, що породжує або змінює трудові правовідносини. Як зазначає професор

П. Д. Пилипенко, юридичні факти, які встановлюють трудові права і обов'язки учасників трудових правовідносин, є найвагомішими з-поміж усіх підстав, що забезпечують динаміку трудових правовідносин [117, с. 30]. Основним юридичним фактом, що породжує трудові відносини є безперечно трудовий договір. Крім трудового договору такими юридичними фактами ще вважають призначення на посаду, обрання на виборну посаду, заміщення вакантної посади за конкурсом, направлення на роботу окремих категорій осіб, однак перелічені підстави не є самостійними і супроводжуються знову ж таки укладенням трудового договору. Тому в даному випадку мова йде про складні юридичні факти.

Не втручаючись у хід дискусії щодо розуміння трудового договору як підстави для виникнення трудових відносин чи як форми реалізації права на працю, зазначимо, що трудовий договір ще розуміється як юридичний факт-стан [117, с. 42–43], який характеризується як процес, а не як дія чи подія. Саме укладення трудового договору дозволяє особі набути правового статусу працівника, тобто зреалізувати свою трудову правосуб'єктність, а відтак і набути низки юридичних гарантій щодо забезпечення реалізації нею права на працю як під час укладення трудового договору, так в процесі його виконання та припинення.

Розглядаючи трудовий договір як юридичний факт, професор Н. О. Мельничук робить кілька важливих висновків про те, що юридичний факт у трудовому праві є конкретною обставиною реальної дійсності, яка виражається зовні досягненням домовленості між сторонами щодо використання найманої праці, з якою нормами трудового права пов'язують настання правових наслідків [118, с. 103–104]. Як зазначає Н. Д. Гетьманцева, трудовий договір, як будь-яка угода, наділений багатьма особливостями та ознаками. Трудовий договір є юридичним фактом, що реалізує основну свою властивість – породжує трудове правовідношення. Створивши трудове правовідношення – категорію предмета, трудовий договір, як категорія методу, сам починає його регулювати. Зауважується, що змістовна частина трудового договору застосовується

переважно в безпосередньому зв'язку із законом або під його дією [25, с. 25].

Одним із аспектів забезпечення юридичних гарантій реалізації особою права на працю є правове врегулювання форми трудового договору. Чинний КЗпП у ст. 24 передбачає можливість укладення трудового договору як в усній, так і в письмовій формі. Однак регламентація форми трудового договору досить недосконала і нелогічна. Визначивши на початку статті, що трудові договори укладаються, як правило, в письмовій формі, далі законодавець вказує фактично на винятки із загального правила, але подає перелік обставин, коли дотримання письмової форми обов'язкове, а не коли допускається укладення трудового договору в усній формі. Вважаємо, що трудовий договір повинен укладатися виключно в письмовій формі, з чіткою регламентацією обов'язкових та факультативних умов такого договору, що сприятиме гарантуванню комплексу трудових прав його сторін. До того ж порядок укладення трудового договору в усній формі передбачає засвідчення свого волевиявлення укласти відповідний договір за допомогою принаймні двох письмових документів: заяви майбутнього працівника та наказу роботодавця про прийняття на роботу згідно з поданою заявою. Зважаючи на субсидіарне застосування норм ЦК України у правовому регулюванні трудових відносин, такі дії можна вважати офертою і акцептом відповідної угоди. Тому, письмова форма трудового договору в сучасних умовах є найбільш оптимальною як за основним місцем роботи, так і на умовах сумісництва [119, с. 114]. Однак, вона може застосовуватись не тільки диспозитивно, а також в імперативному порядку [120], [121]. Ураховуючи, що у юридичній літературі застосовують суміжні до трудового договору категорії цивілістичного характеру [122, с. 165], [123, с. 9], можна погодитися із О. О. Коваленко, що ідентифікувати договір саме як трудовий та відмежувати його від інших договорів, пов'язаних із працею, а отже, гарантувати сторонам охорону та захист від порушення їх прав, допомагають обов'язкові умови трудового договору [31, с. 174], які разом з додатковими (факультативними) складають зміст трудового договору. У цьому контексті, варто звернути увагу на системне дослідження ознак трудового договору як правочину, що дозволить

його більш цілісне осмислення. Зокрема, у навчальній літературі виділяють низку цілу ознак трудового договору [28, с. 224].

Теоретико-правовий аналіз пропонованих вище та інших підходів засвідчує, що трудовий договір: по-перше, забезпечуючи оформлення трудових правовідносин, сприяє застосуванню юридичних гарантій реалізації права на працю; по-друге, забезпечує практичну реалізацію юридичних гарантій; по-третє, забезпечує диференціацію юридичних гарантій реалізації права на працю, ураховуючи особливості законодавчих механізмів і правил. У зв'язку із цим, ч. 1 ст. 32 проекту ТК доцільно викласти у такій редакції: «Трудовий договір – угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою *з дотриманням соціально-трудоових гарантій реалізації права на працю*, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату».

У юридичній літературі підкреслюється, що укладення трудового договору – це процедура погодження сторонами умов та форми трудового договору, надання йому чинності, тобто узгодження потреб та інтересів працівника і роботодавця [28, с. 234]. Причому перелік документів та сама процедура залежить від характеру роботи, умов праці, допуску до державної таємниці, підстав виникнення трудових правовідносин [124, с. 207]. Це вказує на те, що у процесі укладення трудового договору, важливе значення має відводитись юридичним гарантіям реалізації права на працю.

Науковці виділяють кілька етапів укладення трудового договору, зокрема: 1) попередній (підготовчий); 2) ініціювання укладення трудового договору; 3) погодження змісту та форми трудового договору; 4) набрання чинності трудовим договором; 5) інформування (інструктаж) працівника з питань умов праці; б) оформлення трудової книжки та соціальне страхування працівника [28, с. 234].

Від самого початку процедури укладення трудового – на попередньому (підготовчому) етапі – роботодавець має врахувати загальні та спеціальні юридичні гарантії при укладенні трудового договору [77]. До загальних юридичних гарантій реалізації особою права на працю у процесі укладення трудового договору відноситься: заборона необґрунтованої відмови в укладенні трудового договору; недопущення дискримінації щодо реалізації права на працю; вільний вибір виду діяльності; безоплатне сприяння органами державної служби зайнятості у підборі підходящої роботи тощо. До спеціальних юридичних гарантій належать гарантії реалізації права на працю окремими категоріями осіб, зокрема: неповнолітніми, певними категоріями жінок, особами з інвалідністю, особами передпенсійного віку тощо. Розглянемо детальніше окремі юридичні гарантії реалізації особою права на працю у процесі укладення трудового договору.

У науковій літературі вказується на те, що порядок укладення трудового договору та перелік документів, які необхідно надати працедавцю, залежить від багатьох умов, серед яких необхідно виокремити такі: а) умови праці; б) рівень трудової правоздатності працівника; в) характеристика виконуваної роботи, тобто чи передбачається виконання роботи, що потребує певної кваліфікації працівника; г) праця, пов'язана з додержанням державної таємниці; д) підстави прийняття працівника на роботу [114, с. 172–173].

Розглядаючи правові гарантії працівників при прийнятті на роботу, Ю. П. Дмитренко під гарантіями трудових прав працівників розуміє систему встановлених законодавством заходів щодо врегулювання питань, що пов'язані з порушенням трудового законодавства й вирішенням трудових спорів робітників і службовців, спрямованих на захист їхніх трудових прав [124, с. 210–211]. Зазначений автор вказує на те, що трудове законодавство захищає працівника, встановлюючи для нього презумпцію невинуватості, шляхом закріплення правових гарантій в матеріальних і процесуальних формах. Такі гарантії встановлюються з метою охорони трудових відносин і застосовуються як до виникнення трудових відносин (досудове врегулювання конфлікту сторонами,

судовий розгляд спору), так і після їх виникнення (досудовий розгляд трудового спору в КТС; судовий розгляд трудових спорів; позасудовий – діяльність вищих адміністративно-господарських органів, що розглядають спори в порядку підлеглості) [124, с. 211].

Варто зазначити, що правова регламентація процедури укладення трудового договору має стати юридичною гарантією при укладенні трудового договору. Проте на етапі укладення трудового договору можна виділити низку інших юридичних гарантій реалізації особою права на працю.

Обов'язок підпорядковуватися внутрішньому розпорядку працівник бере на себе саме в силу укладання трудового договору, і це зобов'язання стає обов'язком працівника за трудовим договором [82]. Як зазначає В. В. Жернаков, під час укладення трудового договору сторони юридично рівні, а «примус до праці треба шукати не в правовій, а в соціально-економічній сфері» [125, с. 34]. Людина як суб'єкт трудового права за власним волевиявленням реалізує своє право на працю, вільно, добровільно обирає місце й рід трудової діяльності; укладає трудовий договір (контракт) і може його розірвати в будь-який час у встановленому законодавством порядку. Трудовий договір є джерелом взаємних прав та обов'язків його сторін, а також необхідною передумовою для виникнення у певного працівника інших правовідносин, що тісно пов'язані з трудовими (з матеріальної відповідальності, підвищення кваліфікації, розгляду трудових спорів тощо) [126, с. 171–172]. Трудовий договір породжує трудові правовідносини, а за допомогою «погодженого із власником або уповноваженим ним органом волевиявлення і самозобов'язання працівника, абстрактні права і обов'язки, що впливають із права на працю, перетворюються в конкретні права і обов'язки із трудових відносин між працівником і власником підприємства або уповноваженим ним органом чи фізичною особою» [127, с. 216], а звідси і юридичні гарантії при укладенні трудового договору набувають конкретно вираженої форми відносно особи конкретного працівника.

Реалізація права на працю входить до кола правовідносин, що регулюються нормами права і межах інституту зайнятості та працевлаштування. Водночас, як

зазначає Р. І. Шабанов, юридичні гарантії реалізації права на зайнятість не можна ототожнювати із гарантіями права на працю. Юридичні гарантії реалізації права на зайнятість слугують законодавчим інструментом забезпечення та сприяння зайнятості, допомагають втілити у життя природну здатність людини до праці. За функціональним критерієм гарантії права на зайнятість науковець поділяє на гарантії у сфері сприяння зайнятості населення та гарантії у сфері забезпечення зайнятості населення. Перші мають відображати права громадян на обов'язкове створення державою умов та стимулів для їх повної, вільної та ефективної зайнятості, а другі – права щодо беззаперечного надання державою їм роботи чи матеріальної підтримки у разі неможливості миттєвого реагування на потреби громадян [128, с. 18].

До юридичних гарантій при укладенні трудового договору, передбачених КЗпП потрібно віднести обов'язок роботодавця проінструктувати працівника і визначити йому робоче місце до початку роботи за укладеним трудовим договором (ст. 29), а працівник зобов'язується виконувати роботу особисто (ст. 30). КЗпП також забороняє вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (ст. 31), що також сприяє дотриманню трудових прав працівника та запобіганню його експлуатації.

З метою підвищення ефективності юридичних гарантій працівникам при укладанні трудового договору пропонуємо абзац перший частини другої ст. 265 КЗпП доповнити елементом об'єктивної сторони трудового правопорушення, який полягає у *виконанні працівником роботи, не обумовленої трудовим договором*. Оскільки такі вимоги від працівника такого виконання заборонено ст. 31 КЗпП, то цілком вмотивованим вбачається встановлення юридичної санкції за неправомірні дії роботодавця, який фактично використовує не задекларовану працю.

Класифікацію юридичних гарантій реалізації права на працю на етапі укладення трудового договору можна проводити за різними критеріями. Видами юридичних гарантій у системі юридичних гарантій реалізації особою права на працю на етапі укладення трудового договору, виходячи із основних засад

трудового права, зокрема принципу єдності та диференціації правового регулювання, є загальні та спеціальні юридичні гарантії. Залежно від обраного критерію класифікації юридичних гарантії реалізації прав на працю, від рівня узагальнення класифікації, юридичні гарантії на етапі укладення трудового договору є окремим видом гарантії [77, с. 97–100]. Тим не менше, вважаємо доцільним проводити більш детальну класифікацію з метою всебічного і повного аналізу предмету дослідження.

Як зазначалося вище загальні юридичні гарантії стосуються усіх суб'єктів трудового права, які вступають у трудові відносини, реалізуючи своє право на працю через укладення трудового договору. Спеціальні юридичні гарантії, як правило, стосуються окремих категорій осіб, що потребують додаткових або особливих умов для рівноцінної можливості щодо реалізації права на працю як права людини. Водночас, окремі юридичні гарантії можуть мати як загальний характер, так і спеціальне застосування, зумовлене, як правило, спеціальним суб'єктом трудового права, що потребує додаткового юридичного захисту у трудових правовідносинах.

Тож до загальних юридичних гарантії реалізації особою права на працю у процесі укладення трудового договору відносяться: свобода укладення трудового договору, недопущення дискримінації, заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, регламентація законодавством застосування випробування при укладенні трудового договору, право працівника на реалізацію права на працю на умовах сумісництва тощо.

Як зазначає професор Н. О. Мельничук, до юридичних гарантії, що націлені на поновлення порушених в процесі випробування трудових прав належать конституційне право громадян оскаржити дії посадових осіб, державних і громадських органів та наявність системи державних і громадських структур, що забезпечують розгляд заяв працівників про порушення трудових прав та їх поновлення. Гарантії стосовно поновлення трудових прав в процесі випробування можуть бути класифіковані на організаційні, що передбачають діяльність спеціальних органів, які констатують факт порушення, визначають шляхи і засоби

поновлення порушених прав, та нормативні, що забезпечують закріплення статусу суб'єкта, що проходить випробування, межі втручання роботодавця в процес випробування, можливості працівника, який проходить випробування звернутися за захистом порушених прав, засоби впливу на роботодавця з метою попередження чи припинення порушення прав та їх поновлення [129, с. 17–18].

Свобода укладення трудового договору як гарантія-принцип закріплена як міжнародними актами, так і Конституцією та законами України. Розглядаючи конституційні засади реалізації особою права на працю ми вже зверталися до свободи укладення трудового договору як конституційної засади правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю.

Як зазначає О. В. Плєскун, значення трудового договору впливає зі значення для людини праці. Свобода трудового договору полягає у наступному: а) можливості вибору професії та роду трудової діяльності; б) обранні місця роботи за власним бажанням та волевиявленням; в) добровільному вирішенні питання про необхідність укладення трудового договору; г) можливості розірвання трудового договору за встановленим законом порядком [114, с. 169].

Стосовно працевлаштування, як зазначає С. В. Попов, свобода праці для громадянина передбачає можливість: а) звертатися до органу із працевлаштування (державної служби зайнятості, недержавних кадрових агентств та ін.) за сприянням у пошуку роботи; б) відмовитись від послуг одного органу із працевлаштування і звернутись до іншого; в) погоджуватись або ні на запропоновані варіанти працевлаштування; г) самостійно вирішувати питання про укладення із роботодавцем трудового договору [14, с. 20].

Заборона примусової праці – ще одна юридична гарантія, встановлена як міжнародними актами, так і національним законодавством. Як зазначає професор О. І. Процєвський, характерним для принципу свободи праці, свободи трудового договору є те, що в законодавстві встановлені чіткі юридичні гарантії реалізації права на працю, і що головне, передбачена відповідальність посадових осіб та роботодавців за їх порушення (ст. 256 КЗпП). Юридичні гарантії свободи праці і свободи трудового договору проявляється при укладенні, зміні та припиненні

трудового договору. І перш за все забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу (ст. 22 КЗпП) [130, с. 32]. Низка забороняючих норм права, що встановлюють обов'язки роботодавця дотримуватися принципу свободи праці, свідчать про дію реальної заборони примусової праці, як зазначає професор О. І. Процевський. Власне, заборона примусової праці і є тим принципом трудового права, яким обумовлюється принцип свободи праці. Свобода праці законодавчо підтверджується і реально гарантується заборонаю використання примусової праці (ч. 3 ст. 43 Конституції України) [130, с. 35].

У п. 2 ст. 2 Конвенції № 29 МОП подається перелік робіт, що не охоплюються терміном «примусова чи обов'язкова праця» [131]. Як уже зазначалося вище, заборона примусової праці закріплена в ст. 43 Конституції України. Крім того, Україна ратифікувала Конвенцію МОП № 105, що свідчить про впровадження міжнародних стандартів щодо заборони примусової праці. Однак у наукових колах триває дискусія щодо кваліфікації переміщень та тимчасових переведень працівників без їхньої згоди, а також обов'язку випускників державних вищих навчальних закладів відпрацювати не менше трьох років за направленням навчального закладу як примусової праці.

З метою посилення юридичних гарантій реалізації молоддю права на працю ч. 12 ст. 7 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» та ст. 64 Закону України «Про вищу освіту» доповнити положенням про те, що держава відповідно до законодавства забезпечує роботою на умовах повної зайнятості за фахом.

Заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу закріплена частиною 1 ст. 22 КЗпП. Зазначена стаття Кодексу встановлює гарантії як при укладенні, так і зміні та припиненні трудового договору. Варто зазначити, що законодавством визначено випадки, коли роботодавець зобов'язаний відмовити у прийнятті на роботу, тобто апріорі така відмова буде обґрунтованою. Так, частиною шостою ст. 24 КЗпП заборонено укладення трудового договору з особою, якій за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я. Частина 3 ст. 22 допускає встановлення законодавством України

вимог щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника, а відтак невідповідність визначеним вимогам буде достатньо обґрунтованою підставою для відмови у прийнятті на роботу.

Зазначимо, що у науці трудового права приділяється достатньо багато уваги проблемі необґрунтованої відмови в укладенні трудового договору, оскільки у законодавстві не закріплено визначення цього поняття. У літературі ж зазначається, що поняття «обґрунтована» і «необґрунтована» відмова є взаємопов'язаними, але їх призначення як юридичних гарантій різняться у тому, що перша створена для забезпечення реалізації права роботодавця на підбір належного працівника, а остання має своєю метою забезпечити умови для можливості дістати роботу працівнику [132, с. 46].

На думку професора О. І. Процевського, відмова у прийнятті на роботу вважається обґрунтованою лише тоді, коли професійні і ділові якості працівника або стан його здоров'я не відповідають вимогам роботи, на яку працівник претендує. Наприклад, не може працювати лікарем особа, яка не має професійної освіти, забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком робота протипоказана. Обґрунтованою буде відмова в укладенні трудового договору з працівником, який відмовляється від включення умови про нерозголошення таємниці, якщо виконання трудових обов'язків має безпосередній доступ до інформації, захищеної законом тощо [133].

Здебільшого науковці у своїх дослідженнях доходять висновку, що необґрунтованою відмова в укладенні трудового договору при наявності вакантного місця без належної мотивації, або з мотивацією яка не стосується ділових якостей працівника. Однак практика реалізації цього положення доволі неоднозначна, оскільки довести необґрунтованість відмови важко [82, с. 128]. Проте у національному законодавстві є норми які сприяють доведеності факту необґрунтованості чи обґрунтованості відмови в укладенні трудового договору. Зокрема, положеннями ст. 184 КЗпП передбачено обов'язок письмово повідомляти причини відмови у прийнятті на роботу. Так, у зазначеній статті вказано, що забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати

їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда. При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку. Потребує письмового оформлення відмова капітана у прийнятті на роботу членів екіпажу судна торговельного мореплавства України. Так, частиною 1 ст. 66 Кодексу торговельного мореплавства України передбачено, що відмова капітана судна прийняти до складу екіпажу особу, яку направив на судно судновласник, повинна бути обґрунтована. Така відмова з відповідним обґрунтуванням оформляється у письмовій формі та передається судновласникові і особі, якій відмовлено у прийнятті на роботу.

Як зазначає О. О. Коваленко, можливість надання обґрунтованої відмови у прийнятті на роботу відповідає сучасному напряму розвитку права взагалі і трудового права зокрема, дозволяючи роботодавцю реалізувати право вибору кращих працівників, а отже і досягти завдяки їх якісній роботі мети, заради якої він створив підприємство, установу чи організацію – отримати прибуток. Для працівника це означає, що отримати роботу він може за умови відповідності його якостей встановленим законодавством вимогам [132, с. 46].

На жаль, сьогодні чинне законодавство не в повній мірі регулює питання необґрунтованої відмови в укладенні трудового договору. Як правильно підкреслював М. Й. Бару, саме поняття необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу є оціночним [134, с. 63]. А тому на практиці і в теорії трудового права вироблені неоднозначні підходи до поняття необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. В літературі підкреслюється, що необґрунтованою вважається невмотивована відмові у прийнятті працівника на роботу за наявності вакантних робочих місць, а також з мотивів, які не стосуються ділових якостей працівника [135, с. 272].

На думку професора В. С. Венедіктова, необґрунтованою відмовою є відмова у прийнятті на роботу за мотивами вагітності, наявності малої дитини,

засудження родичів, судимість в минулому [136, с. 29]. Інші вчені, вважають, що вичерпний перелік випадків необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу передбачити неможливо, оскільки практика завжди ширша та більш різноманітна порівняно з положеннями законодавства, а тому більш доцільним буде визначити законні підстави відмови в укладенні трудового договору [137, с. 69].

У чинному законодавстві на сьогодні відсутній єдиний перелік осіб, яким забороняється відмовляти у прийомі на роботу. Найбільш повно цей перелік міститься у постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів», до якого внесено: працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації; молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію; вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноких матерів – за наявності дитини віком до 14 років; виборних працівників після закінчення строку повноважень; працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу; інших осіб, з якими роботодавець відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір (наприклад, коли у випадках, передбачених законодавством, роботодавець зобов'язаний приймати в порядку працевлаштування інвалідів і неповнолітніх, направлених на роботу в рахунок броні); осіб, які були звільнені в зв'язку з направленням на роботу за кордон, призовом на строкову чи альтернативну військову службу і повернулись після закінчення цієї роботи чи служби [138], [139, с. 46].

З урахуванням практики необґрунтованою відмовою слід вважати: по-перше, незаконну відмову, причини якої належать до заборонених законодавством; по-друге, ту, що не належить до професійних та ділових якостей особи, яка приймається на роботу; по-третє, немотивовану відмову, тобто відмову без посилання на будь-які мотиви (в тому числі і законні). Наприклад, незаконною слід вважати відмову, пов'язану з порушенням принципу рівності людей, наголошеного Загальною декларацією прав людини та закріпленого у ст. 21 Конституції України, або пов'язану з досягненням пенсійного віку. Так, ст. 11

Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» громадяни похилого віку мають право на працю нарівні з іншими громадянами, яке додатково гарантується державними цільовими програмами, територіальними та місцевими програмами зайнятості населення. Забороняється відмова у прийнятті на роботу і звільнення працівника за ініціативою власника або уповноваженого ним органу з мотивів досягнення пенсійного віку [140].

Вважаємо доцільною пропозицію, висловлену в науковій літературі, про закріплення обов'язку роботодавця повідомляти про причини відмови у прийнятті на роботу в письмовій формі усім без винятку категоріям працівників [6, с. 19]. На даний час такий обов'язок закріплений відносно прийняття на роботу вагітних жінок та жінок, що мають дітей (ч. 2 ст. 184 КЗпП) та відмова капітана у прийнятті на роботу членів екіпажу (ч. 1 ст. 66 КТМ). З метою підвищення ефективності юридичних гарантій при укладенні трудового договору, ч. 1 ст. 22 Кодексу законів про працю України, викласти у наступній редакції: «Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. Власник або уповноважений ним орган протягом трьох робочих днів, на вимогу фізичної особи, зобов'язаний надати письмове обґрунтоване повідомлення про причини відмови у прийнятті на роботу, наявність інших вакансій, роз'яснення можливості оскарження відповідного рішення».

Варто також відмітити, що заборона необґрунтованої відмови в укладенні трудового договору як норма-гарантія відображена і в Законі України «Про зайнятість населення». Разом з тим, хочемо звернути увагу на зменшення санкції за необґрунтовану відмову у працевлаштуванні громадянам, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, з чотирьох мінімальних заробітних плат за кожен таку відмову до двократного розміру мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення. Однак як зазначає законодавець, вказані штрафи є фінансовими санкціями, а тому їх можна поєднувати з фінансово-господарськими санкціями, передбаченими Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», в тому числі і за відмову в

укладенні трудового договору з інвалідом. Водночас вважаємо доцільним застосування вказаних санкцій до випадків необґрунтованої відмови у працевлаштуванні не лише особам, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, а будь-яким особам, які перебувають на обліку в органах служби зайнятості та активно шукають роботу.

З метою запобігання можливим зловживанням своїм правом працівниками при укладенні трудового договору, ст. 22 КЗпП України пропонуємо доповнити ч. 4 наступного змісту: «Надання фізичною особою підроблених документів та/або завідомо неправдивої інформації щодо професійного досвіду, освіти, стану здоров'я, якщо така інформація є суттєвою для виконання трудової функції за трудовим договором, крім випадків, коли роботодавець вимагає надання фізичною особою інформації, надання якої заборонено законом, є достатньою підставою для обґрунтованості відмови у прийнятті на роботу». Надана пропозиція дозволить захистити як роботодавця від недобросовісних працівників, так і працівників від незаконних вимог роботодавця при прийнятті на роботу.

Процес нової кодифікації трудового законодавства передбачає модернізацію правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю на етапі укладення трудового договору. Згідно з нормами ст. 29 проекту ТК, необґрунтована відмова у прийнятті на роботу забороняється. Проектом також визначено низку підстав для обґрунтованості відмови у прийнятті на роботу, що значно покращить стан гарантування реалізації особою права на працю.

Статтею 49 проекту ТК закріплено обов'язок роботодавця надати працівникові обумовлену трудовим договором роботу у визначений у договорі строк. У разі відмови роботодавця надати працівникові роботу відповідно до укладеного трудового договору працівник має право на визнання трудових відносин такими, що виникли з дня, визначеного трудовим договором, із стягненням заробітної плати з розрахунку тарифної ставки (окладу) до дня початку роботи. Однак роботодавець має таке право, якщо працівник без поважної на те причини не стане до роботи в обумовлений трудовим договором строк (ст. 50 проекту ТК). У такому разі вважається, що трудові відносини не

виникли, нормативний акт роботодавця, письмовий трудовий договір підлягають анулюванню і на працівника покладається обов'язок повернути роботодавцеві отримані гарантійні та компенсаційні виплати.

Проектом ТК передбачається, що за наявності письмової згоди особи, яка приймається на роботу, та в межах, визначених цією згодою, роботодавець може збирати інформацію про попередню роботу особи. Особа має право на ознайомлення з інформацією, зібраною про неї. Відмова особи від надання письмової згоди на збирання інформації щодо неї не може бути підставою для відмови у прийнятті на роботу (частина 5 ст. 51). Натомість відмова обраної на посаду особи без поважних причин укласти трудовий договір протягом тижня після закінчення строків, установлених трудовим законодавством, дає роботодавцеві право відмовити зазначеній особі у прийнятті на роботу (ст. 53). Подібними підставами для роботодавця відмовити особі у прийнятті на роботу є відмова переможця конкурсу без поважних причин укласти трудовий договір протягом тижня після закінчення встановленого строку (частина 4 ст. 54), а також відмова працівника, призначеного на посаду, без поважних причин укласти трудовий договір в аналогічний строк.

Отже, у проекті ТК заборонено необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу та визначено підстави для обґрунтованої відмови, що вбачається позитивним кроком в напрямку удосконалення правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою прав на працю на етапі укладення трудового договору.

Таким чином, заборону необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу можна віднести як до загальних, так і до спеціальних юридичних гарантій реалізації особою права на працю на етапі укладення трудового договору. Посиленню юридичних гарантій реалізації права на працю сприятиме закріплення у проекті ТК обов'язкової письмової форми відмови у прийнятті на роботу із належним обґрунтуванням відмови в укладенні трудового договору.

Недопущення дискримінації у трудових відносинах – одна із найважливіших юридичних гарантій щодо реалізації особою права на працю.

Частина друга ст. 22 КЗпП відсилає нас до положень Конституції України щодо недопущення будь-якого прямого або непрямого обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг, зокрема, при укладенні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання. Крім того, частиною 2 ст. 24 Основного Закону України гарантується рівність прав жінки і чоловіка, яка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Проблема недопущення дискримінації в трудових відносинах стоїть дуже гостро. В одній із публікацій С. В. Вишневецької подано аналіз нормативно-правового регулювання недопущення дискримінації як гарантії реалізації права на працю [141, с. 81–85]. У розвиток наведених науковцем положень, варто зазначити наступне.

Дія антидискримінаційного закону спрямована на запобігання та протидію дискримінації, вираженої у формі прямої, непрямой дискримінації, а також підбурювання, пособництва у дискримінації та утиск, в тому числі у трудових відносинах. Водночас, згідно з положеннями частини 3 ст. 6 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» не вважаються дискримінацією дії, які не обмежують права та свободи інших осіб і не створюють перешкод для їх реалізації, а також не надають необґрунтованих переваг особам та/або групам осіб за їх певними ознаками, стосовно яких застосовуються позитивні дії, а саме: 1) спеціальний захист з боку держави окремих категорій осіб, які потребують такого захисту; 2) здійснення заходів, спрямованих на

збереження ідентичності окремих груп осіб, якщо такі заходи є необхідними; 3) надання пільг та компенсацій окремим категоріям осіб у випадках, передбачених законом; 4) встановлення державних соціальних гарантій окремим категоріям громадян; 5) особливі вимоги, передбачені законом, щодо реалізації окремих прав осіб.

З метою додаткового гарантування захисту особи від дискримінації у трудових відносинах пропонуємо запровадити обов'язок роботодавця доводити відсутність у його діях ознак дискримінаційних дій відносно особи (працівника) на етапі укладення трудового договору, його виконання та/або розірвання, доповнивши ст. 2<sup>1</sup> Кодексу законів про працю України частиною другою наступного змісту: «У випадку вмотивованого звернення до суду особи, відносно якої роботодавцем вчинено дії, що мають ознаки дискримінації у трудових відносинах, з метою захисту від дискримінації обов'язок доводити відсутність у діях такого роботодавця дискримінації відносно особи покладається на роботодавця».

Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг (дискримінація) при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального й майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається. Водночас, потрібно розрізняти поняття дискримінації і диференціації у трудових правовідносинах [142]. Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством України.

Однією із складових конституційного права на працю, передбаченого ст. 43 Основного Закону України, є те, що «Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності ... ». Очевидно, що повна реалізація права на працю мусить супроводжуватися рівними можливостями, що особливо актуально для осіб недостатньо конкурентних на ринку праці, адже в протилежному випадку

вони об'єктивно не зможуть достатньо повно реалізувати своє право на працю. Як зазначає С. В. Попов, трудове законодавство, конкретизуючи рівні можливості кожного у здійсненні своїх трудових прав, визначає гарантії реалізації права на працю [14, с. 15].

Питання дискримінації у трудових відносинах стоїть дуже гостро і виноситься на міжнародний політичний рівень, про що свідчить прийняття Закону України «Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу», яким стаття 2<sup>1</sup> КЗпП викладена в новій редакції [45].

Обов'язковість укладення трудового договору з окремими категоріями осіб, яким не допускається відмова у прийнятті на роботу, – ще одна важлива гарантія забезпечення реалізації особою права на працю. Оскільки йдеться про окремі категорії осіб, то такі юридичні гарантії слід вважати спеціальним за суб'єктом. Як зазначалося вище, згідно з положеннями частини 1 ст. 184 КЗпП забороняється відмовляти у прийнятті на роботу жінкам з мотивів вагітності або наявності дітей, самотніми матерями, які мають дитину віком до 14 років або дитину інваліда. Згідно з частиною 4 ст. 24 цього Кодексу не може бути відмовлено в укладенні трудового договору особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій.

Закон України «Про зайнятість населення» [143] запроваджує нові підходи до стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць та укладення трудового договору з категоріями громадян, які недостатньо конкурентні на ринку праці. Новели зазначеного Закону, який набрав чинності з 01.01.2013, очевидно, мають за мету поліпшення ситуації на ринку праці України, зниження рівня безробіття, детінізацію зайнятості, покращення становища соціально вразливих категорій населення тощо. Водночас варто звернути увагу також на певну суперечливість та складність реалізації окремих прогресивних на перший погляд норм.

У відповідності до міжнародних зобов'язань України чинна редакція Закону

України «Про зайнятість населення» містить ряд загальних гарантій зайнятості населення (ст. 5), до яких, зокрема, відносяться гарантії на: вільне обрання місця, професій, виду діяльності; оплату праці; професійну орієнтацію, навчання (в тому числі на підтвердження неформального навчання); безоплатне сприяння у працевлаштуванні; соціальний захист у разі настання безробіття; захист від дискримінації та необґрунтованої відмови в укладенні трудового договору, незаконного звільнення, а також додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян.

Перш ніж перейти безпосередньо до змісту додаткових гарантій, зазначимо, що в самому Законі недостатньо чітко окреслено коло осіб, яких стосуються ці гарантії. Хоча зазначений закон і дає вичерпний перелік таких осіб у ст. 14, однак в одному випадку вони узагальнюються як «недостатньо конкурентоспроможні» (п.п. 15 та 16 ч. 3 ст. 15; ст. 26), а в іншому – «неконкурентоспроможні» (ч. 3 ст. 14; п. 10 ст. 22) громадяни. Зрозуміло, що «недостатня конкурентоспроможність» та «неконкурентоспроможність» поняття не тотожні, але синонімічні, і стосуються вони категорій осіб, визначених у ст. 14 Закону. На наше переконання, така неоднозначність у термінах не сприятиме вдосконаленню реалізації права на працю зазначеними категоріями суб'єктів. Разом з тим, у ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» закріплено визначення конкурентоспроможності працівника, яке ґрунтується виключно на суб'єктивних чинниках та не поширюється на певні об'єктивні обставини, що і зумовлюють недостатню конкурентоспроможність (чи неконкурентоспроможність) працівника, наприклад, сирітство, відсутність стажу, передпенсійний вік тощо.

Заходи додаткового стимулювання працевлаштування категорій осіб, визначених у ст. 14, є додатковими гарантіями відносно основних, перелічених вище, що витікає зі змісту п. 9 ст. 5 Закону. Тобто крім основних гарантій, особа може мати ще й додаткові гарантії реалізації права на працю окремими категоріями осіб. Такі заходи закріплені у ст. 26 Закону України «Про зайнятість населення» і передбачають, зокрема, щомісячну компенсацію фактичних витрат у розмірі єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне страхування

за відповідну особу за місяць, за який він сплачений.

Отже, замість дотацій на працевлаштування запроваджуються компенсації сплаченого ЄСВ, що створює передумови для корупційної складової у цих процесах. Очевидно, що було би простіше і прозоріше, скажімо, з другого місяця працевлаштування осіб, що належать до визначених цим законом категорій, встановити мінімальний розмір ЄСВ, за умови відповідності встановленим законодавством вимогам. В такому випадку, корупційна складова була би значно послаблена, а Державна служба зайнятості України могла би легко обліковувати працевлаштованих на пільгових умовах осіб.

Окремо слід виділити спеціальні гарантії реалізації спеціальними суб'єктами права на працю. До таких гарантій слід віднести, зокрема, заходи щодо розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності молоді (ст. 29) та громадян віком старше 45 років, учасників антитерористичної операції, які стали інвалідами, внутрішньо переміщені особи (ст. 30).

Згідно з положеннями п. 10 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» молодий працівник – це громадянин України віком до 35 років, випускник професійно-технічного або вищого навчального закладу, який у шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувався самостійно або за направленням навчального закладу чи територіального органу Державної служби зайнятості України та продовжує працювати протягом трьох років за кваліфікацією, яку він набув під час навчання, в тому числі незалежно від місця першого працевлаштування. Проте згідно з ч. 1 ст. 197 КЗпП працездатною молоддю вважаються громадяни України віком від 15 до 28 років, тобто положення Закону не узгоджуються з нормами КЗпП. Виникає логічне питання, як може особа віком 30 років бути молодим працівником і водночас не бути працездатною молоддю. Можливо, така ситуація з понятійним апаратом з часом виправиться, однак труднощі із застосуванням нового закону щодо реалізації права на працю безперечно будуть.

Ще однією новелою Закону України «Про зайнятість населення» стало запровадження ваучерів на підтримання конкурентоспроможності осіб старше 45

років зі страховим стажем не менше 15 років шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності. Вартість такого ваучера встановлюється в межах вартості навчання, але не може перевищувати десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Очевидним є те, що така сума може бути достатньою для підвищення кваліфікації особами з наявною низькою кваліфікацією, а особи з високою кваліфікацією, які з тих чи інших причин втратили роботу, навряд чи зможуть повноцінно перекваліфікуватися, не понизивши при цьому свою кваліфікацію. Щоправда, вартість ваучера прив'язана до прожиткового мінімуму для працездатних осіб, а тому зростання цієї величини могло б дещо поліпшити ситуацію з підвищенням кваліфікації особами старше 45 років, на що й будемо сподіватися.

Законом України «Про зайнятість населення» (ч. 2 ст. 14) встановлено квоту 5% від середньооблікової чисельності штатних працівників із загальною кількістю працівників понад 20 осіб для заповнення особами, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню. Вважаємо доцільним розробити та механізм запровадження органами зайнятості щорічно додаткових квот (броні) за погодженням із роботодавцями щодо працевлаштування таких категорій осіб, як: неповнолітні, тимчасово переміщені особи, особи з інвалідністю, учасники АТО, особи старші сорока років, інші особи, визначені на підставі кодифікованого закону про працю (без урахування обов'язкових квот (броні) відповідно до закону).

У розвиток положень Міжнародної конвенції ООН про права інвалідів, Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» (ст. 17) закріплено, що відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та

обсягу загрожує погіршенню здоров'я осіб з інвалідністю.

Однією з гарантій реалізації права працю осіб з інвалідністю є встановлення нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, а також відповідальність (адміністративно-господарські санкції) за невиконання встановлених нормативів (частина перша ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»). Однак встановленні санкції не поширюються на роботодавців, які повністю утримуються за рахунок коштів бюджету, що є невиправданим як із соціальної так і з правової точки зору. Вважаємо, що зазначене виключення потрібно скасувати.

Необхідно законодавчо закріпити гарантії реалізації особою з інвалідністю, ветераном війни та праці, учасником АТО права на працю шляхом покладення на роботодавця обов'язку: інформувати при укладенні трудового договору про можливість виконувати трудову функцію вдома; організувати працю таких осіб вдома. На наше переконання, запропоновані положення сприятимуть посиленню юридичних гарантій реалізації окремими категоріями громадян права на працю.

Узагальнюючи вищенаведене, хочемо зазначити, що гарантії прав інвалідів на працю та освіту взаємно пов'язані, причому якість освіти в сучасному світі, в умовах прагнення до розбудови демократичного громадянського суспільства, яке розвивається на засадах ринкової економіки, конкуренції, недискримінації та поваги до людини, набуває визначального значення. Саме через реалізацію гарантій прав інвалідів на інклюзивну якісну освіту, спрямовану на подальший професійний розвиток особи, можлива позитивна динаміка у поліпшенні соціального становища осіб інвалідністю. Однак вважаємо, що освіта та професійний розвиток інвалідів має відбуватися на засадах реальної конкуренції, а завдання держави і суспільства допомогти особам з інвалідністю стати конкурентоздатними і особливими, а не пригніченими і неспроможними.

Також доречно наголосити, що гарантування реалізації права на працю іноземцями в Україні, а українців за кордом – важлива складова процесів глобалізації [144], [145]. Проблеми застосування права на працю іноземців в Україні стали предметом наукових досліджень таких дослідників, як:

О. В. Довжук [146], О. П. Горбань [147], В. Г. Кравченко [148], Н. Лата [149], І. А. Римар [150], С. М. Сергеева [151], Г. О. Спіцина [63] та інші науковців. Окремі аспекти правового регулювання працевлаштування іноземців розкрито, наприклад, у публікаціях Т. В. Головки [152]. З посиленням інтеграційних та глобалізаційних процесів зростає актуальність правового регулювання працевлаштування іноземців. Відносини щодо працевлаштування зазначеної категорії осіб регулюються кількома нормативними актами, зокрема Конституцією України, міжнародними багатосторонніми (наприклад, Конвенцією МОП від 01.07.1949 № 97 про працівників-мігрантів; Європейською конвенцією про правовий статус трудящих-мігрантів № ETS № 93, (ратифіковано Україною у 2007 році)) та двосторонніми міжнародними договорами (наприклад, з Португалією, Іспанією та ін. державами), КЗпП, законами України «Про зайнятість населення», «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства», «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту», «Про міжнародне приватне право», «Про імміграцію», а також постановою Кабінету Міністрів України № 437 «Питання видачі, продовження дії та анулювання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства» та іншими нормативно-правові акти. Як бачимо, правове регулювання доволі розгалужене, що часто ускладнює виконання вимог законодавства щодо працевлаштування іноземців, гарантування їх трудових прав, а тому потребує уваги як представників юридичної науки, так і юристів-практиків.

Відповідно до статті 26 Конституції України іноземці та особи без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами, а також мають ті самі обов'язки, що і громадяни України, за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України.

Згідно з положеннями статті 1 Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства», іноземець – це особа, яка не перебуває у громадянстві України і є громадянином (підданим) іншої держави або держав. У свою чергу, іноземці та особи без громадянства, які перебувають на території

України на законних підставах, – іноземці та особи без громадянства, які в установленому законодавством чи міжнародним договором України порядку в'їхали в Україну та постійно або тимчасово проживають на її території, або тимчасово перебувають в Україні [153]. Власне застосування праці іноземців регламентується статтею 42 Закону України «Про зайнятість населення». При цьому варто зауважити, що частиною 6 ст. 42 зазначеного Закону визначено категорії працівників, отримувати дозвіл на працевлаштування яких не потрібно.

З огляду на зазначене, поняття трудового договору у науці трудового права розглядається у різних аспектах, зокрема: як юридичний факт; як інститут галузі трудового права; як форма здійснення юридичних гарантій у процесі реалізації права на працю; як двостороння угода.

Юридичні гарантії у процесі укладення трудового договору являють собою систему визначених нормами трудового права юридичних гарантій, які впливають із встановленої процедури укладення трудового договору. Основними рисами юридичних гарантій у процесі укладення трудового договору є наступні: а) спрямовані на забезпечення ефективних механізмів реалізації права на працю; б) обумовлені процедурою укладення трудового договору; в) забезпечують належні механізми узгодження істотних та факультативних умов; г) забезпечують прозорість та доступність умов праці; г) забезпечують належне погодження форми трудового договору; д) забезпечують прозору процедуру набрання чинності трудовим договором та оформлення виникнення трудових правовідносин.

До фундаментальних юридичних гарантій у процесі укладення трудового договору відносяться наступні: 1) свобода укладення трудового договору; 2) заборона примусової праці; 3) заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу; 4) недопущення дискримінації щодо реалізації права на працю; 5) спеціальні юридичні гарантії, які встановлюються щодо окремих категорій суб'єктів (інвалідів, іноземців, неповнолітніх, осіб передпенсійного віку тощо).

## **2.2 Сутність та особливості юридичних гарантій працівника у процесі виконання трудового договору**

Важливою рисою юридичних гарантій при реалізації права на працю є те, що значною мірою вони обумовлені трудовим договором та впливають із нього, у процесі його виконання.

У юридичній літературі справедливо зазначається, що найважливішою юридичною гарантією права на працю є встановлення обов'язку роботодавця створити працівнику нормальні умови для роботи [54, с. 882]. У цьому відношенні важливим фактором є зацікавленість обох сторін трудового договору у якісному виконанні трудової функції працівником, яке неможливе без створення відповідних умов для цього стороною роботодавця.

Укладення будь-якого правочину у сфері праці має за мету забезпечення дієвого та стабільного функціонування відповідних правовідносин. Трудовий договір спрямований на виникнення стабільних трудових правовідносин між працівником та роботодавцем. Разом із тим, враховуючи складність правових відносин, які виникають у сфері праці, наявність об'єктивних соціальних, економічних та інших чинників, які часто унеможливають належне виконання трудового договору, його сторонам гарантується право на зміну умов трудового договору та праці [28, с. 252].

Як зазначає професор А. О. Собакарь, вирішальну роль у реалізації та захисті суб'єктивних прав працівників відіграють юридичні гарантії, соціально-правове значення яких полягає в тому, що вони забезпечують працівникові реальну можливість користуватися певним соціальним благом, яке закріплено трудовим законодавством, безперешкодно реалізувати свої права, служать тим «надійним містком», який забезпечує необхідний перехід від можливості, яка проголошується в законі, до дійсності [154, с. 252].

Визначеність трудової функції працівника, як зазначає О. В. Смирнов, є найважливішою гарантією використання праці працівників на роботі відповідно до їх професії, спеціальності чи кваліфікації. Із цього випливає два важливих

правила, які мають значення правових гарантій: 1) встановлюється юридичний обов'язок роботодавця забезпечити працівника роботою відповідно до спеціальності (кваліфікації, посади), обумовленої під час прийняття на роботу; 2) забороняється в односторонньому порядку переводити працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором [155, с. 185]. Відповідно до положень ст. 31 КЗпП роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, оскільки це вже буде примусова праця, яка заборонена як міжнародними актами в сфері праці, так національним законодавством. У разі виробничої необхідності змінити трудову функцію працівника застосовуються правила, встановлені для переведення в межах одного підприємства (роботодавця), або ж це буде зміною істотних умов праці, введення якої потребує дотримання вимоги про попередження працівника про такі зміни за два місяці до їх введення. Разом з тим, трудове законодавство України допускає виконання роботи, не обумовленої трудовим договором у виняткових випадках і обмежене у часі та за колом осіб, у порядку переведення працівника без його згоди.

На позначення зміни умов трудового договору у науці все частіше використовується новація трудового договору. Сучасна доктрина трудового права тлумачить це поняття неоднозначно. Так, автори авторитетного академічного двотомного видання за редакцією академіка А. Р. Мацюка включають до новації трудового договору переведення на іншу роботу, переміщення, зміну істотних умов праці [54, с. 886]. Разом з тим, професор Н. Б. Болотіна вважає за доцільне виключити поняття «переміщення» зі ст. 32 КЗпП України, передбачивши тільки два варіанти змін умов трудового договору: «переведення» і «зміни в організації виробництва і праці» [156, с. 274], Н. Д. Гетьманцева новацією умов трудового договору визначає тільки переведення на іншу роботу [157, с. 64].

Ми вважаємо, що новація в класичному розумінні цього терміна не зовсім підходить до правового регулювання трудового договору, що зумовлено специфікою предмета та станом правового регулювання власне трудових відносин у трудовому праві. Відтак, більш доцільним вбачається використовувати хоча й громіздку, але більшою мірою відповідну реаліям правового регулювання,

конструкцію «зміна умов трудового договору». У будь-якому випадку, при зміні умов трудового договору, чи то при новації трудового договору, важливо дотримуватися гарантій трудових прав працівників, забезпечувати баланс інтересів сторін трудового договору, в першу чергу на юридичних засадах.

Норми законодавства, якими регулюються переведення в трудовому праві, по-суті є гарантійними нормами, оскільки їхня дія спрямована на забезпечення права особи працю з урахуванням інтересів сторін трудового договору, виробничої необхідності та інших факторів, які створюють передумови для переведень. Як зазначається в юридичній літературі, переведення на іншу роботу – це категорія, яка безпосередньо пов'язана з із гарантуванням свободи праці та заборонаю використання примусової праці [54, с. 887]. Разом з тим, чинне законодавство не закріплює легального визначення поняття переведення на іншу роботу, а лише подає основні ознаки переведень. Звичайно, наявність таких ознак дає можливість формулювання доктринального визначення цього поняття, але й серед науковців немає однотайності у підходах до розуміння переведення на іншу роботу як правової категорії.

Зі змісту частини 1 ст. 31 КЗпП України, за якою «переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у ст. 33 цього Кодексу та в інших випадках, передбачених законодавством», зрозуміло, трудовим законодавством встановлюється юридична гарантія недопущення переведення без згоди працівника.

Аналіз вказаної статті КЗпП України дає підстави виділяти окремі види переведень за ознакою новації роботодавця, трудової функції або місця розташування роботодавця. Тож можна говорити про внутрішні та зовнішні переведення як його види. Як зазначалося вище, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору з особою, яка направляється на роботу в порядку переведення за попередньої згодою між роботодавцями та працівником, а тому ми

можемо говорити про погоджене переведення як підвид зовнішнього переведення. Також окремими видами переведень є тимчасові та постійні переведення. Крім того аналіз чинного трудового законодавства дозволяє класифікувати переведення за критерієм суб'єкта, який ініціює дане переведення. Це може бути переведення за ініціативою роботодавця, працівника або третіх осіб. Більш детальну класифікацію переведень подає, наприклад, Ю. П. Дмитренко [124, с. 225], який класифікує переведення за такими критеріями, як: місце роботи, строки, джерело ініціативи, мета, причина. В літературі також зазначається, що при всій своїй різноманітності переведення мають одну важливу рису – усунення з попередньої роботи [122, с. 198].

Автори підручника «Трудове право України» подають власне визначення переведень, за яким переведення працівника на іншу роботу – це доручення працівникові роботи, тимчасово або на постійній основі, яка не відповідає спеціальності, кваліфікації або посаді, визначеній трудовим договором. Основними рисами переведення працівника на іншу роботу є наступні: 1) ініціюється роботодавцем або працівником; 2) означає зміну трудової функції (спеціальності, кваліфікації, посади); 3) проводиться шляхом змін до трудового договору, як правило, на підставі наказу (розпорядження) роботодавця; 4) може мати постійний або тимчасовий характер; 5) як правило, потребує згоди працівника; 6) як правило, фіксується шляхом внесення запису до трудової книжки [28, с. 253–254].

Згідно з положеннями частини 2 ст. 32 КЗпП України, не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Проте роботодавець не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

Водночас, роботодавець зобов'язаний перевести працівника на легшу роботу, якщо це зумовлено станом здоров'я працівника. Таке переведення має

тимчасовий характер та передбачене ст. 170 КЗпП України. Працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку. Юридичною гарантією забезпечення повної реалізації права на працю є положення, згідно з яким при переведенні за станом здоров'я на легшу, але нижче оплачувану, роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством України, попередній середній заробіток зберігається на весь час виконання нижче оплачуваної роботи або надається матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.

Під тимчасовим переведенням працівника на іншу роботу за станом здоров'я у науковій літературі розуміють переведення працівника за трудовим договором, яке передбачає зміну роботи (трудової функції, яка відповідає легшій роботі) працівника за станом здоров'я. Основними рисами зазначеного виду переведення працівника є наступні: 1) як правило, ініціюється працівником; 2) передбачає обов'язок роботодавця надати легшу роботу; 3) означає надання працівнику легшої роботи (зміна спеціальності, кваліфікації, посади) відповідно до медичного висновку; 4) як правило, має строковий характер; 5) проводиться шляхом внесення змін до трудового договору та/або на підставі наказу (розпорядження) роботодавця [28, с. 256].

Як справедливо зазначається у навчальній літературі, на практиці кожен із зазначених видів переведень нерідко визначається кількома обставинами. Чітка класифікація переведень на іншу роботу має важливе теоретичне і практичне значення, оскільки сприяє більш глибокому аналізу переведень як правового інституту, правильному застосуванню норм, що встановлюють різний порядок та умови переведення відносно кожного їх виду, а також дотриманню гарантій прав працівників при переведенні на іншу роботу [122, с. 199].

Згідно з положеннями судової практики, зокрема з положеннями п. 31 постанови Пленуму ВСУ від 56 листопада 1992 року № 9, переведенням на іншу

роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором [138]. Відтак, положення законодавства про погодження з працівником переведення є юридичною гарантією реалізації права на працю у процесі виконання трудового договору.

На сучасному етапі розвитку трудових відносин в Україні, а також з огляду на стан гарантування права на працю в нашій державі, важливо забезпечити баланс інтересів працівника і роботодавця щодо узгоджених переведень. Адже «зміна трудового договору за згодою сторін часто є фікцією, яка прикриває владу роботодавця і його можливості нав'язати працівникові свої умови. У більшості випадків роботодавець отримує згоду працівника, навіть якщо вона є вимушеною» [54, с. 890]. Легальна можливість фактично переведення працівника на роботу з гіршими умовами праці без його згоди закріплена частиною 3 ст. 32 КЗпП України, яка передбачає, що зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою.

Новацію умов трудового договору шляхом переведення на інше підприємство, установу, організацію Я. А. Одовічена пропонує оформляти договором про переведення, що є трьохсторонньою угодою між працівником, попереднім та майбутнім роботодавцем. Оскільки місцем роботи вважається конкретне підприємство, установа, організація, то його зміна, за домовленістю керівників та працівника, однозначно буде приводити до переведення на інше підприємство. Особливістю даного виду новації є те, що таке переведення є одночасно підставою звільнення з попереднього місця роботи. Але оскільки працівник надає свою згоду на таке переведення, крім того має обов'язок приступити до виконання своїх обов'язків у нового роботодавця, то наявні ознаки нам дають можливість вбачати в таких діях переведення, а не звільнення [158, с. 700]. Нормативне закріплення письмового оформлення переведення на інше підприємство, установу чи організацію у вигляді трьохсторонньої угоди між працівником та роботодавцями, на нашу думку, буде важливою юридичною

гарантією реалізації особою права на працю.

Поняття зміни істотних умов праці відноситься до дискусійних у наці трудового права. Водночас у навчально-науковій літературі основними рисами зміни істотних умов праці зазначаються наступні: 1) як правило, ініціюються роботодавцем; 2) стосуються умов праці, які впливають на зміст трудового договору та характер його виконання; 3) можуть впливати на істотні умови трудового договору; 4) потребують попереднього повідомлення кожного працівника (не пізніше як за два місяці); 5) потребують попередньої згоди працівника (бажано письмово); 6) можуть мати тимчасовий або постійний характер; 7) оформляються шляхом внесення змін до трудового договору та/або на підставі наказу (розпорядження) роботодавця; 8) у разі незгоди працівника можуть зумовити припинення дії трудового договору (п. 6 ст. 36 КЗпП) [28, с. 257].

Про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. По-суті, зміна істотних умов праці є синонімом до переведення в межах одного роботодавця, недарма ж наслідком відмови від продовження роботи на нових умовах роботи трудовий договір припиняється на підставі п. 6 ст. 36 КЗпП України, яка поєднує відмову від переведення та неприйняття змінених умов праці. Фактично відбувається одностороння зміна істотних умов трудового договору.

У сучасних трудових відносинах іноді складаються умови, за яких роботодавець може, або повинен відсторонити працівника від роботи. В окремих випадках відсторонення працівника від роботи фактично означає призупинення дії трудового договору, оскільки період відсторонення не оплачується і не зараховується до стажу роботи. Як і у випадках новації трудового договору за ініціативою роботодавця, важливо забезпечити дотримання юридичних гарантій реалізації особою права на працю, в тому числі і за умов відсторонення працівника від виконання посадових обов'язків.

КЗпП України встановлює, що відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством (ст. 46). Основними рисами відсторонення працівника від роботи є наступні: 1) як правило, ініціюється роботодавцем або іншою уповноваженою посадовою особою згідно із законом; 2) допускається з підстав, передбачених законом; 3) призупиняється дія трудового договору в частині виконання трудової функції та інших обов'язків працівника; 4) має тимчасовий характер; 5) оформляється на підставі обґрунтованого наказу (розпорядження) роботодавця; 6) по завершенню дії відповідного наказу (розпорядження) роботодавця працівник зобов'язаний приступити до виконання трудової функції [28, с. 257–258].

Юридичними гарантіями права на працю при переміщенні працівника є, в першу чергу, нормативне врегулювання порядку переміщень. У навчально-науковій літературі зазначається, що переміщення працівника за трудовим договором – це покладення на працівника обов'язку щодо виконання трудової функції на іншому робочому місці, в іншому структурному підрозділі у тій же місцевості, на іншому механізмі або агрегаті на підставі наказу (розпорядження) роботодавця. Таким чином, основними рисами переміщення працівника є наступні: 1) ініціюється роботодавцем; 2) означає зміну робочого місця працівника; 3) проводиться на підставі наказу (розпорядження) роботодавця, якщо інше не передбачено трудовим договором; 4) не потребує згоди працівника; 5) не тягне зміни інших умов трудового договору; 6) не допускається, якщо переміщення працівника протипоказане за станом здоров'я; 7) не заноситься до трудової книжки [28, с. 253].

Водночас, С. М. Булах не вважає переміщення новацією трудового договору, оскільки така дія не потребує отримання згоди працівника [159, с. 61]. Науковець також зазначає, що за умови відсутності зміни умов трудового

договору під час переміщення працівників, останнє не слід розуміти як окремий вид новації трудового договору й визначати його зміною умов праці [160, с. 101]. Тому, з метою посилення гарантій реалізації особою права на працю потрібно нормативно закріпити обов'язковість визначення конкретного робочого місця працівника у трудовому договорі, що сприятиме запобіганню зловживань переміщенням працівників з боку роботодавця, якщо інше не зумовлене специфікою роботи.

На практиці часто виникає питання, чи можна застосовувати процедуру переміщення при потенційній зміні визначених сторонами умов трудового договору, виключаючи умову про трудову функцію та місце роботи, зміна яких остаточно вимагає застосування процедури переведення. Чіткої вказівки стосовно зазначеного зміст ані ч. 1, ані ч. 2 ст. 32 КЗпП України не містить. З цього приводу П. Д. Пилипенко зазначає, що незважаючи на всі об'єктивні чинники, які зумовили появу такої норми, її невідповідність загальним принципам договірної регуляції у нинішніх умовах є очевидною. Гарантії трудових прав найманих працівників у разі застосування до них роботодавцем переміщення суттєво занижені [15, с. 338].

Автори проекту ТК [107] не застосовують поняття новації трудового договору, натомість норми щодо переведення та переміщення об'єднали у главі 3 «Зміна умов трудового договору» проекту ТК. Причому видами зміни трудового договору у статті 64 проекту ТК визначені переміщення та переведення. Стаття 63 проекту ТК встановлює заборону змінювати умови трудового договору без згоди працівника, що є юридичною гарантією забезпечення принципу добровільності реалізації права на працю за трудовим договором. Аналіз проекту ТК щодо зміни умов трудового договору дає підстави виділяти загальні положення, якими регулюється модифікація трудового договору (наприклад, ст. 63), та спеціальні (наприклад, ст.ст. 305, 310).

Доручення працівнику виконання роботи, що виходить за межі трудового договору, а також зміна істотних умов трудового договору вважається переведенням, а тому потребує згоди працівника. Згідно з ч. 2 ст. 66 проекту ТК

переведення на іншу роботу, крім випадків, встановлених цим Кодексом та законами, дозволяється тільки за письмовою згодою працівника та оформлюється шляхом укладення нового або внесення змін до раніше укладеного трудового договору.

У проекті ТК за роботодавцем закріплено право без згоди працівника перевести його на інше робоче місце. Водночас статтею 58 проекту ТК передбачено, що робоче місце – це місце, де працівнику необхідно бути або куди необхідно прямувати під час виконання ним трудових обов'язків, яке знаходиться під прямим або опосередкованим контролем роботодавця. Тут же встановлено обов'язок роботодавця визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами.

У науковій літературі звертається увага на наявність окремих проблем щодо правового регулювання укладання, зміни та припинення трудового договору, що впливає на зміст та дієвість юридичних гарантій реалізації особою права на працю. Так, К. Ю. Мельник та В. Я. Гоц вказують на суперечність між статтями проекту ТК України щодо переміщення та змісту трудового договору [161, с. 231]. Оскільки роботодавцю надається право без згоди працівника, якщо інше не передбачено трудовим договором, перемістити його на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій самій місцевості, доручити роботу на іншому обладнанні в межах його трудової функції та кваліфікації, якщо це не протипоказано за станом здоров'я, без зміни істотних умов трудового договору. Однак згідно з положеннями статті 33 ТК зазначення структурного підрозділу є обов'язковою умовою трудового договору, а це передбачає погодження з працівником такого переміщення. Хоча у проекті ТК зазначено, що умови трудового договору, визначені в ньому, можуть бути змінені тільки за згодою сторін у письмовій формі, крім випадків, встановлених цим Кодексом та законами, проте одностороння зміна обов'язкових умов трудового договору суперечитиме принципу свободи укладення трудового договору.

Сумісництво як юридична гарантія повної реалізації права на працю у процесі виконання трудового договору, регулюється Конституцією України,

КЗпП та іншими актами трудового законодавства. Дійсно, право на працю закріплене статтею 43 Конституції України, де зазначено, що кожен має право на працю, яку він вільно обирає або на яку він вільно погоджується, а держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю. У розвиток конституційної гарантії права на повну реалізацію права на працю, частиною другою статті 21 КЗпП закріплено право працівника реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Хоча стаття 21 КЗпП не обмежує сумісництво ні за кількістю трудових договорів про роботу за сумісництвом, які може укласти працівник, ні за тривалістю робочого часу, однак згідно з постановою КМУ від 03.04.1993 р. № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» тривалість роботи за сумісництвом не може перевищувати чотирьох годин на день і повного робочого дня у вихідний день. Загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна перевищувати половини місячної норми робочого часу [162]. Проте зазначена постанова стосується правового регулювання трудових відносин за сумісництвом лише на державних підприємствах, установах і організаціях, а тому поширювати її на всіх працівників є не виправданим.

Водночас, чинний КЗпП не містить визначення сумісництва, а наведене в ч. 2 ст. 21 цього Кодексу трактування зазначеного явища трудового права створює безліч проблемних питань при його застосуванні на практиці [163, с. 372]. Варто також розмежувати трудові відносини за сумісництвом (тобто праця за двома трудовими договорами) та суміщення (тобто одночасно виконання двох суміжних трудових функцій у одного роботодавця за одним трудовим договором).

Не вдаючись у понятійно-категоріальні аспекти сумісництва, зазначимо, що національним законодавством встановлено низку інших обмежень та заборон реалізації права на працю за договором на умовах сумісництва. Так, ст. 7 Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» [164] передбачала, що

особам, зазначеним у п. 1 ч. 1 ст. 4 цього Закону, заборонено займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України. У разі якщо Конституцією і законами України для окремих посад встановлено спеціальні обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності, то їх додержання забезпечується за спеціальними процедурами. Аналогічні обмеження (лише щодо іншого кола суб'єктів, на яких вони поширюються) передбачені у ст. 25 нового антикорупційного закону [165] та інших окремих законів України. Перелік робіт, які не є сумісництвом, а тому на них не поширюються відповідні обмеження, визначено «Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» [166].

Додатково обмеження щодо роботи за сумісництвом можуть встановлюватися колективним договором та угодою сторін (трудовим договором, оскільки він є угодою між працівником і власником щодо взаємних прав і обов'язків) [116, с. 338], що передбачено ч. 2 ст. 21 КЗпП. Однак потрібно виважено підходити до формулювання такого обмеження у трудовому чи колективному договорі, звертаючи особливу увагу на відповідність правових наслідків порушення трудового договору у цій частині, враховувати право працівників на повну зайнятість тощо.

Незважаючи на зазначені вище обмеження щодо роботи за сумісництвом, умови роботи за сумісництвом є допустимими і характерними для правового регулювання трудових відносин у пострадянських країнах. Такій тенденції, зокрема, сприяв перехідний період у розвитку національних економік цих країн, у тому числі й України. Більше того, за спостереженням Марка С. Фолі, робота за сумісництвом часто ставала основним доходом, порівняно з рівнем оплати праці за основним місцем роботи [167]. Водночас посилення ринкових тенденцій у правовому регулюванні соціально-трудова відносин супроводжується зменшенням питомої ваги сумісництва.

За загальним правилом працівник не зобов'язаний брати дозвіл у роботодавця за основним місцем роботи на роботу за сумісництвом, на відміну від практики та правового регулювання трудових відносин за сумісництвом у країнах ЄС, де робота за сумісництвом суперечить ринковому підходу до регулювання трудових відносин, зокрема з метою захисту комерційної таємниці. Так, згідно з трудовим законодавством Угорщини, працівник зобов'язаний інформувати роботодавця про роботу за сумісництвом, а роботодавець може дозволити або припинити сумісництво з метою захисту своїх інтересів [168, с. 170]. У трудовому праві Болгарії, як і в українському, розрізняється внутрішнє і зовнішнє сумісництво, однак дозволяється укладати трудовий договір про додаткову працю лише з одним роботодавцем за згоди роботодавця за основним місцем роботи, який у свою чергу питає згоди трудового колективу [168, с. 173].

Концептуальний аналіз сумісництва, проведений МОП, вказує як на позитивні, так і негативні наслідки сумісництва. Так, перевагами сумісництва є: 1) додатковий заробіток; 2) диверсифікація трудової діяльності, особливо за умови монотонного характеру трудової функції за основним місцем роботи; 3) більша незалежність та задоволення особистих інтересів. У свою чергу, недоліками роботи за сумісництвом вважаються: 1) ймовірність термінового виклику на роботу; 2) можливість додаткових витрат, наприклад, транспортних; 3) потенційний конфлікт між вимогами до працівника за кожним місцем роботи; 4) ймовірність негативного впливу на здоров'я працівника у зв'язку із робочим часом підвищеної тривалості [169]. Основними причинами сумісництва вважаються економічні фактори [170, с. 29].

Аналіз світової практики правового регулювання трудового сумісництва дозволяє виділити кілька основних підходів до цієї проблеми. Так, наприклад, в галузі охорони здоров'я розрізняють три основні моделі правового регулювання сумісництва лікарів, а саме: повністю заборонено (Португалія, Греція), обмежено дозволено (Канада, Італія), повністю дозволено (Індонезія, Єгипет) [171, с. 26–27]. У країнах Європейського Союзу обмеження сумісництва пов'язане, перш за все, з дотриманням встановлених європейським законодавством стандартів щодо

тривалості робочого часу, охорони праці, а також практики захисту комерційної таємниці. Разом з тим, встановлені обмеження не повинні суперечити гарантіям реалізації права на працю та повну зайнятість. Зокрема, як зазначає В. Костюк, ЄСХп визначає гарантії права на справедливі умови праці шляхом покладення на сторін зобов'язання встановити розумну тривалість робочого дня та тижня і поступово скорочувати робочий тиждень настільки, наскільки це дозволяє підвищення продуктивності праці та інші відповідні фактори [172, с. 51].

Положення Європейської соціальної хартії (переглянутої) деталізуються у Директиві Європарламенту та Ради 2003/88 ЄС «Про деякі аспекти організації робочого часу» (далі – Директива 2003/88 ЄС), яка у ст. 6 встановлює, тривалість робочого тижня не може перевищувати 48 годин [173]. Однак у цій Директиві не визначено, чи вказане обмеження тривалості робочого часу стосується лише основного місця роботи працівника, чи тривалості робочого часу за усіма трудовими договорами. Звичайно, з точки зору практики, недоцільно поширювати цю норму і на трудові договори про роботу за сумісництвом, адже тоді складно визначити, який із роботодавців нестиме відповідальність за порушення встановленого 48-годинного робочого тижня в сумарному вигляді, якщо за кожним окремим трудовим договором такого порушення немає. В той же час, кожен працівник має право на працю, яке гарантується міжнародно-правовими принципами свободи праці. Однак зазначене обмеження тривалості робочого часу було встановлене з метою забезпечення безпечних і здорових умов праці. Адже як свідчать аналітичні дослідження, сумісництво призводить до підвищення загальної тривалості робочого часу та зумовленого цим зростання рівня виробничого травматизму [174, с. 5]. Тому загальна європейська практика не схильна до укладання трудових договорів за сумісництвом за умов повної зайнятості за основним місцем роботи працівника, адже у такому випадку матиме місце перевищення 48-годинного робочого тижня, що негативно впливатиме на працездатність працівника, а відтак і на якість виконання трудової функції працівником за кожним із його трудових договорів. Отже, лише за умов неповної зайнятості за основним місцем роботи сумісництво не призводитиме до

порушення встановленого обмеження тривалості робочого тижня.

До трудового договору в країнах загального права часто включають умову про заборону конкуренції, яка зокрема, полягає у забороні працівнику укласти трудовий договір з іншим роботодавцем, що може негативно вплинути на становище основного роботодавця на ринку. Така практика досить поширена і ґрунтується вона, перш за все, на ринкових підходах до правового регулювання трудових відносин. Більше того, подібні обмеження можуть застосовуватися навіть після припинення трудових відносин з роботодавцем, який є конкурентом (потенційним конкурентом) відносно нового роботодавця. Однак роботодавець мусить довести доцільність такого обмеження та запровадити для працівника певні компенсації.

На відміну від чинного КЗпП, у проекті ТК відносини щодо роботи за сумісництвом більш конкретно врегульовані. Так, згідно з положеннями статті 45 проекту ТК, сумісництвом є виконання працівником у вільний від основної роботи час іншої оплачуваної роботи на підставі трудового договору [175]. В проекті ТК також передбачено право працівника укласти кілька трудових договорів про роботу за сумісництвом.

Проектом ТК не допускається робота за сумісництвом на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, якщо основна робота пов'язана з такими умовами, осіб, які не досягли вісімнадцятирічного віку, вагітних жінок, а також в інших випадках, встановлених законом. Аналогічно до чинного КЗпП, передбачається можливість встановлювати обмеження щодо роботи за сумісництвом трудовим законодавством, колективним або трудовим договором. Згідно з ч. 6 ст. 296 проекту ТК, забороняється приймати на роботу за сумісництвом неповнолітніх осіб. У проекті ТК (ч. 2 ст. 32) також передбачено, що працівник має право укласти трудовий договір до свого звільнення з попереднього місця роботи. У такому разі в трудовому договорі зазначається умова виконання роботи за основним місцем роботи чи за сумісництвом. При оформленні прийняття на роботу працівник у заяві має вказати, чи ця робота є основним місцем роботи, чи за сумісництвом.

Зважаючи на вищенаведене, аналіз чинного трудового законодавства дозволяє також зробити висновок про несистематизований характер правового регулювання реалізації права на працю, що ускладнює його гарантування юридичними засобами. За загальним правилом сумісництво українським законодавством дозволяється, а ступінь обмеження та коло суб'єктів, на яких поширюються встановлені обмеження, визначаються окремими законами (імперативно) або трудовими чи колективними договорами (диспозитивно). Оскільки робота за трудовим договором, у тому числі на умовах сумісництва, має регламентований характер, то загальне обмеження сумісництва максимальною тривалістю робочого часу у сумарному вираженні, не суперечить встановленим гарантіям реалізації права на працю.

Аналіз проекту ТК показує, що проблемні питання забезпечення юридичних гарантій права на працю за умов роботи за сумісництвом недостатньо врегульовані. На нашу думку, позиція законодавця має бути більш збалансованою і враховувати інтереси як роботодавців, так і працівників. Варто було б дозволити роботу за сумісництвом працівникам, які за основним місцем роботи працюють неповний робочий час, що відповідало б гарантії права на повну трудову зайнятість (з урахуванням антикорупційних обмежень). Разом з тим, вважаємо, що роботодавець за основним місцем роботи має право знати про роботу працівника за сумісництвом, адже на практиці виникатиме низка ситуацій, коли потрібно узгоджувати, наприклад, період відпустки, надурочних робіт тощо. Знову ж таки, поза увагою законодавця залишаються правове регулювання умов трудового договору про неконкуренцію, переманювання персоналу, що в умовах ринкової економіки будуть набувати все більшої актуальності, про що свідчить досвід країн ЄС. Ці питання потрібно врегулювати в новому ТК, аби трудові права працівників були гарантованими, права і обов'язки сторін трудового договору збалансованими. Лише в такому випадку правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах відповідатиме вимогам ринкової економіки та інтеграції України в європейський суспільно-політичний і економічний простір.

Крім того, слід звернути увагу, що працівникам, які за поважних причин не

можуть виконувати трудові обов'язки, законодавством установлюються гарантії, які надаються у вигляді збереження місця роботи (посади) та середнього заробітку в таких випадках. Зокрема, КЗпП установлено гарантії у зв'язку зі службовими відрядженнями (ст. 121), на час виконання державних або громадських обов'язків (ст. 119), у разі обрання на виборні посади (ст. 118), у разі переїзду на роботу в іншу місцевість у зв'язку з переведенням, прийняттям або направленням на роботу в цій місцевості (ст. 120), у випадку підвищення кваліфікації (ст. 122), у разі направлення на обстеження до медичного закладу (ст. 123), під час здавання крові для переливання (ст. 124), за участі авторів винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій у їх упровадженні (ст. 126).

Конституційна гарантія права на працю (ст. 43) поширюється не лише на трудові правовідносини щодо реалізації особою свого права на працю шляхом укладення трудового договору, а й на сам процес реалізації цього права. Дуже важливо, щоб конституційні норми-принципи щодо свободи праці, добровільності праці, належних і безпечних умов праці, оплати праці, використання праці жінок і неповнолітніх, захисту від незаконного звільнення, реалізації права на відпочинок, захисту порушених трудових прав обов'язково дотримувалися. Адже трудо-правовий принцип стабільності трудових відносин передбачає прагнення сторін трудового договору до збереження існуючих трудових відносин при врахуванні інтересів як роботодавця, так і працівника, а відтак дотримання встановлених гарантій трудових прав працівника під час виконання трудового договору як раз і забезпечує дієвість цього принципу, так само як принципів недискримінації, заборони незаконного звільнення тощо.

Сучасна доктрина трудового права до поняття «новація трудового договору» включає: переведення на іншу роботу, переміщення, зміну істотних умов праці [54, с. 886]. Не вдаючись у глибокий теоретико-правовий аналіз цих понять, зазначимо, що в процесах новації трудового договору важливо дотримуватися гарантій трудових прав працівників, забезпечити баланс інтересів сторін трудового договору в першу чергу на юридичних засадах.

Як зазначається в юридичній літературі, трудові юридичні гарантії можна класифікувати за різними критеріями, в тому числі відносно чинності трудового договору, а саме: юридичні гарантії до укладення трудового договору (юридичні гарантії щодо працевлаштування, зайнятості, недискримінації, гарантування першого місця роботи тощо); юридичні гарантії під час укладення трудового договору (заборона дискримінації, заборона необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу), гарантії під час виконання трудового договору (гарантії при переведенні, переміщенні, залученні до понадурочних робіт тощо), гарантії при припиненні та розірванні трудового договору (наприклад, гарантії щодо компенсацій та розрахунку між роботодавцем і працівником), [98, с. 127]. Отже, юридичні гарантії прав працівника під час виконання трудового договору є складовою системи юридичних гарантій реалізації особою права на працю.

Стаття 22 КЗпП «Гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору» передбачає загальні гарантії, які діють на усіх стадіях трудового договору – від укладення і аж до припинення трудового договору. Зазначена стаття містить гарантії щодо заборони необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу; дискримінації при укладенні, зміні чи припиненні трудового договору, водночас обмеження щодо віку, освіти та стану здоров'я можуть встановлюватися законодавством України. Разом з тим, КЗпП України містить і спеціальні норми, якими захищаються права працівника, наприклад, під час зміни умов праці, переведення, переміщення, навчання, зміни власника підприємства-роботодавця.

Фундаментальні наукові праці в галузі трудового права справедливо називають встановлення обов'язку роботодавця створити працівнику нормальні умови для роботи найважливішою юридичною гарантією права на працю [54, с. 882], що закріплено в ч. 3 ст. 43 Конституції України.

Потрібно також наголосити, що чинний КЗпП України (ст. 31) передбачає заборону роботодавцю вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Така позиція законодавця в цілому відповідає принципу визначеності трудової функції. Водночас зазначимо, що зі змісту статті 31 КЗпП можна зробити висновок, що якщо трудовим договором передбачено

широке коло трудових обов'язків, то роботодавець має законне право вимагати від працівника виконання будь-якого трудового завдання, оскільки це відповідає «роботі, передбаченій трудовим договором». Однак такий висновок є хибним, оскільки подібні положення трудового договору в даному випадку суперечитимуть принципу заборони укладення трудового договору на умовах гірших, ніж це передбачено законодавством. Адже трудовим законодавством передбачено, що роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника із його посадовими обов'язками (ст. 29 КЗпП), викладеними у посадовій інструкції. Посадова інструкція складається відповідно до Національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій», затвердженого наказом Держспоживстандарту від 28 липня 2010 року № 327 та відповідного Довідника кваліфікаційних характеристик (наприклад, наказом Міністерства освіти і науки № 665 від 01 червня 2013 року «Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів», на підставі якого і формуються відповідні посадові інструкції у сфері освіти).

Тим не менше, визначеність трудової функції працівника є однією із особливостей трудового договору, що з одного боку передбачає юридичний обов'язок роботодавця забезпечити працівника відповідно до його спеціальності, а з іншого – забороняється в односторонньому випадку переводити працівника на роботу, не обумовлену трудовим договором. А тому, цілком логічною є заборона вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (ст. 31 КЗпП). Звідси, відмова працівника виконувати роботу, що виходить за межі посадових обов'язків (трудової функції) працівника, не може бути підставою для розірвання трудового договору. В протилежному випадку матиме місце примусова праця, що прямо заборонено в законодавстві.

Як відомо, чинним КЗпП України (ст. 33) передбачено право роботодавця на переведення працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків

стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.

З цього приводу К. Ю. Мельник та В. Я. Гоц вказують, що де-юре таке переведення є примусовою працею, що заборонено Конституцією України, а тому науковці пропонують закріпити у трудовому законодавстві додаткову умову для можливості такого переведення без згоди працівника – оголошення на окремих територіях надзвичайного стану [161, с. 231]. Очевидно, що така пропозиція є цілком слушною в умовах форс-мажорних обставин природного або техногенного походження. Однак не зовсім виглядає прийнятним чекати оголошення надзвичайного стану на певній території для відвернення загрози життю і нормальним умовам життєдіяльності людей за «інших обставин», які можуть мати локальний та/або короткостроковий характер, але потребуватимуть негайного додаткового забезпечення робочою силою тут і зараз. На нашу думку, більш доцільним було б чітко закріпити в законодавстві право працівника оскаржити таке переведення і вимагати компенсації у випадку незаконного переведення без його згоди, а профспілки мають здійснювати активний громадський контроль за переведеннями без згоди працівника.

Спеціальними (за спеціальним суб'єктом) юридичними гарантіями у випадку переведення без згоди працівника за обставин, зазначених у частині другій ст. 33 КЗпП, є заборона тимчасового переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину-інваліда або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди.

Однак у процесі виробничої діяльності іноді складаються ситуації, коли є виробнича необхідність у тимчасових чи постійних змінах у трудових відносинах з працівником, що означає зміну умов трудового договору. В юридичній літературі зростає інтерес до цієї теми. Науковці досліджують новацію договору, іноді ототожнюючи поняття зміна умов праці, зміна умов трудового договору, модифікація трудового договору або новація трудового договору.

Безпосередньо пов'язаним з гарантуванням свободи праці та заборонаю використання примусової праці є переведення на іншу роботу (далі – переведення). В юридичній літературі обстоюється теза про те, що зміна умов трудового договору за згодою сторін часто є фікцією, за якою ховається директивна влада роботодавця [54, с. 890]. Зважаючи на більші можливості роботодавця, така згода працівника є добровільною формально, а не по-суті. Більше того, в умовах ринкової економіки роль трудового договору як стабілізуючого фактора трудових відносин переосмислюється, зважаючи на якісні зміни у змісті трудових відносин, що зумовлено технологічним прогресом та розвитком економіки [176, с. 243–244]. Тому, право роботодавця перевести працівника всупереч його волі на іншу роботу (*jus variandi*), зважаючи на структурні зміни в економіці, закріплене в трудовому праві більшості країн з ринковою економікою [54, с. 890]. Так само і щодо зміни умов праці. Подібні положення містяться і в українському трудовому законодавстві. Однак зміна умов праці *in rebus* повинна бути обґрунтованою, а роботодавець зобов'язується попередити працівника про наступну зміну умов праці не пізніше ніж за два місяці (ч. 3 ст. 32 КЗпП), що є гарантією права на працю під час виконання трудового договору, оскільки працівник у цьому випадку матиме час визначитися зі своїм рішенням щодо нових умов праці. Варто зазначити, що згідно з п. 31 постанови ПВСУ від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», якщо при розгляді трудового спору буде встановлено, що зміна істотних умов праці була проведена не у зв'язку зі зміною в організації виробництва і праці на підприємстві, то така зміна з урахуванням конкретних обставин може бути визнана судом неправомірною з покладенням на роботодавця обов'язку поновити працівникові попередні умови праці.

Трудові відносини в ринкових умовах мають функціонувати з урахуванням і використанням ринкових механізмів регулювання. Очевидно, що конкурентне середовище в економіці змушує роботодавців з одного боку оптимізувати витрати на виробництво, в тому числі і за рахунок підвищення продуктивності праці, а з іншого боку – кваліфікований працівник об'єктивно цінується роботодавцем як

засіб створення конкурентного продукту. Більше того, в ЄС мобільність робочої сили є одним із засадничих принципів функціонування економіки, адже вільний рух працівників дозволяє оптимізувати ринок праці ринковими методами, що дозволяє працівникові реалізувати право на працю об'єктивно. Завдання держави у цих умовах – гарантувати захист права на працю на засадах недискримінації та створення механізмів запобігання необґрунтованим звільненням та/або переведенням. За законодавством західних країн одностороння зміна роботодавцем істотних умов трудового договору (новація договірних відносин) дає право працівнику вимагати розірвання трудового договору й відшкодування шкоди [54, с. 891].

Зважаючи на обмеження щодо обсягу, в даній роботі проаналізовано не всі юридичні гарантії реалізації права на працю працівниками під час дії трудового договору. Однак в сучасних умовах надзвичайно важливим є гарантування трудових прав та дотримання принципу стабільності трудових відносин щодо працівників, мобілізованих на військову службу у зв'язку з проведенням антитерористичної операції на Сході України.

Основною гарантією, передбаченою останніми змінами до трудового законодавства, є збереження за мобілізованими місця роботи. Так, згідно з положеннями ст. 119 КЗпП, за працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації, зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб - підприємців, в яких вони працювали на час призову.

Частиною третьою ст. 119 КЗпП передбачено, що за працівниками, які були призвані під час мобілізації, на особливий період та які підлягають звільненню з

військової служби у зв'язку з оголошенням демобілізації, але продовжують військову службу у зв'язку з прийняттям на військову службу за контрактом, але не більше ніж на строк укладеного контракту, зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб - підприємців, в яких вони працювали на час призову.

Зазначеним категоріям працівників здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

Гарантії, визначені у частинах третій та четвертій ст. 119 КЗпП, зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) військових комісаріатах після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.

Зважаючи на соціальні ускладнення, до яких призводить необхідність проводити мобілізацію населення, було б доцільно створити добровільний державний реєстр демобілізованих осіб, які потребують соціальної реабілітації та працевлаштування. Оскільки українське суспільство займає активну позицію відносно долі захисників України, вказаний реєстр став би зручним інструментом для вітчизняних роботодавців надати адресну допомогу учасникам АТО щодо їх працевлаштування та соціальної та психологічної адаптації. Елементом механізму гарантування реалізації особами, які мають відповідний правовий статус, може стати встановлення в узгоджувальному порядку квоти для працевлаштування таких осіб.

Повертаючись до загальної характеристики правового регулювання гарантій реалізації особою права на працю на етапі виконання трудового договору, зазначимо, що врегулювання зазначених питань пропонується проектом ТК наступним чином. Згідно з положеннями статті 63 проекту ТК роботодавець не має права без згоди працівника змінювати умови трудового договору, зокрема вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої цим договором, змінювати умови праці та її оплати тощо, крім випадків, встановлених цим Кодексом та законами, у протилежному випадку матиме місце переведення на іншу роботу і потребує письмової згоди працівника, якщо інше не встановлено цим Кодексом.

На наше переконання, сприятиме покращенню гарантування та захисту трудових прав працівників обов'язковість письмової форми трудового договору (ст. 34 ТК). Крім того, у проекті ТК передбачено гарантії дотримання прав щодо оплати праці, які передбачають заборону в односторонньому порядку погіршувати умови оплати праці (ст. 213), а також інші державні мінімальні гарантії оплати праці (ст. 217).

Проект ТК України включає також гарантії працівникам на час виконання державних або громадських обов'язків (ст. 250), працівникам, яких направлено на медичний огляд (ст. 249), гарантії під час підвищення кваліфікації (ст. 253), у зв'язку з відрядженням (ст. 254), гарантії для донорів крові та її компонентів (ст. 259) тощо. Новелою проекту ТК є встановлення гарантій та компенсацій працівникам у разі їх репатріації (ст. 256).

Статтею 272 проекту ТК України передбачено, що держава гарантує реалізацію конституційного права кожного працівника на охорону його життя та здоров'я у процесі трудової діяльності, на безпечні та здорові умови праці. Гарантії прав працівників у сфері охорони праці встановлюються у трудовому законодавстві та є обов'язковими для виконання усіма державними органами й органами місцевого самоврядування, роботодавцями, професійними спілками, працівниками та іншими суб'єктами. З метою підвищеного захисту працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та важкими умовами праці, жінок, інвалідів і

неповнолітніх працівників понад загальні гарантії держава встановлює додаткові гарантії на охорону їх життя й здоров'я у процесі трудової діяльності. Трудовим і колективним договором (угодою) можуть встановлюватися інші гарантії, що не передбаченні у трудовому законодавстві.

Таким чином, вищенаведене дає підстави зробити висновок, що юридичні гарантії реалізації права на працю під час виконання трудового договору полягають у дотриманні принципу стабільності трудових відносин, визначеності трудової функції. Однак юридичні гарантії реалізації особою права на працю в ринкових умовах вимагають збалансованого підходу до забезпечення трудових прав працівників та роботодавців особливо під час дії трудового договору.

Виходячи з аналізу актів правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю, наукових публікацій та проекту ТК, можна зробити висновок, що основними гарантіями є: визначеність трудової функції; заборона вимагати від працівника виконання роботи не передбаченої трудовим договором; недопущення переведення працівника без його згоди; завчасне повідомлення працівника про наступну зміну істотних умов праці; збереження за окремими категоріями працівників місця роботи протягом тривалого проміжку часу.

Гарантії прав працівника при переміщенні значно знижені і потребують удосконалення. З метою посилення гарантій реалізації особою права на працю потрібно нормативно закріпити обов'язковість визначення конкретного робочого місця працівника у трудовому договорі, що сприятиме запобіганню зловживань переміщенням працівників з боку роботодавця, якщо інше не зумовлене специфікою роботи.

Нормативне закріплення письмового оформлення переведення на інше підприємство, установу чи організацію у вигляді трьохсторонньої угоди між працівником та роботодавцями, на нашу думку, буде важливою юридичною гарантією реалізації особою права на працю.

Таким чином, юридичні гарантії у процесі виконання трудового договору – це система визначених нормами трудового права юридичних гарантій, які

впливають із змісту трудового договору та спрямовані та забезпечення стабільності трудових правовідносин. Основними рисами юридичних гарантій у процесі виконання трудового договору є наступні: а) спрямовані на забезпечення сталості трудових правовідносин; б) спрямовані на забезпечення чіткості, стабільності умов трудового договору та умов праці; в) забезпечують обмеження та заборони щодо односторонньої відмови від умові трудового договору та умов праці; г) спрямовані на збалансування інтересів роботодавця та працівника.

Основоположними юридичними гарантіями у процесі виконання трудового договору є: а) юридичні гарантії з питань стабільності умов трудового договору та умов праці; б) юридичні гарантії з питань робочого часу та часу відпочинку, оплати праці, трудової дисципліни, матеріальної відповідальності, охорони праці та врегулювання трудових спорів; в) юридичні гарантії окремим категоріям працівників.

### **2.3 Поняття, ознаки та види юридичних гарантій на етапі припинення трудового договору**

Поняття припинення трудового договору неодноразово досліджувалось у наукових працях з трудового права як радянського періоду, так і на сучасному етапі розвитку трудового права.

У науковій юридичній літературі досить часто вчені пов'язують припинення трудових правовідносин з припиненням або розірванням трудового договору. Не погоджуючись із зазначеною позицією, Ю. А. Джепа вважає, що це дві самостійні правові категорії, що співвідносяться, як ціле й частина. Припинення трудового договору є лише однією з підстав припинення трудових правовідносин [39, с. 10–11].

Як стверджує професор О. І. Процевський, громадянам, які уклали трудовий договір, держава гарантує захист від незаконного звільнення і встановлює відповідний для цього правовий механізм, оскільки утвердження і забезпечення прав і свобод людини є її головним обов'язком (ч. 2 ст. 3, ч. 6 ст. 43 Конституції

України), тому однією із гарантій забезпечення права громадян на працю є правовий захист від незаконного звільнення з роботи, а також сприяння у збереженні роботи. Остання гарантія судовими органами чомусь взагалі не розглядається [177, с. 8].

Ідея юридичних гарантій реалізації особою права на працю знаходить своє законодавче закріплення не лише у гарантіях щодо укладення трудового договору, а й щодо захисту права на працю на етапі припинення трудових відносин. Так, правові гарантії права на працю також визначені за допомогою: а) підстав припинення трудового договору за ініціативою роботодавця; б) дотримання обов'язкових умов, які при наявності підстави, визначають законність розірвання трудового договору; в) порядку звільнення з роботи [177, с. 8].

На нашу думку, юридична конструкція поняття припинення трудового договору найкраще характеризується за підставами розриву юридичного договірної зв'язку між роботодавцем та працівником, тобто звільненням. Напевне, найбільше трудових спорів виникає у зв'язку з незаконним звільненням працівників. Законним буде вважатися звільнення, яке проведене на законних підставах.

Загальний перелік підстав припинення трудового договору передбачено ст. 36 КЗпП України. До таких підстав віднесено наступні: 1) угоду сторін; 2) закінчення строку (п.п. 2, 3 ст. 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не поставила вимогу про їх припинення; 3) призов або вступ працівника або власника – фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім призову працівника на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року; 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст.ст. 38, 39), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (ст.ст. 40, 41) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (ст. 45); 5) переведення працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на

виборну посаду; 6) відмову працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмову від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці; 7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи; 7<sup>1</sup>) набрання законної сили судовим рішенням, відповідно до якого працівника притягнуто до відповідальності за корупційне правопорушення, пов'язане з порушенням обмежень, передбачених Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції»; 7<sup>2</sup>) підстави, передбачені Законом України «Про очищення влади»; 8) підстави, передбачені контрактом; 9) підстави, передбачені іншими законами.

Як зазначає О. В. Плєскун, припинення трудових правовідносин має свої особливості в умовах розвитку ринкових відносин. Досить часто це виявляється в тому, що роботодавець намагається здійснити звільнення працівників без надання їм відповідних гарантій, передбачених чинним трудовим законодавством. Наприклад, створення роботодавцем таких психологічних умов, що унеможливають подальшу працю працівників. Довести таку несправедливість у судовому порядку працівникові буде досить важко, а іноді майже неможливо, а отже, це призведе до подання ними заяви про звільнення за власним бажанням, чим роботодавець досягне своєї мети [114, с. 247].

У відповідності з положеннями, висловленими в навчально-науковій літературі, припинення трудового договору – це припинення дії трудового договору та трудових правовідносин між роботодавцем та працівником. З правової точки зору, процедура припинення трудового договору має такі основні ознаки: 1) може ініціюватися стороною трудового договору або іншими уповноваженими особами; 2) допускається, як правило, з підстав, передбачених законом; 3) передбачає дотримання соціальних гарантій працівникам; 4) потребує належного правового оформлення шляхом видачі наказу (розпорядження) та внесення відповідного запису до трудової книжки [28, с. 259].

Ознаки юридичних гарантій права на працю на етапі припинення трудового договору становлять сутнісну характеристику поняття юридичних гарантій реалізації права на працю при припинення трудових відносин. У юридичній літературі визначаються особливості захисту прав суб'єктів при припиненні з ними трудових правовідносин. Так, Ю. А. Джепа три особливості гарантування трудових прав при припиненні трудових відносин. Першою особливістю є те, що гарантуванню в таких випадках підлягають 3 блоки прав: (а) гарантування правомірного припинення з працівником трудових правовідносин; (б) гарантування забезпечення права індивіда на працю після припинення останніх; (в) гарантування прав людини на захист і відновлення її порушених прав. Друга особливість полягає в залежності комплексу гарантій від суб'єкта трудових правовідносин, права якого повинні бути забезпечені. Третя особливість – це необхідність гармонізації національного законодавства з міжнародними та європейськими актами, що стосуються досліджуваного питання [178, с. 93].

Зважаючи на дію принципів свободи праці та заборони примусової праці, сутність гарантій реалізації права громадян на працю при припиненні з ними трудових правовідносин полягає в тому, що будь-який працівник вправі припинити трудові правовідносини у відповідних випадках і при цьому йому має бути гарантовано й забезпечено право на працю.

Також КЗпП України (ст. 36) передбачає низку гарантій, які унеможливають припинення дії трудового договору: а) зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації не припиняє дії трудового договору; б) у разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується; в) припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 частини першої ст. 40 КЗпП України) [28, с. 265–266].

Однією з юридичних гарантій реалізації особою права на працю на етапі припинення трудового договору є норма, передбачена ст. 49<sup>2</sup> КЗпП України, за якою роботодавець зобов'язаний персонально попередити кожного працівника

про наступне вивільнення не пізніше ніж за два місяці до запланованого розірвання трудового договору, в тому числі за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України.

З метою посилення юридичних гарантій реалізації права на працю на етапі припинення трудового договору пропонуємо вважати двомісячний строк персонального попередження працівника мінімальною юридичною гарантією. Водночас, відповідно до принципу стабільності трудових відносин, вважаємо за доцільне закріпити у КЗпП України підвищені строки попередження про вивільнення працівників, доповнивши ст. 49<sup>2</sup> частинами другою та третьою у наступній редакції:

«Працівників, безперервний стаж роботи яких за основним місцем роботи становить не менше 10 років, про наступне вивільнення попереджають не пізніше ніж за чотири місяці.

Працівників, безперервний стаж роботи яких за основним місцем роботи становить не менше 20 років, про наступне вивільнення попереджають не пізніше ніж за шість місяців.»

З метою забезпечення прав працівників при припиненні з ними трудових правовідносин обов'язково слід враховувати, до якої категорії належить даний працівник, оскільки залежно від цього диференціюються й гарантії його права на працю, що відповідають принципу поєднання єдності та диференціації у правовому регулюванні трудових відносин. Адже для окремих категорій осіб, які потребують більшого захисту з боку держави, законодавством передбачено спеціальні гарантії, для інших діють загальні засади й гарантії права на працю при припиненні трудових правовідносин.

Гарантії реалізації права на працю містить інститут переважного права залишення на роботі у випадку вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці. КЗпП України у ст. 42 закріплює, що при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі

надається: 1) сімейним – при наявності двох і більше утриманців; 2) особам, в сім'ї яких немає інших працівників із самостійним заробітком; 3) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації; 4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва; 5) учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»; 6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій; 7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання; 8) особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України; 9) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, – протягом двох років з дня звільнення їх зі служби. Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України.

З метою посилення юридичних гарантій окремим категоріям працівників при припиненні трудового договору пропонуємо частину третю ст. 42 Кодексу законів про працю України доповнити пунктом 10 у наступній редакції: «10) працівникам, які мають інвалідність, працівникам на утриманні яких перебуває інвалід першої або другої групи, дитина-інвалід, інвалід з дитинства». Відповідні зміни мають бути враховані у проекті ТК.

Згідно з КЗпП України (ст. 42-1) працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених п. 1 статті 40 цього Кодексу (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо роботодавець проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації. Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу надається особам, зазначеним у ст. 42 КЗпП України, та в інших випадках, передбачених колективним договором. Умови

відновлення соціально-побутових пільг, які працівники мали до вивільнення, визначаються колективним договором.

Юридичні гарантії реалізації особою права на працю на етапі припинення трудового договору можна класифікувати за ознакою особливостей правового статусу працівника, зумовлених віком, статтю, материнством, характером виконуваної роботи тощо. Вважаємо, що критерієм класифікації юридичних гарантій реалізації права на працю на етапі припинення трудового договору може бути ознака ініціатора припинення трудового договору. Оскільки трудовий договір може бути припинено за ініціативою працівника, роботодавця, третіх осіб, або з незалежних від волі будь-якої сторони подій, то можна визначити і відповідні види юридичних гарантій права на працю.

Особливою категорією працівників, яка потребує підвищеного захисту й гарантування своїх прав, є неповнолітні. Приділення їм окремої уваги зумовлюється віком таких осіб, внаслідок чого вони не завжди можуть чітко уявляти собі певну професію, однозначно й упевнено обрати відповідний вид діяльності. Окрім гарантування їм прав при прийнятті на роботу й безпосередньому здійсненні трудової діяльності, цій категорії працівників необхідне й забезпечення дотримання їх прав при припиненні трудових правовідносин. Вони не настільки досвідчені, аби забезпечити й відновити свої порушені права в разі звільнення незаконного або з порушенням законодавства.

Припинити трудові правовідносини з неповнолітнім працівником можливо за наявності сукупності певних умов і підстав. Умовою виступає волевиявлення однієї зі сторін або інших осіб на припинення трудових правовідносин. Підставою є чітко визначені законом обставини, за яких останні можуть бути припинені. Винятковість випадків звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 ст. 40 КЗпП України, має встановлюватися районною (міською) службою у справах дітей, яка дає згоду на звільнення неповнолітнього. Як суб'єкт, який не заінтересований у залишенні певних працівників на роботі, і як суб'єкт, створений для забезпечення прав дітей, ця служба найбільш об'єктивно може оцінити винятковість того чи іншого випадку.

Варто також звернути увагу, що згідно з положеннями ст. 199 КЗпП України, трудовий договір з неповнолітнім, як безстроковий, так і строковий, може бути припинений на вимогу батьків, усиновителів і піклувальників неповнолітнього, а також державних органів та службових осіб, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.

Чинним законодавством встановлені гарантії права на працю для державних службовців при припиненні трудових відносин з ними. Службово-трудова діяльність цих суб'єктів більше ніж усі інші трудові відносини потребує забезпечення стабільності, адже до державних службовців висуваються підвищені вимоги щодо професіоналізму й відповідальності. Ці працівники забезпечують виконання функцій держави, а значить, є одним з основних елементів її існування. Тому на сьогодні досить важливим завданням щодо стабілізації відносин у сфері державної служби залишається встановлення високого рівня правової регламентації як проходження останньої, так і припинення трудових правовідносин із державними службовцями. Серед обмежень, установлених до вимог прийняття на державну службу, додатково слід передбачити заборону брати на державну службу осіб, які притягалися до відповідальності за вчинення корупційних діянь.

Окремим інститутом захисту трудових прав є захист прав жінок. Особливо актуальним є забезпечення гарантій трудових прав жінок при припиненні із ними трудових відносин. Жінки потребують додаткових гарантій як при здійсненні трудової діяльності, так і при припиненні трудових правовідносин, зокрема, у зв'язку з особливими призначенням їх у житті – продовження роду й виконання функцій материнства.

Не менш важливою соціальною проблемою є створення умов та стандартів для соціальної реабілітації осіб з інвалідністю. Зважаючи на реальну важливість його юридичного закріплення й активізацію роботи по забезпеченню всебічної й ефективної участі інвалідів в економічному, соціальному, культурному й

політичному житті, Генеральна Асамблея ООН у грудні 2006 р. прийняла Конвенцію про права інвалідів, яка передбачила основні стандарти забезпечення й захисту прав і свобод людей з інвалідністю. Згідно із цими стандартами такі люди повинні бути повноправно включені в загальний соціальний процес. При цьому в центрі уваги знаходиться вже не інвалідність, а сама людина з інвалідністю, яка має бути здатна (наскільки це можливо) самостійно жити в суспільстві. У статтях 34–50 Конвенції сформульовані зобов'язання держав – учасниць цього міжнародного акта щодо надання створеному при ООН Комітету з прав інвалідів відповідної інформації про виконання положень Конвенції та юридичні механізми їх імплементації державами, що підписали й ратифікували цей документ. У зв'язку із цим постала нагальна потреба ратифікації Конвенції про права інвалідів і Україною.

Особливої уваги потребує питання захисту права на працю при припиненні трудового договору з ініціативи роботодавця. Законодавством України передбачено низку юридичних гарантій права на працю на цьому етапі. Такими гарантіями є: 1) звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 ст. 40 КЗпП України допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу; 2) не допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за п. 5 ст. 40 КЗпП України); 3) не допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період перебування у відпустці (крім повної ліквідації підприємства, установи, організації); 4) при припиненні трудового договору з підстав, зазначених у п. 6 ст. 36, п.п. 1, 2, 6 ст. 40 КЗпП України, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (п. 3 ст. 36) – у розмірі двох мінімальних заробітних плат; внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору (ст.ст. 38 і 39) – у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку (ст. 44 КЗпП України); 5) роботодавець зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову

книжку і провести з ним розрахунок (ст. 116 КЗпП України); б) у разі звільнення працівника з ініціативи роботодавця, останній зобов'язаний також у день звільнення видати копію наказу про звільнення з роботи (ст. 47 КЗпП України) [28, с. 267–270].

Отримання роботодавцем згоди профспілки на розірвання трудового договору з працівником, у передбачених законодавством випадках, також є юридичною гарантією реалізації особою права на працю, оскільки таке отримання є також нормативне закріплене.

Керуючись змістом ст. 36 Конституції України, ст. 43 КЗпП України; ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», книгою другою глави 7 проекту ТК, до порядку звільнення з роботи, окрім інших фактів, належить участь виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у сприянні збереження роботи і надання згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом діючої на підприємстві, в установі, організації профспілки, у випадках, передбачених законом. Професор О. І. Процевський розглядає не тільки факт надання згоди чи відмови у наданні згоди виборним профспілковим органом, а його участь у справах, які передують розірванню трудового договору, що дуже важливо для реалізації такої гарантії права на працю як сприяння у збереженні роботи [177, с. 8].

Аналіз правового регулювання гарантій трудових прав окремих категорій працівників при припиненні службово-трудова відносин свідчить про досить невиважений підхід законодавця до непорушності юридичних гарантій права на працю. Сучасний стан українського законодавства відзначається динамічними змінами, зумовленими активними політично-правовими процесами. Нововведення стосуються різних сфер суспільного життя, однак такі зміни покликані забезпечити правове підґрунтя для виконання комплексних завдань: впровадження антикорупційної політики, підтримки євроінтеграційних процесів, очищення влади. Зазначені зміни стосуються, звичайно, і сфери соціально-трудова відносин, через які реалізується соціально-економічна політика

держави. Разом з тим, виконуючи поставлені завдання, важливо зберігати баланс інтересів держави та громадянина, роботодавця та працівника тощо. Особливо актуальним у цьому аспекті, на нашу думку, є не лише дотримання встановлених соціально-трудова прав-гарантій, не лише їх збереження, а й посилення, що відповідатиме стратегічним цілям нашої держави на шляху до більш глибокої європейської інтеграції [179, с. 150–152].

Аналіз змін до нормативно-правових актів трудового законодавства та суміжних галузей права дозволяє виділити декілька напрямків, за якими впродовж останніх років було внесено низку законодавчих змін. Так, наприклад, у межах реформування антикорупційної політики у зв'язку з прийняттям законів України «Про запобігання корупції» (від 14.10.2014), «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реалізації державної антикорупційної політики» (від 14.05.2013), «Про очищення влади» (від 16.09.2014) у статтю 36 КЗпП України, було внесено зміни, за якими до підстав припинення трудового договору відноситься також набрання законної сили судовим рішенням, відповідно до якого працівника притягнуто до відповідальності за корупційне правопорушення, пов'язане з порушенням обмежень, передбачених Законом України «Про запобігання корупції». Зазначена вище стаття КЗпП України містить також бланкетну норму, за якою трудовий договір з працівником припиняється з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади».

У науково-експертних колах до наведених у зазначеному Законі України «Про очищення влади» [180] підстав припинення службово-трудова відносин з окремими категоріями службовців виникає ціла низка зауважень, [181] зокрема щодо припинення трудового договору (контракту) з підстав членства/співпраці у КПРС, КДБ (ст. 4), що суперечить закріпленому цим же Законом принципу індивідуальної відповідальності (ст. 2), адже фактично, запроваджується колективна відповідальність за діяльність цих органів в цілому. Крім того, звільнення через членство в КПРС є де-факто політично вмотивованою підставою для звільнення особи із займаної посади, що є дискримінацією за політичними поглядами, знову ж таки забороненою чинним трудовим законодавством, адже у

ст. 2<sup>1</sup> КЗпП зазначено, що Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин. А тому, це положення дуже суперечливе і таке, яке звільнена на такій політично мотивованій підставі особа може оскаржувати в суді і вигравати справу проти держави Україна, адже порушено гарантії щодо недискримінації особи в трудових відносинах за ознакою політичних поглядів.

Разом з тим, ми погоджуємося, що влада потребує очищення, однак критерії люстрації мають бути чіткими та правовими. Наприклад, справедливою є заборона обіймати певні посади на визначений строк у зв'язку з вчиненням корупційного правопорушення, доведеного в судовому порядку. Так само логічним, наприклад, є звільнення із займаної посади особи, яка за своїми професійними і діловими якостями не відповідає цій посаді, що знову ж таки встановлено відповідною атестаційною комісією, за умови неможливості переведення на іншу відповідну посаду. Водночас концепція аналізованого Закону щодо трудової люстрації суперечить суті та змісту права на працю, закріпленого на конституційному рівні.

Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції» від 07.04.2011 [164] було передбачено низку підстав, за якими особа підлягає звільненню з займаної посади. Так, у ст. 9 Закону зазначалося, що у разі неможливості усунення обставин, за яких мають місце обмеження щодо роботи близьких осіб, підпорядкована особа підлягає звільненню із займаної посади, згідно з пунктом 4 частини першої статті 41 КЗпП. Закон України «Про запобігання корупції» у ст. 27 також містить положення, за яким особи, що перебувають у підпорядкуванні у осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, у випадку неможливості уникнути такого перебування, підлягають звільненню [165]. Водночас, ст. 26 Закону України «Про запобігання корупції» встановлює низку обмежень після припинення діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави, місцевого самоврядування. Так,

особам, уповноваженим на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, зазначеним у пункті 1 частини першої статті 3 цього Закону, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, забороняється, зокрема, протягом року з дня припинення відповідної діяльності укладати трудові договори (контракти) або вчиняти правочини у сфері підприємницької діяльності з юридичними особами приватного права або фізичними особами – підприємцями, якщо такі особи протягом року до дня припинення виконання функцій держави або місцевого самоврядування здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності цих юридичних осіб або фізичних осіб – підприємців. Порушення встановленого пунктом 1 частини першої цієї статті обмеження щодо укладення трудового договору (контракту) є підставою для припинення відповідного договору. У разі виявлення порушень, передбачених частиною першою цієї статті, Національне агентство з питань запобігання корупції звертається до суду для припинення трудового договору (контракту), визнання правочину недійсним.

Очевидно, наявність такого обмеження спрямована на запобігання випадкам, коли особа, перебуваючи на посаді, заздалегідь «готує» для себе робоче місце у підприємстві чи організації, які вона контролює, чи іншим чином впливає на їх діяльність.

Таким чином, це не повна заборона укладати трудовий договір після звільнення з роботи (служби) в державних органах та органах місцевого самоврядування, а обмеження права реалізації особою права на працю, що визначено: 1) часовими межами – строком в один рік з дня звільнення; 2) колом потенційних роботодавців, які були підконтрольні звільненій особі; 3) колом суб'єктів, яких така заборона стосується – осіб, які були уповноважені на виконання функцій держави або органу місцевого самоврядування і здійснювали при цьому повноваження з контролю, нагляду, чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності цих роботодавців [182, с. 125].

Обмеження щодо заборони особі, звільненій з посади у зв'язку з притягненням до відповідальності за корупційне правопорушення, займатися діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави, місцевого самоврядування, або такою, що прирівнюється до цієї діяльності, встановлюється виключно за вмотивованим рішенням суду, якщо інше не передбачено законом. Адже мова йде про обмеження трудової правосуб'єктності працівника, через яку, як зазначає В. Л. Костюк, і реалізуються соціально-трудова гарантії [183, с. 132].

Зважаючи на суспільну значимість зазначених вище законодавчих новел, їх прийняття повинно було б супроводжуватися широким громадським обговоренням із залученням широкого кола фахівців, громадських діячів та вивченням міжнародної практики як впровадження, так і наслідків дії таких нововведень. Очевидно, що більшість проблемних моментів трудової люстрації та антикорупційних запобіжників у службово-трудова відносинах мають бути врегульовані у майбутньому ТК, що дозволить упорядкувати розрізнену джерельну базу правового регулювання трудових відносин.

Зазначимо, що проект ТК містить низку новел правового регулювання юридичних гарантій права на працю на етапі припинення трудового договору. Водночас, невиправдано диспозитивними, на нашу думку, є положення статті 310 проекту ТК про те, що строки та форма попередження працівника про розірвання трудового договору із роботодавцем-фізичною особою, умови і розміри виплати вихідної допомоги та інших компенсаційних виплат визначаються трудовим договором. І лише у разі відсутності відповідної домовленості застосовуються норми цього Кодексу. Можливо і є раціональним та доцільним запровадження спеціального правового регулювання відносин між працівником і фізичною особою-роботодавцем щодо припинення трудового договору, але довільним його робити небезпечно. Тому пропонуємо модернізувати положення чинного правового регулювання укладення, виконання та припинення таких трудових договорів, запровадивши спеціальні норми, але все-таки ці відносини мають бути врегульованими, що забезпечить певний рівень правового забезпечення гарантій трудових прав цієї категорії працівників.

Проектом ТК України у ст. 85 забороняється шляхом застосування насильства, погроз, введення в оману або в інший спосіб примушувати працівника до припинення трудових відносин за власною ініціативою проти його волі. У проекті ТК збережено норму щодо попередження працівників про наступне звільнення у зв'язку із скороченням. Так, згідно з положеннями ст. 88 роботодавець зобов'язаний письмово попередити працівника не пізніше ніж за два місяці, а роботодавець – суб'єкт малого підприємництва, не пізніше ніж за місяць. За згодою сторін трудового договору двомісячний строк попередження може бути зменшений до одного місяця з виплатою роботодавцем працівникові грошової компенсації у розмірі середньомісячної заробітної плати. Працівник може бути звільнений з роботи не пізніше ніж протягом чотирьох місяців після попередження. Роботодавець зобов'язаний запропонувати працівникові вакантні робочі місця (вакантні посади), що відповідають зазначеним вимогам, які з'являються протягом усього періоду з дня попередження працівника до дня його звільнення. Протягом строку попередження працівнику за його бажанням може надаватися вільний від роботи час для самостійного працевлаштування із збереженням заробітної плати, але не більше одного робочого дня на тиждень за домовленістю сторін.

Щодо порядку звільнення працівників проект ТК передбачає випадки, коли звільнення забороняється. Загальними гарантіями реалізації особою права на працю на етапі припинення трудових відносин є заборона звільнення працівника за ініціативою роботодавця: 1) в період тимчасової непрацездатності працівника, крім випадків звільнення на підставі статті 94 проекту ТК та у разі ліквідації юридичної особи – роботодавця або припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця; 2) у період перебування працівника у відпустці, крім випадку звільнення у разі ліквідації юридичної особи – роботодавця або припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця; 3) в період перебування працівника у відрядженні (ст. 106). До спеціальних гарантій реалізації особою права на працю на етапі припинення трудових відносин відносяться: обмеження звільнення працівників віком до вісімнадцяти років

(ст. 107); заборона звільнення вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років, та одиноких матерів (ст. 108).

В свою чергу, положення статті 295 передбачають, що неповнолітні особи у трудових відносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а додаткові гарантії неповнолітнім працівникам можуть передбачатися колективним договором. Статтею 296 проекту ТК встановлено низку імперативних норм, якими забороняється використання праці неповнолітніх, причому набуття неповнолітніми особами повної цивільної дієздатності відповідно до цивільного законодавства не виключає поширення на таких осіб норм цієї статті.

Отже, юридичні гарантії у процесі припинення трудового договору – це система визначених нормами трудового права юридичних гарантій, які виникають у процесі припинення дії трудового договору. Основними рисами юридичних гарантій у процесі припинення трудового договору є наступні: а) спрямовані на забезпечення прав та інтересів працівників у процесі припинення дії трудового договору; б) забезпечують громадський контроль з питань правомірності припинення дії трудового договору зі сторони роботодавця; в) забезпечують дотримання процедури припинення дії трудового договору, унеможливлення зловживань зі сторони роботодавця; г) забезпечують дотримання порядку оформлення припинення дії трудового договору.

Основоположними юридичними гарантіями у процесі припинення трудового договору є: а) юридичні гарантії з питань забезпечення дотримання відповідних підстав та процедури; б) юридичні гарантії з питань отримання згоди професійної спілки щодо правомірності припинення дії трудового договору; в) юридичні гарантії з питань оформлення припинення дії трудового договору.

## **Висновки до розділу 2**

Зважаючи на вищенаведене, можемо зробити наступні висновки:

1. Поняття трудового договору у науці трудового права розглядається у різних аспектах, зокрема: як юридичний факт; як інститут галузі трудового права;

як форма здійснення юридичних гарантій у процесі реалізації права на працю; як двосторонній правочин.

2. Юридичні гарантії у процесі укладення трудового договору – це система визначених нормами трудового права юридичних гарантій, які впливають із встановленої процедури укладення трудового договору. Основними рисами юридичних гарантій у процесі укладення трудового договору є наступні: а) спрямовані на забезпечення ефективних механізмів реалізації права на працю; б) обумовлені процедурою укладення трудового договору; в) забезпечують належні механізми узгодження істотних та факультативних умов; г) забезпечують прозорість та доступність умов праці; г) забезпечують належне погодження форми трудового договору; д) забезпечують прозору процедуру набрання чинності трудовим договором та оформлення виникнення трудових правовідносин.

3. До фундаментальних юридичних гарантій у процесі укладення трудового договору належать наступні: 1) свобода укладення трудового договору; 2) заборона примусової праці; 3) заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу; 4) недопущення дискримінації щодо реалізації права на працю; 5) спеціальні юридичні гарантії, які встановлюються щодо окремих категорій суб'єктів (інвалідів, іноземців, неповнолітніх, осіб перед пенсійного віку тощо).

4. Юридичні гарантії у процесі виконання трудового договору – це система визначених нормами трудового права юридичних гарантій, які впливають зі змісту трудового договору та спрямовані на забезпечення стабільності трудових правовідносин. Основними рисами юридичних гарантій у процесі виконання трудового договору є наступні: а) спрямовані на забезпечення сталості трудових правовідносин; б) спрямовані на забезпечення чіткості, стабільності умов трудового договору та умов праці; в) забезпечують обмеження та заборони щодо односторонньої відмови від умов трудового договору та умов праці; г) спрямовані на збалансування інтересів роботодавця та працівника.

5. Основоположними юридичними гарантіями у процесі виконання трудового договору є: а) юридичні гарантії з питань стабільності умов трудового

договору та умов праці; б) юридичні гарантії з питань робочого часу та часу відпочинку, оплати праці, трудової дисципліни, матеріальної відповідальності, охорони праці та врегулювання трудових спорів; в) юридичні гарантії окремим категоріям працівників.

6. Юридичні гарантії у процесі припинення трудового договору – це система визначених нормами трудового права юридичних гарантій, які виникають у процесі припинення дії трудового договору. Основними рисами юридичних гарантій у процесі припинення трудового договору є наступні: а) спрямовані на забезпечення прав та інтересів працівників у процесі припинення дії трудового договору; б) забезпечують громадський контроль з питань правомірності припинення дії трудового договору зі сторони роботодавця; в) забезпечують дотримання процедури припинення дії трудового договору, унеможливлення зловживань зі сторони роботодавця; г) забезпечують дотримання порядку оформлення припинення дії трудового договору.

7. Основоположними юридичними гарантіями у процесі припинення трудового договору є: а) юридичні гарантії з питань забезпечення дотримання відповідних підстав та процедури; б) юридичні гарантії з питань отримання згоди професійної спілки щодо правомірності припинення дії трудового договору; в) юридичні гарантії з питань оформлення припинення дії трудового договору.

## РОЗДІЛ 3

### МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ

#### 3.1 Поняття та ознаки міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці

Сучасний етап правового регулювання суспільних відносин в Україні відзначається активізацією інтеграційних процесів в європейському напрямку в умовах глобалізації соціально-економічних процесів, що супроводжується, відповідно, підвищенням ролі міжнародно-правового регулювання суспільних відносин, в тому числі і трудових, а відтак, потребує ґрунтовного і всебічного наукового дослідження. Ефективне реформування національного законодавства має відбуватися з одночасним дотримання встановлених міжнародно-правових стандартів, в тому числі і стандартів та гарантій у сфері праці.

Поняття міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю, як показує аналіз останніх досліджень і публікацій, розглядається науковцями доволі активно. Гарантіям у трудовому праві, на перший погляд, приділяється достатньо багато уваги. В різних аспектах їх вивчали в своїх наукових працях такі правознавці, як В. М. Андрійв, Н. Б. Болотіна, М. М. Грекова, В. В. Жернаков, В. Л. Костюк, С. В. Попов, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. М. Скобелкін, В. М. Толкунова, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та інші вчені у галузі трудового права. Однак аналіз останніх наукових досліджень дає підстави констатувати наявність неоднозначності, а іноді і протилежних позицій як на теоретичному рівні, так і щодо практичної реалізації юридичних гарантій трудових прав. Часто питання міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій залишаються за дужками уваги дослідників юридичних гарантій в трудовому праві. Так, Ж. Пустовіт, розкриваючи поняття зміст та гарантії реалізації права на працю в Україні, лише побіжно згадує у своїй праці міжнародно-правові гарантії, не

акцентуючи на цьому достатньої уваги, залишаючи за межами предмету дослідження міжнародно-правове регулювання юридичних гарантій у сфері праці [65, с. 171]. Разом з тим, Д. А. Тішко зазначає, що міжнародні трудові норми, що здебільшого містяться в конвенціях і рекомендаціях МОП, дозволяють гармонізувати національне трудове право і практику трудових відносин з іншими країнами [184, с. 253]. Зважаючи на вищенаведене, є потреба розкрити зміст та встановити межі поняття міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці.

В юридичній науці склалися різні підходи як до поняття міжнародно-правового регулювання у сфері праці взагалі, так і щодо правового регулювання юридичних гарантій зокрема. Так, С. С. Лукаш трактує міжнародно-правове регулювання у сфері праці як сукупність міжнародно-правових норм, що встановлюють стандарти у сфері праці і зайнятості з метою вдосконалення системи внутрішнього національного трудового права [185, с. 33]. Інший дослідник, О. Волохов, вважає, що міжнародно-правове регулювання праці можна визначити як застосування положень міжнародних документів у сфері праці до трудових і пов'язаних з ними відносин, які виникають у межах окремої держави та під час діяльності транснаціональних корпорацій [186, с. 347].

Як бачимо, зазначені автори по-різному підходять до визначення міжнародно-правового регулювання у сфері праці, однак позицію жодного з них ми не можемо повністю підтримати. По-перше, на наше переконання, неправильно ототожнювати сукупність міжнародно-правових норм, нехай вони і стосуються встановлення стандартів у сфері праці, з правовим регулюванням, адже регулювання це не лише норми і не будь-які норми, а певним чином організована система норм, а радше – міжнародних актів, через прийняття та застосування яких суб'єкти міжнародного права (часто опосередковано – через імплементацію в систему національного права) впливають на трудові відносини. По-друге, із наведеного вище визначення О. Волохова також не зрозуміло, хто ж є суб'єктом міжнародно-правового регулювання праці, хто застосовує положення міжнародних документів у сфері праці.

Більш прийнятним, як вбачається, є концепція міжнародно-правового регулювання праці як здійснюваної на міжнародному рівні діяльності держав та міждержавних об'єднань (організацій) щодо правового впорядкування відносин у сфері праці, їх юридичного закріплення, охорони та розвитку [116, с. 56]. Зазначене визначення можна доповнити посиланням на систему міжнародних правових актів, які є і основою, і результатом діяльності суб'єктів міжнародного права щодо регулювання відносин у сфері праці. Наприклад, Ю. П. Дмитренко зазначає, що «міжнародно-правове регулювання праці – це регламентування за допомогою міжнародних угод (договорів) та інших міжнародно-правових засобів питань, пов'язаних із застосуванням найманої праці, покращення її умов, охороною праці, захистом індивідуальних і колективних інтересів працівників» [124, с. 476].

У цьому відношенні пропонуємо виділити широке і вузьке розуміння поняття міжнародно-правового регулювання відносин у сфері праці. У широкому значенні міжнародно-правове регулювання юридичних гарантій у сфері праці – це сукупність міжнародних норм та стандартів з питань праці. У вузькому – це діяльність уповноважених інституцій, спрямована на забезпечення реалізації положень міжнародно-правових актів з питань юридичних гарантій реалізації права на працю та інших трудових прав. Адже як справедливо зазначає В. Л. Костюк, «міжнародно-правові акти виступають основною формою правового регулювання трудових відносин ...» [187, с. 152].

Вважаємо, що міжнародно-правове регулювання юридичних гарантій у сфері праці слід розуміти саме у публічно-правовому аспекті, не заперечуючи при цьому нерозривного зв'язку публічно-правового та приватноправового міжнародного регулювання відносин у сфері праці. Адже, як слушно зазначає Д. К. Бекашев, предметом галузі міжнародного трудового права є відносини між суб'єктами міжнародного права щодо трудових прав людини, зайнятості, соціального партнерства, соціального забезпечення, а відтак міжнародне трудове право регулює не безпосередньо трудові відносини як такі, бо не може бути власне трудових відносин між суб'єктами міжнародного права [188, с. 13–14].

Тим не менше, міжнародне публічно-правове регулювання відрізняється від міжнародного приватноправового регулювання перш за все предметом правового регулювання. Адже міжнародне приватне право регулює майнові, трудові, немайнові та інші відносини, ускладнені іноземним елементом (тобто між суб'єктами різних юрисдикцій), тоді як міжнародне публічно-правове регулювання спрямоване на політичні, економічні, гуманітарні, соціальні та інші відносини, що виходять за межі компетенції та/або територію окремої держави. Для міжнародного приватного права характерним є набір методів правового регулювання, що виражає власне правову природу цієї галузі, зокрема цивільно-правовий метод, колізійний та матеріально-правовий. Тоді як міжнародне публічно-правове регулювання здійснюється іншими методами, серед яких переважає узгодження волі його суб'єктів.

У системі сучасного міжнародного права виділяють міжнародне трудове право як самостійну галузь права, сформовану на основі єдиної системи загальних стандартів у сфері праці та трудових відносин, а також міжнародних договорів та правил і норм міжнародних договорів. Під міжнародним трудовим правом С. С. Лукаш розуміє галузь міжнародного права, що становить особливу систему юридичних норм, які регулюють відносини між його суб'єктами з метою захисту трудових прав працівників, діяльності їх професійних організацій, поліпшення умов праці й побуту працівників за допомогою добровільного встановлення певних юридичних і фактичних гарантій цих прав на основі рівності сторін [189, с. 15]. Міжнародно-правове регулювання юридичних гарантій у сфері праці є складовою предмету міжнародного трудового права як науки, а міжнародні відносини у сфері праці щодо міжнародно-правового гарантування трудових прав є складовою предмету міжнародного трудового права як галузі права у системі міжнародного права. Адже як зазначають дослідники міжнародного трудового права, його предмет складають, по-перше, міжнародні відносини щодо прийняття (встановлення) міжнародно-правових актів про працю, а по-друге – міжнародні відносини щодо контролю за дотриманням даних міжнародно-правових актів [190, с. 70].

Право на працю у міжнародно-правовому аспекті розглядається, зазвичай, у контексті загальних прав людини, серед яких воно займає центральне місце [191, с. 42]. У цьому відношенні важливу роль відіграють Організація Об'єднаних Націй та Міжнародна організація праці, про що у юридичній літературі вже зазначалося [187, с. 151–157]. Так, ООН у статті 23 Загальної декларації прав людини (1948 р.) закріплює право кожної людини на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці, на захист від безробіття, на рівну оплату праці за рівну працю без будь-якої дискримінації. Під егідою ООН було прийнято низку інших міжнародних актів, зокрема: Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.), Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (1966 р.), такі міжнародні конвенції ООН, як Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації стосовно жінок від 18 грудня 1979 р. (ратифікована СРСР 19 грудня 1980 р.), Конвенція про ліквідацію усіх форм расової дискримінації від 7 березня 1966 р. (ратифікована СРСР 22 січня 1969 р.), Конвенція про захист прав трудящих-мігрантів та членів їхніх сімей, схвалена на 45-й сесії Генеральної Асамблеї ООН у 1990 р.

Зокрема у статті 2 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [192] зазначено, що держави-учасниці зобов'язуються гарантувати, що права, проголошені в цьому Пакті, здійснюватимуться без будь-якої дискримінації щодо раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, майнового стану, народження чи іншої обставини. У ст. 6 зазначеного Пакту закріплено визнання його учасниками права на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і держави-учасниці зобов'язані зробити належні кроки до забезпечення цього права.

Не менш важливу роль у міжнародно-правовому регулюванні юридичних гарантій у сфері праці відіграють міжнародні акти МОП. Зокрема, Декларація МОП від 18 червня 1998 року основних принципів та прав у світі праці [193] передбачає, що держави-члени МОП будуть дотримуватися, зокрема, принципів

щодо скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці; реальної заборони дитячої праці; недопущення дискримінації у сфері праці та занять.

Систему міжнародно-правових актів МОП складає також низка фундаментальних конвенцій, які є обов'язковими для країн, що їх підписали та ратифікували (якщо конвенція підлягає ратифікації). Загалом, МОП було ухвалено близько 400 конвенцій та рекомендацій щодо різних аспектів трудових правовідносин. Для прикладу, назвемо декілька конвенцій, в яких закріплюються міжнародно-правові гарантії реалізації особою права на працю. Так, Конвенцією МОП «Про примусову чи обов'язкову працю» від 28 червня 1930 р. № 29 [41, с. 124–133] передбачено, що кожний член Міжнародної організації праці, який ратифікує цю Конвенцію, зобов'язується скасувати застосування примусової чи обов'язкової праці в усіх її формах у якомога коротший строк. У Конвенції МОП «Про захист заробітної плати» від 1 липня 1949 р. № 95 [194] передбачено права й соціально-трудова гарантії працівників на отримання заробітної плати та обов'язки роботодавця їх забезпечити та гарантувати. За цим міжнародно-правовим актом заробітна плата, виплачувана готівкою, виплачуватиметься тільки грошми, що мають законний обіг, і виплату у формі векселів, бонів, купонів чи в будь-якій іншій формі, призначеній замінити гроші, що мають законний обіг, заборонено. Також роботодавцеві заборонено обмежувати будь-яким способом свободу працівника розпоряджатися своєю заробітною платою на власний розсуд.

Конвенцією МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця [195] передбачено положення, за яким трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного зі здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби (ст. 4). Наступною міжнародно-правовою гарантією реалізації права на працю є положення ст. 7 зазначеної Конвенції про недопущення припинення трудових відносин з працівником з причин, пов'язаних з його поведінкою або роботою, доти, доки йому не нададуть можливість захищатись у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями, крім випадків, коли від роботодавця не можна

обґрунтовано чекати надання працівникові такої можливості. Статтею 8 Конвенції № 158 закріплено гарантію щодо захисту працівником свого права на працю, адже працівник, який вважає, що його звільнили необґрунтовано, має право оскаржити це рішення, звернувшись до такого безстороннього органу, як суд, трибунал у трудових питаннях, арбітражний комітет чи до арбітра. Вказана Конвенція МОП передбачає право працівника, з яким намічено припинення трудового договору, на попередження в розумний строк, або на грошову компенсацію замість попередження, якщо він не вчинив серйозної провини, тобто такої провини, у зв'язку з якою було б недоцільно вимагати від роботодавця продовжувати з ним трудові відносини протягом строку попередження. Зазначений міжнародний документ передбачає, що працівник, з яким припинено трудові відносини, має право на вихідну допомогу та допомогу з фонду страхування по безробіттю. У випадку припинення трудового договору з економічних, технологічних або інших аналогічних причин, роботодавець, згідно положеннями розділу III Конвенції МОП №158, провести консультації з представниками працівників щодо таких звільнень (ст. 13), а також повідомити компетентний орган якомога раніше (ст. 14), що направлено на гарантування дотримання трудових прав працівників на етапі припинення трудового договору.

Варто зазначити, що міжнародні акти МОП приймаються та мають виконуватися з урахуванням принципу недопущення погіршення правового становища працівника. Тобто, якщо конвенцією, наприклад, встановлюються положення гірші, ніж уже діючі в національному законодавстві, то мають застосовуватися саме ті положення, які надають працівникам більші гарантії, дбаючи про інтереси працівників. Згідно з п. 8 ст. 19 Статуту МОП [196] визначено, що в жодному разі прийняття якої-небудь конвенції або рекомендації Конференцією МОП або ратифікація якої-небудь конвенції будь-яким членом організації не повинні розглядатися як такі, що зачіпають який-небудь закон, судові рішення, звичай або угоду, які забезпечують більш сприятливі умови для зацікавлених трудящих ніж ті, які передбачаються конвенцією або рекомендацією.

Окрему категорію міжнародних актів у системі міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці становлять регіональні міжнародні акти. Для України актуальними є міжнародні акти (конвенції, декларації, договори тощо) прийняті в межах європейських регіональних суб'єктів міжнародного права. Так, Радою Європи були прийняті Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (1950), Європейська соціальна хартія (переглянута) (1996) [197], ратифікована Україною у 2006 році [198]. Як зазначає В. Л. Костюк, у ЄСХп «визначені фундаментальні трудові права працівника, роботодавця та гарантії їх здійснення» [172, с. 50].

З підписанням та ратифікацією Україною Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з Атомної Енергії та їхніми державами-членами з іншої сторони [199] особливої актуальності набуває наближення національного трудового законодавства до законодавства ЄС. Так, у Додатку XL до Глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» зазначеної Угоди закріплено зобов'язання України поступово наблизити своє законодавство до законодавства ЄС у встановлені в цьому документі строки. Сторони визначили конкретний перелік директив, положення яких мають бути впроваджені в українське трудове законодавство. Зазначений перелік складається з трьох блоків: 1) трудове законодавство, 2) антидискримінація та гендерна рівність, 3) здоров'я і безпека праці. Наприклад, Україна зобов'язалася імплементувати Директиви № 2006/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 05.07.2006 про реалізацію принципів рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості (зі змінами) [200], якою встановлюються гарантії реалізації права на працю.

У систему нормативних міжнародних актів правового регулювання відносин у сфері праці також входить низка двосторонніх та багатосторонніх договорів, стороною в яких є Україна. Варто відмітити, що міжнародні договори України, згоду на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, згідно з

положеннями ст. 9 Конституції України є частиною національного законодавства. У КЗпП України у статті 8<sup>1</sup> зазначено, що у випадку встановлення міжнародним договором (угодою), в якому бере участь Україна, інших порівняно з національним законодавством про працю правил, то застосовуються положення міжнародного договору.

Ознаки міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій є загальними, а тому стосуються й гарантій реалізації права на працю, закріплених у міжнародно-правових актах. Однак, виходячи з наведеного вище, складно однозначно визначити місце міжнародно-правових актів в системі джерел трудового права, якими регулюються трудові відносини. Адже ч. 2 ст. 19 Закону України «Про міжнародні договори України» також закріплено перевагу міжнародного договору над актами національного законодавства, якщо міжнародний договір по-іншому регулює ті чи інші відносини. Однак конституційно це положення не закріплене. Водночас, відповідно до ст. 26 Віденської конвенції про право міжнародних договорів [201], «кожний діючий договір є обов'язковим для його учасників і повинен ними сумлінно виконуватися», а «учасник не може посилатися на положення свого внутрішнього права як виправдання для невиконання їм договору» (ст. 27 Конвенції).

Очевидно, що в майбутньому ТК України, при визначенні поняття правового регулювання трудових відносин потрібно врахувати і міжнародно-правовий аспект, що особливо актуально в контексті соціально-економічної інтеграції у європейський правовий континуум, де гарантуванню соціальних прав людини, в тому числі і права на працю, приділяється особлива увагу. А тому, «вдосконалення національного правозахисного механізму у сфері трудових відносин природно потребує впровадження загальноприйнятих, перевірених практикою умов забезпечення визнаних у світі правових стандартів з метою гармонійного і виваженого впровадження у правопорядок України» [202, с. 113]. На наше глибоке переконання, при підготовці нового ТК України слід обов'язково врахувати невдалий попередній досвід, зокрема в аспекті недопущення звуження соціально-трудова гарантій працівників, а навпаки –

створювати збалансовану систему юридичних гарантій у сфері праці з якнайповнішим врахуванням положень трудового законодавства ЄС.

Таким чином, аналіз міжнародно-правових актів у сфері праці дає можливість виділити низку специфічних ознак сучасного міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці, зокрема: 1) комплексний характер гарантування права на працю (право на працю та інших трудових прав розглядаються в аспекті загальних соціально-економічних прав людини); 2) системний характер гарантування права на працю (соціально-економічні права проголошуються та гарантуються у системному зв'язку з політичними, громадянськими, культурними, економічними правами людини; 3) здійснення правового регулювання через соціальну стандартизацію (встановлення мінімальних стандартів, каталогізація соціальних прав, у тому числі і права на працю, а також змісту права на працю та гарантій його забезпечення).

З огляду на зазначене, міжнародно-правове регулювання юридичних гарантій у сфері праці можна розглядати у широкому та вузькому значеннях. У широкому значенні міжнародно-правове регулювання юридичних гарантій у сфері праці – це сукупність міжнародних норм та стандартів з питань праці. У вузькому – це діяльність уповноважених інституцій, спрямована на забезпечення реалізації положень міжнародно-правових актів з питань юридичних гарантій реалізації права на працю та інших трудових прав. Одним із фундаментальних напрямів розбудови в Україні новітнього трудового законодавства, зокрема ухвалення Трудового кодексу, є урахування міжнародних стандартів з питань праці.

### **3.2 Види міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці**

Класифікацію видів міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці можна проводити за різними критеріями. Найбільш поширеним і доцільним з практичної точки зору ми вважаємо класифікацію з

рівнем міжнародно-правового регулювання та суб'єктом міжнародно-правового закріплення відповідних юридичних гарантій реалізації особою права на працю. Саме аналіз міжнародних актів міжнародного правового регулювання дає нам матеріал для аналізу, узагальнення та наукового осмислення забезпечення реалізації особою трудових прав.

Як зазначає С. С. Лукаш, міжнародно-правові акти, які ратифіковані Україною, є частиною національного законодавства, у тому числі і в сфері праці. Вони містять загальні норми, які відносяться до прояву централізованого регулювання праці. Функціональне призначення цих актів полягає в тому, щоб:

- а) служити додатковим стимулом розвитку й удосконалення національного законодавства в соціально-трудої сфері а також удосконалення системи соціального захисту працівників;
- б) заповнювати прогалини в регулюванні відносин з праці, особливо їх нових форм і видів;
- в) вводити нові, порівняно із вітчизняним законодавством, трудові права та гарантії, що їм відповідають [189, с. 15].

У межах дисертаційного дослідження, Ю. В. Чижмарь по групував міжнародно-правові документи у сфері трудових відносин за такими критеріями:

- 1) за сферою дії (універсальні, міжнародні регіональні, локальні);
- 2) за юридичною силою (обов'язкові, рекомендаційні);
- 3) залежно від функцій та характеру норм у правовому регулюванні (процесуальні, матеріально-правові, колізійні);
- 4) за колом осіб (нормативно-правові акти про працю (загальні, спеціальні) [203, с. 17].

Універсальні міжнародно-правові акти з питань праці, які встановлюють правові гарантії трудових прав людини, є основою правового регулювання на найвищому рівні. Актами міжнародно-правового регулювання є перш за все Статут ООН, Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Конвенція про права інвалідів. Сюди ж можна віднести Декларацію МОП основних прав і принципів у світі праці.

Так, згідно зі своїм Статутом ООН покликана розвивати міжнародне співробітництво та партнерство з питань забезпечення миру та безпеки у світі,

визнання основоположних прав та свобод людини [204].

Слід підкреслити, що Загальна декларація прав людини [37] відносить до основних прав людини такі, як: право на соціальне забезпечення (ст. 22), право на працю (ст. 23), право на відпочинок (ст. 24), право на належний життєвий рівень (ст. 25) тощо. Право на працю – одне з основних прав людини, яке уперше це право було проголошене у Загальній декларації прав людини, ст. 23 якої проголошує, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці й на захист від безробіття.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні й культурні права містить положення, що право на працю – це право кожної людини на отримання можливостей заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Згодом дане положення знайде своє відображення у статі 43 Основного Закону України і стане конституційною основою права на працю, принципом трудового права України.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права встановлює право, яке розповсюджується на усіх, незалежно від громадянства певної держави. Це право на працю (ст. 6), право кожного на справедливі та сприятливі умови праці (ст. 7), право кожного на організацію професійних союзів (ст. 8), право кожного на соціальне забезпечення, захист, допомогу сім'ї та дітям без будь-якої дискримінації (ст. 10), право кожного на достатній життєвий рівень (ст. 11). Як виняток із загального правила, зазначений міжнародний документ допускає право країни, що розвиваються, з належним урахуванням прав людини та свого народного господарства визначати, у якій мірі вони будуть гарантувати визнані у цьому Пакті економічні права особам, які не є їх громадянами (п. 3 стаття 2).

На міжнародному рівні гарантії прав інвалідів на працю закріплені в Конвенції ООН про права інвалідів, яка набрала чинності для України 06 березня 2010 року. Положення Конвенції ґрунтуються на міжнародно-правових нормах-принципах, закріплених у Загальній декларації прав людини (1948 р.), Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.),

Міжнародному пакті про громадянські і політичні права (1966 р.), а також низці міжнародних конвенцій про недопущення дискримінації, адже саме дискримінація осіб з інвалідністю є однією з найболючіших проблем на шляху реалізації інвалідами своїх прав, зокрема права на працю. Відтак, Конвенція ООН про права інвалідів є комплексним міжнародно-правовим актом щодо гарантування прав інвалідів як в першу чергу людей, однак з особливими потребами. Адже в сучасному світі бурхливого розвитку та поширення передових технологій ті інші фізичні особливості людини можна компенсувати використанням сучасних технологій та методів навчання і комунікацій. У цьому відношенні надзвичайно важливими вбачаються два аспекти проблеми повної реалізації інвалідами своїх прав: по-перше, посилена увага з боку держави та міжнародної спільноти, яка якраз і виявляється, зокрема, через встановлення гарантій реалізації прав осіб з інвалідністю, закріплених у відповідних актах; по-друге, відкритість самого суспільства у відношенні до інвалідів, готовність та сприяння щодо залучення таких людей до активного суспільного життя.

У сучасному світі у процесі реалізації права на працю все більше відіграє, звичайно, освіта. Повертаючись до аналізу Конвенції ООН про права інвалідів, зазначимо, що згідно з положеннями статті 24 держави-учасниці Конвенції визнають право інвалідів на освіту. Гарантіями реалізації цього права мають бути недопущення дискримінації за ознакою інвалідності в даному випадку щодо реалізації права на освіту, а також забезпечення державою-учасницею на підставі рівності можливостей інклюзивної освіти на всіх рівнях. Головною метою (а в ідеалі – результатом) гарантування прав інвалідів на освіту є надання інвалідам можливості брати ефективну участь у житті вільного суспільства. З метою забезпечення доступу інвалідів до загальної вищої освіти, професійного навчання, освіти для дорослих і навчання протягом усього життя без дискримінації та нарівні з іншими, держави-учасниці повинні впроваджувати розумне пристосування.

У статті 27 Конвенції право інвалідів на працю нарівні з іншими визнається державами-учасницями. Право на працю включає право на отримання можливості

заробляти собі на життя працею, яку інвалід вільно вибрав чи на яку він вільно погодився, в умовах, коли ринок праці та виробниче середовище є відкритими, інклюзивними та доступними для інвалідів.

Гарантії реалізації інвалідами права на працю забезпечуються через:

- 1) заборону дискримінації за ознакою інвалідності стосовно всіх питань, які стосуються всіх форм зайнятості;
- 2) захист прав інвалідів нарівні з іншими на справедливій і сприятливій умові праці, зокрема рівні можливості й рівну винагороду за працю рівної цінності, безпечні та здорові умови праці, зокрема захист від домагань, та задоволення скарг;
- 3) забезпечення того, щоб інваліди могли здійснювати свої трудові й профспілкові права нарівні з іншими;
- 4) надання інвалідам можливості для ефективного доступу до загальних програм технічної та професійної орієнтації, служб працевлаштування та професійного й безперервного навчання;
- 5) розширення на ринку праці можливостей для працевлаштування інвалідів та просування їх по службі;
- 6) розширення можливостей для індивідуальної трудової діяльності, підприємництва, розвитку кооперативів і організації власної справи;
- 7) наймання інвалідів у державному і приватному секторах;
- 8) забезпечення інвалідам розумного пристосування робочого місця;
- 9) заохочення набуття інвалідами досвіду роботи в умовах відкритого ринку праці;
- 10) заохочення програм професійної та кваліфікаційної реабілітації, збереження робочих місць і повернення на роботу для інвалідів.

Міжнародний кодекс праці, який утворюють конвенції та рекомендації МОП, займає наступну ланку в ієрархії міжнародного правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю. Як зазначається у науковій літературі, провідна роль у міжнародно-правовому регулюванні відносин з питань праці належить ООН та МОП – провідним міжнародним інституціям, які покликані формувати та розвивати міжнародне співробітництво і партнерство з питань праці на основі демократичних загальнолюдських цінностей і традицій [28, с. 68]. Конвенція МОП – це міжнародно-правовий акт з питань праці, що покладає на державу, яка приєдналась до нього, зобов'язання по внесенню певних змін у трудове законодавство. На відміну від конвенції

рекомендація МОП – це міжнародно-правовий акт з питань праці рекомендаційного характеру, а тому його положення визначають бажаний порядок регламентації трудових прав державами. Як правило, рекомендації МОП ухвалюються на виконання або у розвиток відповідних конвенцій МОП.

Як зазначалося вище, конвенції та рекомендації МОП утворюють Міжнародний кодекс праці (понад 180 конвенцій та понад 190 рекомендацій). До основних конвенцій МОП, якими встановлюються відповідні гарантії трудових прав, можна віднести такі, як: Конвенція про працю жінок у нічний час (№ 4, 1919 р.), Конвенція про нічну працю підлітків у промисловості (№ 6, 1919 р.), Конвенція про відшкодування працівникам під час нещасних випадків (№ 17, 1925 р.), Конвенція про відшкодування працівникам під час професійних захворювань (№ 18, 1925 р.), Конвенція про примусову чи обов'язкову працю (№ 29, 1930 р.), Конвенція про обов'язкове соціальне страхування працівників на випадок інвалідності у сільському господарстві (№ 38, 1933 р.), Конвенція про регулювання деяких особливих систем вербування працівників (№ 50, 1936 р.), Конвенція про регулювання письмових трудових контрактів працівників з корінного населення (№ 64, 1939 р.), Конвенція про інспекцію праці на територіях за межами метрополії (№ 85, 1947 р.), Конвенція про охорону заробітної плати (№ 95, 1949 р.), Конвенція про працівників-мігрантів (№ 97, 1949 р.), Конвенція про скасування примусової праці (№ 105, 1957 р.), Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики (№ 117, 1962 р.), Конвенція про встановлення мінімальної заробітної плати, з особливим урахуванням країн, що розвиваються (№ 131, 1970 р.), Конвенція про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище (№ 155, 1981 р.), Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящих із сімейними обов'язками (№ 156, 1981 р.), Конвенція про статистику праці (№ 160, 1985 р.), Конвенція про нічну працю (№ 171, 1990 р.), Конвенція про надомну працю (№ 177, 1996 р.), Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці (№ 182, 1999 р.), Конвенція про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) (№ 189, 2011 р.) тощо.

Рівність у реалізації прав і свобод людини є одним із основних принципів міжнародно-правового регулювання праці. Принцип рівності у світі праці означає недопущення дискримінації, під якою розуміється будь-яка відмінність, недопущення або перевага, що встановлюється за ознакою раси, статі, релігії, іноземного, соціального походження, віку, сімейного стану, що приводять до порушення рівності можливостей в галузі праці і занять. Основними актами міжнародно-правового регулювання питань рівності у реалізації права на працю є такі конвенції МОП, як Конвенція №111 про дискримінацію в галузі праці й занять (1958 р.), Конвенція №100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951 р.). Відповідні положення містить і національне законодавство. Так, ст. 2-1 КЗпП України закріплює положення про те, що в Україні забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Положення про неприпустимість примусової праці закріплюються міжнародно-правовими актами про працю різних рівнів. Зокрема, Європейська конвенція про права людини (1959 р.), Конвенція МОП № 29 про примусову або обов'язкову працю (1930 р.) визначають примусову працю як будь-яку роботу або службу, що вимагається від будь-якої особи під загрозою покарання, якщо тільки дана особа не запропонувала добровільні послуги. При цьому зазначається, що не є примусовою праця, що застосовується в зв'язку з надзвичайними (непереборними) обставинами, внаслідок законів про обов'язкову військову

службу, а також що виконується внаслідок судового вироку. Конвенція № 105 про скасування примусової праці вказує на неприпустимість примусової праці як засобу політичного впливу (виховання) або як міри покарання за наявність чи за висловлення політичних поглядів (переконань), протилежних встановленій політичній, соціальній або економічній системі.

Одним із напрямів міжнародно-правового регулювання гарантій реалізації права на працю є сприяння зайнятості працездатного населення. Зокрема Конвенція № 122 про політику в галузі зайнятості (1964 р.) проголошує головною метою державної діяльності активну політику в сфері зайнятості. Державна політика зайнятості має бути спрямована на створення умов для забезпечення роботою всіх, хто готовий приступити до роботи і шукає її, забезпечити свободу вибору зайнятості з урахуванням рівня економічного розвитку країни. Згідно з положеннями актів МОП, звільнення з ініціативи підприємця можливе лише за наявності законних підстав, які пов'язані зі здібностями, поведінкою працівника або виробничою необхідністю. Водночас не є законними такі підстави для звільнення, як членство у профспілці, виконання функцій представника працівників, подання скарги або участь у справі, порушеній проти підприємця, раса, стать, сімейний стан, вагітність, віросповідання, політичні погляди, національність, вік.

Національне законодавство України про зайнятість населення розвивається з урахуванням положень міжнародно-правових актів у цій сфері. Зокрема було прийнято оновлений Закон України «Про зайнятість населення» (2012 р.), на розгляді Верховної Ради України перебуває проект ТК України, однак норми щодо зайнятості до проекту не включені.

Низка конвенцій присвячена захисту трудових прав у галузі умов і охорони праці – Конвенція № 47 про скорочення робочого часу до 40 годин у тиждень (1935 р.); регулюванню заробітної плати – Конвенції № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати (1970 р.), № 95 про охорону заробітної плати (1949 р.); безпеки праці та іншим важливим аспектам реалізації права на працю.

Важливе значення мають також міжнародні акти правового регулювання

щодо встановлення трудових правовідносин та недопущенню зловживань з боку роботодавців. Так, 31.05.2006 року була прийнята Рекомендація МОП про трудове правовідношення № 198 [205], яка спрямована на ведення боротьби з прихованими формами трудових відносин у контексті існування інших форм взаємин, які можуть включати застосування інших форм домовленостей, які дозволяють сховати реальний характер правового відношення, тобто тоді, коли роботодавець співпрацює з конкретною особою не як з найманим працівником з метою сховати його або його справжній правовий статус як найманого працівника задля позбавлення його захисту, на який він має право.

Для цього Рекомендацією МОП державам-членам рекомендовано передбачити можливість визначення у своїх законодавчих і нормативних правових актах, або іншими засобами, конкретних ознак існування трудових правовідносин. До таких ознак могли б бути віднесені наступні елементи:

1) той факт, що робота: виконується згідно з вказівками і під контролем іншої сторони; передбачає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства; виконується виключно або головним чином в інтересах іншої особи; виконується особисто працівником; виконується відповідно до певного графіку або на робочому місці, що зазначається або узгоджується стороною, яка замовила її; має певну тривалість і припускає певну наступність; вимагає присутності працівника; передбачає надання інструментів, матеріалів і механізмів стороною, яка замовила роботу;

2) періодична виплата винагороди працівнику: той факт, що дана винагорода є єдиним або основним джерелом доходів працівника; здійснення оплати праці у натуральному виразі шляхом надання працівнику, наприклад, харчових продуктів, житла або транспортних засобів; визнання таких прав, як щотижневі вихідні дні і щорічна відпустка; оплата стороною, яка замовила проведення робіт, поїздок, що здійснюються працівником в цілях виконання роботи; або те, що працівник не несе фінансового ризику.

Регіональні міжнародно-правові акти з питань праці займають наступний щабель в системі правового регулювання юридичних гарантій трудових прав, в

тому числі й гарантій реалізації особою прав на працю. Україна як активний учасник міжнародного співтовариства, суб'єкт міжнародного права є учасницею міжнародних організацій, зокрема, Ради Європи. У межах РЄ ухвалено низку основоположних міжнародно-правових актів (договорів), які стосуються питань праці: Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод (1950 р.), Європейську соціальну хартію (1996 р.).

Україна ратифікувала Європейську соціальну хартію (переглянуту) 14.09.2006 із застереженнями [198]. Тим не менше, як зазначається у науковій літературі, її ратифікація створила таку правову ситуацію, за якої чинне соціальне законодавство України, а також його зміни, які неминучі у зв'язку з оголошеними реформами у соціальній сфері, доцільно узгоджувати з вимогами ЄСХп. Адже тепер Україна повинна щорічно направляти до Ради Європи національні доповіді про виконання зобов'язань за ЄСХп. У висновках Європейського комітету з соціальних прав щодо України, вже сформульовано низку положень про невідповідність [206, с. 37].

У науці трудового права розроблено класифікацію прав за ЄСХп. Так, М. М. Феськов поділяє права, передбачені Хартією, за предметним (галузевим) критерієм на: права у сфері праці; комплексні права (у сфері праці та в інших сферах суспільних відносин); права у сфері соціального забезпечення; права у сфері охорони здоров'я; права у сфері житлового права; інші комплексні права; за суб'єктним критерієм – за окремими категоріями осіб, а також виділяє індивідуальні та колективні трудові права [207, с. 25–35].

У частині I ЄСХп міститься перелік із 31 соціального права, а в частині II ці права конкретизовано та встановлено зобов'язання держав щодо гарантування проголошених прав. Як зазначає В. Л. Костюк, концептуальною рисою ЄСХп є те, що у ній визначено трудові права та принципи їх гарантування. Проте Україною не ратифіковано важливі положення щодо права на соціальне забезпечення; соціальну та медичну допомогу; трудящих-мігрантів та їхніх сімей на захист і допомогу. Такий підхід, не можна назвати конструктивним, оскільки за змістом Конституції України зазначені права гарантуються, а це є свідченням того, що

проблема цілісної реалізації положень Хартії залишається відкритою [172, с. 50].

ЄСХп закріплює низку гарантій реалізації права на працю (ст. 1) та передбачає зобов'язання держав щодо його гарантування. У цьому документі визначено гарантії щодо: справедливих умов праці (ст. 2); права на безпечні і здорові умови праці (ст. 3); права на справедливу винагороду (ст. 4); захисту права на працю неповнолітніх (ст. 7); права працюючих жінок на охорону материнства (ст. 8); права на професійну орієнтацію (ст. 9) та професійну підготовку (ст. 10); права інвалідів на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства (ст. 15); реалізації права на працю трудящими-мігрантами (ст.ст. 18, 19); недискримінації у працевлаштуванні (ст.ст. 20, 27); гідного ставлення на роботі (ст. 26); захисту у випадку звільнення з ініціативи роботодавця (ст.ст. 24, 29).

ЄСХп містить також механізм моніторингу за дотриманням та виконанням її положень. У цьому відношенні важливо наголосити, що моніторингу підлягає не стільки формально-юридичне виконання своїх зобов'язань Україною за ЄСХп, скільки практична реалізації проголошених прав, тобто реальна дієвість юридичних гарантій трудових прав, в тому числі права на працю. Цим визначається практична цінність даного акту в системі міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю.

Двосторонні міжнародні договори України з іншими державами з питань праці складають окрему ланку у системі міжнародного співробітництва з питань праці і посідають двосторонні міжнародні договори України з іншими державами. Прикладом таких міжнародних договорів є Угода між Урядом України і Урядом Російської Федерації про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії, які працюють за межами кордонів своїх країн (1993 р.), Угода між Урядом України та Урядом Республіки Білорусь про трудову діяльність та соціальний захист громадян України та Республіки Білорусь, які працюють за межами своїх держав (1995 р.), Угода між Урядом України та Урядом Республіки Вірменія про трудову діяльність та соціальний захист громадян України та Республіки Вірменія, які працюють за межами своїх держав (1995 р.), Угода між

Урядом України та Урядом Чеської Республіки про взаємне працевлаштування громадян України та громадян Чеської Республіки (1996 р.), Угода між Міністерством праці та соціальної політики України та Міністерством праці, соціальних справ і сім'ї Словацької Республіки про співробітництво у сфері праці, зайнятості та соціальної політики (2007 р.), Угода між Україною та Іспанією щодо врегулювання та упорядкування трудових міграційних потоків між двома державами (2009 р.), Угода між Міністерством праці та соціальної політики України та Федеральною державною службою соціального забезпечення Королівства Бельгія про співробітництво у сфері соціального забезпечення (2009 р.), Угода про співробітництво в галузі охорони здоров'я та медичної науки між Міністерством охорони здоров'я України та Міністерством праці, охорони здоров'я та соціального захисту Грузії (2013 р.) тощо.

З огляду на вищевикладене, основними видами міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій з питань праці є: 1) універсальне, тобто таке, що враховує норми та стандарти міжнародно-правових актів ООН, МОП; 2) регіональне, тобто таке, що враховує норми та стандарти міжнародно-правових актів регіональних міжнародних інституцій (наприклад, РЄ, ЄС тощо); 3) локальне, тобто, що ураховує норми та стандарти двосторонніх міжнародних договорів України та інших держав.

### **3.3 Зарубіжний досвід правового регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю**

В умовах активізації євроінтеграційних процесів в Україні особливої актуальності набуває питання гармонізації національного законодавства України з законодавством Європейського Союзу. Однією з умов успішної гармонізації, на нашу думку, є дослідження чинного законодавства ЄС з наступним впровадження відповідних норм, стандартів, положень в національне законодавство. Зрозуміло, що певна частина законодавства ЄС набуде чинності для України з підписанням Угоди про асоціацію, умови якої передбачають впровадження відповідних

процедур ЄС у відносини з Україною, а це означає, що Україна фактично потрапить в правове поле ЄС.

Особливої уваги потребують питання соціально-економічної політики, зокрема щодо гарантій реалізації права на працю, оскільки проблема зайнятості в світі, в тому числі і в ЄС, стоїть дуже гостро. Як відомо, однією з основ ЄС є вільний рух робочої сили, тому принципово важливим завданням в умовах демократичної системи ЄС є гарантування реалізації права на працю, що забезпечує зростання економіки, знімає соціальне напруження та зміцнює політичну систему як в окремих країнах-членах ЄС, так і в усьому ЄС.

Ефективне вдосконалення трудового права України неможливе без врахування досвіду та тенденцій розвитку міжнародного права, зокрема європейського права, що відповідає прагненням євроінтеграції України. Питання інтеграції України в ЄС та НАТО активно розглядаються вітчизняними вченими, [208] що безумовно передбачає гармонізацію українського законодавства з правом ЄС. Крім того, згідно з положеннями статті 424 Угоди про асоціацію Україна забезпечуватиме поступове наближення до права, стандартів та практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, як зазначено у додатку XXXIX до Угоди [199].

Як зазначається в науковій літературі, гармонізація трудового законодавства України із законодавством ЄС є однією із складових загального процесу приведення законодавства України у відповідність із законодавством ЄС шляхом імплементації в установленому порядку в трудове законодавство України певних норм законодавства ЄС [209, с. 687]. Проблеми гармонізації законодавства України з правом Європейського Союзу досліджували у своїх працях О. Вишняков, В. Муравйов, М. Микієвич, Л. Луць, Ю. Капіца, І. Кравчук, О. Кібенко, Є. Онишко, В. Опришко, Н. Пархоменко, С. Ратушний, І. Яворська та інші вчені. Питанням гармонізації правового регулювання у сфері праці присвятили свої праці Н. Болотіна, М. Дей, М. Грекова, В. Костюк, І. Лаврінчук, М. Смолярова, Ф. Цесарський, Ю. Черткова, Л. Ходос, Н. Хуторян та інші науковці. Водночас питанням гармонізації правового регулювання юридичних

гарантій реалізації права на працю не приділялося достатньої уваги.

Поняття гармонізації вітчизняного законодавства із законодавством ЄС викликало в науковій літературі широку дискусію, зокрема щодо термінології. Переважна більшість вітчизняних юристів використовує термін «гармонізація», хоча в офіційних документах часто використовується термін «адаптація», [210] «апроксимація», [211, с. 29] «наближення» [212, с. 18–25]. Процес гармонізації не варто ототожнювати з процесами уніфікації, оскільки остання передбачає ідентичне правове регулювання до законодавства ЄС. Недостатньо дослідженими вважаємо питання гармонізації українського законодавства з положеннями законодавства ЄС щодо гарантування трудових прав юридичними засобами, зокрема гарантії реалізації права на працю.

Визначаючи напрями вдосконалення трудового законодавства України під впливом міжнародних трудових стандартів, М. Грекова не приділяє достатньо уваги процесам наближення національного трудового законодавства до законодавства ЄС [213]. Розкриваючи тему забезпечення трудових прав за європейськими стандартами, І. Лаврінчук [202] також залишає поза увагою власне юридичні гарантії, які спрямовані на забезпечення дотримання трудових прав.

Враховуючи сучасний стан дослідження проблеми гармонізації положень національного законодавства та законодавства ЄС щодо правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю, неоднозначність у підходах до розуміння поняття гармонізації, способів та напрямків наближення українського трудового законодавства до правових стандартів і принципів ЄС, вважаємо за необхідне: проаналізувати основні доктринальні положення щодо процесу гармонізації українського законодавства з правом ЄС; окреслити основні юридичні гарантії реалізації права на працю, закріплені директивах ЄС; визначити напрями подальшої гармонізації в порядку імплементації Угоди про асоціацію з ЄС.

Насамперед слід зазначити, що трудові відносини в ЄС регламентуються на міжнародному рівні, на рівні спільноти ЄС, а також на національному рівні країн-членів ЄС. При чому, на рівні ЄС регламентуються трудові відносини у двох

основних сферах: умови праці та консультації працівників, в тому числі колективні переговори. Як відомо, вільний рух робочої сили є однією із основних засад, на яких будується ЄС.

Дослідники трудового та соціального права констатують, що трудове право Європейського Союзу – це сукупність норм права ЄС, які регулюють трудові відносини працівників з роботодавцями та інші тісно пов'язані з ними відносини, і які встановлюють права і обов'язки з питань праці шляхом гармонізації та уніфікації норм національного законодавства держав-членів [214, с. 12].

Фахівець в галузі міжнародного та європейського права В. Муравйов виділяє міжнародний та національний рівень гармонізації, яка здійснюється такими способами, а саме: 1) приєднання до міжнародно-правових документів, які закріплюють міжнародні стандарти в певній галузі (в нашому випадку в галузі трудового права); 2) ухвалення національних правових актів, положення яких корелюють з нормами права ЄС [215, с. 14].

Окремо хочемо виділити такий спосіб гармонізації українського законодавства із законодавством ЄС, як внесення змін до Конституції України, з чого варто починати, аби не допустити порушення конституційних норм і принципів, про що в юридичній літературі неодноразово зазначалося.

До проблем імплементації норм європейського законодавства С. С. Лукаш відносить: незавершеність процесу приєднання до основних правових актів ЄС в сфері праці; відсутність чіткого механізму імплементації їх положень з урахуванням практики його застосування та тлумачення уповноваженими органами ЄС; недосконалість механізму гарантування прав, проголошених в основних правових актах ЄС у сфері праці; брак методологічних розробок щодо порядку, умов та форм реалізації правових актів ЄС у сфері праці в регулюванні трудових і пов'язаних із ними відносин тощо [189, с. 24].

Процес трансформації національного законодавства передбачається проводити у три етапи: 1) приведення законодавства у відповідність до вимог вищезазваної Угоди й інших міжнародних договорів, які стосуються співробітництва України з Євросоюзом; 2) підготовка вітчизняного законодавства

до асоціативного членства України в Євросоюзі; 3) реалізація програми гармонізації вітчизняного законодавства із законодавством Євросоюзу з метою повної інтеграції нашої держави у спільний ринок останнього. Адаптація актів трудового законодавства до правових актів ЄС є однією з передумов вдосконалення трудового законодавства України [216, с. 51].

Законодавство ЄС входить до багаторівневої системи джерел права Європейського Союзу [217, с. 58]. На нашу думку, ефективна гармонізація вітчизняного трудового законодавства з трудовим законодавством ЄС можлива не стільки через адаптацію чи імплементацію положень нормативних актів ЄС, скільки через впровадження європейських правових стандартів (обов'язкових для країн членів ЄС норм і принципів), які об'єктивуються в джерелах міжнародного права, в тому числі в європейському законодавстві. Адже, як справедливо зазначає В. Муравйов, гармонізація українського законодавства з правом Євросоюзу шляхом приєднання до міжнародних стандартів може поширюватися також на сектори, співпраця в яких не передбачається положеннями Угоди про асоціацію, зокрема це стосується насамперед сфери трудових та соціальних відносин, міжнародного приватного права тощо [215, с. 14].

Законом України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» від 18 березня 2004 року передбачено необхідність приведення законодавства України у відповідність з «*acquis communautaire*», що включає також відповідність вітчизняного законодавства рішенням Суду Європейського Союзу [210]. Водночас, зазначений Закон застарів, а тому необхідно ухвалити новий закон про імплементацію Угоди про асоціацію та впровадження норм права Європейського Союзу [218]. Крім того, вважаємо доцільним запровадити соціально-правову експертизу законопроектів в галузі соціально-трудова відносин на предмет відповідності пропонованих законів та змін до них положенням міжнародних актів, в тому числі у напрямку гармонізації українського законодавства з європейським.

Одним із джерел трудового права України є рішення міжнародних судових органів. Судові рішення відіграють особливу роль в тих випадках, коли наявні

прогалини в правовому регулюванні певного кола суспільних відносин. Вони створюють прецеденти для подальшого застосування судових рішень, як норм міжнародного права. До судових рішень можна віднести рішення міжнародного суду ООН, якщо брати за приклад універсальну міждержавну правову систему, якщо мова йде про регіональну міждержавну правову систему (європейську), то до судових рішень відносять рішення Суду Європейських Співтовариств та рішення Європейського Суду з прав людини. Законом України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23 лютого 2006 року [219] рішення Європейського суду з прав людини визнано джерелом права України. Тому під час підготовки законопроектів потрібно враховувати також норми прецедентної практики Суду Європейського Союзу [220, с. 468–473].

Слід зауважити, що «різні інститути трудового права по-різному піддані впливу на них міжнародних трудових норм. Тому, незважаючи на існуючу правову основу прямого застосування міжнародних норм, потрібне створення спеціального механізму імплементації цих норм у нашу правову систему щоб уникнути «неприживлюваності» цих норм у законодавчій системі України» [221, с. 174]. Тож інститут трудового договору та юридичні гарантії при укладенні трудового договору також неоднаково, порівняно з іншими інститутами трудового права, піддаються впливу норм и принципів європейського права. Гармонізація трудового законодавства в частині гарантування прав сторін трудового договору, а також еластичність і здатність оперативно реагувати на соціально-економічні чинники, що впливають на трудові правовідносини, передбачає дотримання стандартів політики у сфері праці та зайнятості [222, с. 382].

Фахівці в галузі європейського права під гарантіями прав і свобод людини (в тому числі і трудових) розуміють засоби захисту прав від порушень, процедури поновлення порушених прав і порядок відшкодування завданої шкоди. Гарантії прийнято поділяти на загальні (поширюються на будь-які права і свободи) і спеціальні (стосуються окремих прав і свобод). Система загальних гарантій

включає: а) інституційні гарантії, пов'язані з функціонуванням органів, діяльність яких спрямована на охорону і захист порушених прав; б) процесуальні гарантії, які реалізуються при здійсненні правосуддя, передусім у межах кримінального процесу; в) матеріальні гарантії у вигляді права особи на компенсацію збитків, спричинених порушенням її прав [223, с. 460–469].

Досліджуючи юридичні гарантії прав у європейському та національному праві, Л. Л. Богачова відносить юридичні гарантії до спеціальних гарантій прав людини. Дослідниця зазначає, що в ЄС трудові права гарантуються можливістю захисту від необґрунтованого звільнення; допомогою по працевлаштуванню (доступ до безкоштовних служб працевлаштування); справедливими і гідними умовами праці (обмеження максимальної кількості робочих годин, щоденний та щотижневий відпочинок, щорічна оплачувана відпустка — статті 27–31 Хартії ЄС) [224, с. 63].

Фактично, правовідносини, в які вступають потенційні сторони трудового договору, – це правовідносини працевлаштування. Гарантії при укладенні трудового договору за законодавством ЄС потрібно розглядати в широкому розумінні, тобто вони стосуються забезпечення прав до укладення трудового договору, під час укладення договору і комплексу прав, яких працівник набуває зі вступом у трудові правовідносини.

Згідно з позицією Л. П. Гаращенко, для працівників, які працюють за строковим трудовим договором, передбачені наступні гарантії: однакова оплата і умови праці, однакові гарантії і компенсації з постійними працівниками, право на інформацію про існуючі вакансії на умовах постійної зайнятості в компанії, захист від скорочення і звільнення. В багатьох країнах існує додаткове зобов'язання роботодавця перед працівником – компенсувати працівнику, звільненого достроково всі суми, на які він має право у випадку продовження такого договору (не розривання) [225, с. 147].

Як зазначалося вище, процес імплементації Угоди про асоціацію України з ЄС передбачає гармонізацію національного законодавства із наднаціональним законодавством ЄС. Одним із найбільш продуктивних, на наш погляд, шляхів

наближення українського законодавства до законодавства ЄС є впровадження відповідних стандартів, встановлених наднаціональним європейським законодавством. Будучи членом Ради Європи, Україна приєдналася до низки регіональних міжнародних договорів, якими встановлюються мінімальні стандарти гарантування прав і свобод, зокрема права на працю. Разом з тим, законодавство ЄС, який не входить до Ради Європи, встановлює свої власні стандарти, в тому числі і юридичні гарантії реалізації особою права на працю.

В юридичній літературі неодноразово піднімалося питання міжнародних стандартів гарантування права на працю, зокрема регламентованих ЄС [226, с. 12]. Як відомо, в рамках Ради Європи було прийнято Європейську соціальну хартію (переглянуту), яка встановлює низку соціальних стандартів, в тому числі й гарантій права на працю, про що зазначалося в науковій літературі [172]. Не менш важливу роль у системі актів правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю за законодавством ЄС відіграє Хартія основних прав Європейського Союзу [227] як акту правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю в ЄС.

Правове регулювання права на працю в ЄС, та й не лише права на працю, а взагалі прав людини в Європі, характеризується певним дуалізмом щодо регіонального європейського правового регулювання прав людини [228, с. 14–15], в тому числі й права на працю. Водночас, як зазначає К. Ентін, Хартія виглядає більш прогресивним документом в аспекті гарантування трудових прав, оскільки вона регламентує ширше коло трудових правовідносин та включає не лише універсальні гарантії у сфері праці, а й галузеві їх різновиди [229, с. 67]. А з іншого боку, Хартія є справді фундаментальним документом, оскільки регулює як соціально-економічні, так і політичні, культурні, громадянські та інші права.

Так, Хартія встановлює наступні гарантії прав у сфері праці: заборона примусової чи обов'язкової праці (ст. 5); свобода праці (ст. 15); недопущення дискримінації (ст. 21); рівноправність чоловіків і жінок, в тому числі щодо працевлаштування, роботи та винагороди за працю (ст. 23); право на послуги з працевлаштування (ст. 29); захист від незаконного звільнення (ст. 30);

справедливі і рівні умови праці (ст. 31); заборону дитячої праці та охорону праці молоді (ст. 32); поєднання батьківських прав та професійної діяльності працівників (ст. 33); ефективність захисту прав та доступ до неупередженого суду (ст. 47).

Крім гарантування індивідуальних прав у сфері праці, Хартія встановлює правові гарантії колективних трудових прав, зокрема: право працівників на отримання інформації та проведення консультацій на рівні підприємства (ст. 27); право на ведення колективних переговорів і колективні дії (ст. 28).

Незважаючи на прагнення ЄС до автономності у правовому регулюванні, а також на очевидну конкуренцію з ЄКПЛ, Хартія декларує завдання щодо імплементації прав і свобод, передбачених ЄКПЛ, про що чітко зазначено в Преамбулі до цього документу. Отже, обидва документи повинні доповнювати один одного, що зрештою має призвести до уніфікації європейського права про права людини. Більше того, наміри щодо приєднання ЄС до ЄКПЛ закріплені у Лісабонському договорі 2007 року. Переваги і недоліки такого приєднання детально проаналізував К. Ентін [229, с. 111–118], однак незаперечною перевагою є диверсифікація можливостей захисту прав людини, в тому числі і права на працю.

Зазначимо, що у статті 53 Хартії закріплено недопущення обмеження прав та основних свобод, передбачених як міжнародними конвенціями, в тому числі і ЄКПЛ, так і національними конституціями. Разом з тим, у статті 52 сформульовано положення, за яким суть і застосування прав, що гарантуються Хартією та ЄКПЛ, збігаються з практикою і правозастосуванням, встановленим ЄКПЛ. Однак зазначене положення не може слугувати перешкодою для більш широкого захисту та гарантування прав самою Хартією. Обмеження гарантій права на працю згідно з положеннями Хартії якщо і допускається, то лише законом і в тій мірі, в якій такі заходи необхідні, пропорційні та відповідають основним цілям ЄС, а також є необхідними для захисту прав і свобод інших людей.

Оскільки існує системний зв'язок між Хартією та ЄКПЛ, то застосування та розуміння положень Хартії має враховувати положення ЄКПЛ. Наприклад,

гарантія заборони примусової та обов'язкової праці, виходячи зі змісту ЄКПЛ, встановлюється в межах поняття примусової чи обов'язкової праці. Адже згідно зі ст. 4 ЄКПЛ, для цілей цієї статті значення терміна «примусова чи обов'язкова праця» не поширюється: а) на будь-яку роботу, виконання якої зазвичай вимагається під час призначеного згідно з положеннями статті 5 цієї Конвенції тримання в умовах позбавлення свободи або під час умовного звільнення; б) на будь-яку службу військового характеру або – у випадку, коли особа відмовляється від неї з мотивів особистих переконань у країнах, де така відмова визнається, – службу, яка вимагається замість обов'язкової військової служби; с) на будь-яку службу, що вимагається у випадку надзвичайної ситуації або стихійного лиха, яке загрожує життю чи благополуччю суспільства; d) на будь-яку роботу чи службу, яка є частиною звичайних громадянських обов'язків [230].

Так само, гарантії права на звернення в службу з працевлаштування, передбачені ст. 29 Хартії, потрібно розуміти у системному зв'язку зі статтею 1 Європейської соціальної хартії, у якій передбачено зобов'язання сторін щодо: 1) досягнення та підтримання якомога високого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості; 2) ефективного захисту права працівника заробляти собі на життя професією, яку він вільно обирає; 3) створення безкоштовних служби працевлаштування для всіх працівників або забезпечувати їхнє функціонування; 4) забезпечення належної професійної орієнтації, підготовки та перекваліфікації або сприяння їм [197].

Таким чином, Хартія основних прав Європейського Союзу містить низку гарантій реалізації права на працю як елемент системи гарантій у сфері праці, передбачених комплексом європейських регіональних актів. Незважаючи на ускладнення на шляху повної гармонізації положень Хартії та ЄКПЛ, їхні норми системно пов'язані. З урахуванням процесів поступової інтеграції України в політичний, економічний та правовий простір ЄС, актуальність Хартії основних прав Європейського Союзу як інтегрального документа, що включає практично весь спектр прав і свобод людини, не викликає сумніву. А відтак, удосконалення українського національного правового регулювання юридичних гарантій

реалізації особою права на працю має враховувати положення Хартії основних прав Європейського Союзу.

Як зазначає С. В. Попов, держави, що входять до складу ЄС, у своїй політиці працевлаштування патронують три взаємопов'язані та взаємодоповнюючі цілі: а) повна зайнятість, б) якість і продуктивність праці та в) соціальне об'єднання [14, с. 22]. Водночас, інвестування у підтримку трудової зайнятості населення в періоди поглиблення фінансово-економічних проявів кризи вбачається одним із пріоритетних інструментів подолання несприятливих тенденцій в економіці держав ЄС.

Принцип рівності є одним із основних принципів ЄС, який бере свій початок в установчих договорах ЄС. Відносно принципу рівності у трудових відносинах, от в трудовому праві ЄС можна виділити три основних блоки норм, якими гарантується цей принцип. Перший блок норм стосується заборони дискримінації за ознаками расового чи етнічного походження. Другий блок складається з норм щодо заборони дискримінації за релігійними переконаннями, за ознаками інвалідності, віку, сексуальної орієнтації у трудових та тісно пов'язаних з трудовими відносинах. Третій блок норм утворюють норми щодо забезпечення рівності прав чоловіків і жінок у професійній сфері [214, с. 19].

Подібно до норм і принципів міжнародного трудового права щодо гарантій реалізації права на працю, законодавство ЄС, яким регулюються відносини щодо реалізації права на працю, можна умовно класифікувати за наступними принципами-гарантіями:

1) щодо недопущення дискримінації – Директива 2000/78/ЄС [231], якою встановлюються засади рівного ставлення при працевлаштуванні та роботі, забороняється дискримінація за ознакою релігії, інвалідності, віку, статевої орієнтації; Директива 2000/43/ЄС [232], якою забезпечується принцип недискримінації за расовою та етнічною ознакою щодо освіти, соціального захисту, доступу до товарів і послуг, що витікає з відносин працевлаштування;

2) щодо однакового ставлення до жінок і чоловіків на робочому місці – Директива 75/117/ЄС [233], у якій закріплено принцип однакової оплати праці за

однакову роботу працівникам незалежно від статі; Директива 76/207/ЕС [234], якою імплементується принцип однакового ставлення до чоловіків і жінок щодо доступу до працевлаштування, відпустки в зв'язку з підвищенням кваліфікації, щодо умов праці; Директива 86/378/ЕЕС [235], якою імплементується принцип рівного ставлення до жінок і чоловіків і відносинах зайнятості та соціального захисту працівників, трудова функція яких перервана в зв'язку з хворобою, материнством, нещасним випадком чи звільненням у зв'язку зі скороченням штату;

3) щодо часткової зайнятості і зайнятості на фіксований строк за трудовим контрактом – Директива 2003/88/ЕС [173], якою встановлюється: мінімальний щоденний відпочинок не менше 11 годин поспіль; перерва на відпочинок, якщо робочий день триває понад 6 годин; щонайменше один день вихідний на тиждень; максимальна тривалість робочого тижня складає 48 годин включно з можливими надурочними роботами; право на чотиритижневу оплачувану щорічну відпустку; тривалість роботи в нічний час не повинна перевищувати 8 годин на добу; Директива 1999/70/ЕС [236], якою запроваджується рамкова угода про роботу на встановлений строк (строкові трудові контракти), що передбачає гарантії тимчасових працівників на доступ до підвищення кваліфікації, кар'єрного зросту, мобільності; Директива 97/81/ЕС [237], яка стосується прав і гарантій працівників з частковою зайнятістю, до яких роботодавці повинні ставитися так само, як до працівників з повною зайнятістю;

4) щодо врегулювання застосування трудових контрактів – Директива 91/533/ЕЕС [238], якою роботодавець зобов'язується інформувати умови трудового договору під час працевлаштування. Згідно з положеннями цієї директиви працевлаштування може оформлюватися у вигляді письмового трудового контракту, наказ про прийняття на роботу. В директиві також перелічено умови трудового договору;

5) щодо прав материнства – Директива 92/85/ЕЕС [239], яка закликає вдосконалювати заходи по збереженню здоров'я і безпечним умовам праці вагітних жінок, породіль, та жінок, які годують груддю дитину. Директивою

запроваджується мінімальний строк оплачуваної відпустки у зв'язку з материнством в 14 тижнів, та оплачувані відгули для проходження жінками пренатальних медичних оглядів; Рамкова угода про батьківську відпустку запроваджена Директивою 96/34/ЕЕС [240], якою декларується рівне право батька та матері на таку відпустку незалежно від того, народжена дитина чи всиновлена;

б) щодо соціального забезпечення – Директива 79/7/ЕС [241], яка стосується рівного соціального захисту на випадок хвороби, інвалідності, похилого віку, виробничих травм чи безробіття;

7) щодо захисту даних про особу працівника – Директива 95/46/ЕС [242] стосується захисту даних про особу, які стали відомі роботодавцям та іншим органам у зв'язку з трудовими відносинами, гарантування права особи на приватне життя, а також право особи на доступ до інформації про неї;

8) щодо зміни власника або організаційно-правової форми підприємства роботодавця – Директива 2001/23/ЕС [243] про зближення законодавства країн-членів ЄС стосовно гарантування прав працівників у випадку зміни власника чи організаційної форми підприємства, на якому вони працюють;

9) щодо інформування та консультування працівників – Директива 2002/14/ЕС [244] встановлює рамкову угоду про інформування та консультування працівників в ЄС, передбачає мінімальні вимоги до прав працівників і консультування працівників; Директива 94/45/ЕС [245] про вдосконалення права працівників на інформацію та консультації; Директива 98/59/ЕС [246] стосується захисту прав працівників у випадку колективного звільнення (скорочення). Зокрема директивою встановлено процедуру скорочення працівників (оголошення про скорочення – письмове повідомлення представницького органу про наміри скоротити чисельність працівників – звільнення не раніше, ніж через 30 днів від дати письмового повідомлення представницького органу).

Незважаючи на закріплення принципу рівності в правах, в тому числі і щодо реалізації права на працю, як в актах первинного права – установчих договорах ЄС, так і в актах вторинного права – багатьох директивах та регламентах, довгий час принцип рівності чоловіків і жінок в оплаті праці залишався великою мірою

декларативним. Поворотним моментом до практичної реалізації рівноправності у трудових правах стало рішення Суду ЄС, який розглянув у порядку преюдиційної юрисдикції, запит одного із судів Бельгії, в якому розглядався позов колишньої стюардеси п. Дефренне до колишнього роботодавця – авіакомпанії, в якій вона працювала, щодо меншої заробітної плати за однакову роботу порівняно з оплатою праці чоловіків-стюартів. Суть запиту полягала в тому, чи можна застосовувати норму про принцип недискримінації за ознакою статі щодо оплати праці, що закріплено у ст. 119 (згодом ст. 141) Договору про ЄС, як норму прямої дії, чи ця норма є програмною нормою-ціллю і не підлягає судовому захисту. Іншими словами, чи може позивач обґрунтовувати свої позовні вимоги проти роботодавця. Повторно розглянувши цю справу, Суд ЄС дійшов висновку, що «принцип, згідно з яким чоловіки і жінки повинні одержувати рівноцінну оплату за рівноцінну працю, може бути використаний для обґрунтування вимог у національних судах. Ці суди зобов'язані гарантувати захист прав, які дане положення надає індивідуумам, зокрема коли ці форми дискримінації витікають із законодавства або колективних угод, а також коли чоловіки і жінки одержують нерівноцінну оплату за рівноцінну працю, яка виконується в межах однієї установи чи служби як приватної, так і публічної» [247]. Відтак, Суд ЄС відіграє ключову роль в утвердженні на практиці принципів недискримінації у сфері праці.

Одним із найважливіших принципів як ринку ЄС, так і трудового права ЄС є свобода пересування працівників, яка поширюється не лише на працівників-мігрантів, а й членів їхніх сімей. Згідно з положеннями ст. 39 Договору про заснування Європейської Спільноти, свобода пересування веде до скасування будь-якої дискримінації на підставі державної належності працівників держав-членів у питаннях зайнятості, оплати праці та інших умов праці й зайнятості. З урахуванням обмежень на ґрунті суспільного порядку, суспільної безпеки та суспільного здоров'я із свободи пересування випливає право: (а) зголошуватися на наявні пропозиції щодо працевлаштування; (б) з цією метою вільно пересуватися в межах території держав-членів; (с) перебувати в державі-члені з метою

працевлаштування згідно з положеннями, що регулюють працевлаштування громадян цієї держави, закладеними в законах, підзаконних та адміністративних актах; (d) після завершення праці в державі-члені залишатися на її території згідно з умовами, визначеними у виконавчих регламентах, що їх належить розробити Комісії [248]. Однак цю статтю не належить застосовувати до працевлаштування на державній службі.

Важливим інструментом наближення національного законодавства у сфері гарантування соціальних прав в Україні, в тому числі і права на працю, є подальші кроки у напрямку імплементації положень Угоди про асоціацію з ЄС. Адже серед положень Порядку денного асоціації Україна – ЄС (EU-Ukraine Association Agenda) визначаються напрямки співпраці між ЄС та Україною з метою сприяння гідній роботі, антидискримінації та забезпечення рівних можливостей, зокрема для людей з інвалідністю, передусім у контексті працевлаштування. У розвиток вищезазначеного, сторони підписаної і ратифікованої Угоди про асоціацію закріпили у статті 17 цієї Угоди положення про заборону будь-якої дискримінації до працівників, які є громадянами України та законно працевлаштовані на території держави-члена ЄС, за ознакою громадянства щодо умов праці, оплати праці або звільнення. Так само забороняється дискримінація працівників, які є громадянами держав-членів ЄС та законно працевлаштовані на території України. Водночас у статті 18 Угоди зазначено, що працевлаштування українських працівників на території ЄС регулюється згідно з укладеними двосторонніми договорами між Україною та окремими державами-членами ЄС [199]. Сторони також задекларували прагнення зберегти існуючі можливості доступу до ринку праці ЄС, а також намагатися їх поліпшити.

Отже, врахування положень вище перелічених нормативних актів ЄС, а також оновлення українського трудового законодавства з врахуванням принципів і стандартів європейського соціального права стане суттєвим кроком у зближенні та тіснішій взаємодії України з Європейським Союзом. Водночас, потрібно усвідомлювати, що процес гармонізації правового регулювання юридичних

гарантій реалізації права на працю ЄС і Україною має односторонній характер, що полягає у приведенні українською стороною свого національного законодавства у відповідність із європейським. Крім того, можуть виникати певні труднощі і в процесі імплементації гармонізованого законодавства, адже акти правового регулювання ЄС створюються і застосовуються відповідними інституціями в умовах іншої правової системи і правової культури. Варто також брати до уваги, що право ЄС може змінюватися, наприклад, тлумаченнями положень нормативних актів Судом ЄС, а це зрештою може призвести до порушення досягнутого рівня гармонізації. Тим не менше, основна мета гармонізації національного правового регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю з положеннями права ЄС полягає у створенні єдиних правових умов для реалізації права на працю, базисом для яких слугують стандарти і принципи, закріплені нормативними актами ЄС. Вважаємо прийнятним та доцільним підхід поетапної гармонізації національного законодавства із законодавством ЄС [249, с. 339–340].

Правове регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю в окремих державах ЄС відзначається поєднанням національного та наднаціонального правового регулювання. Специфіка правового регулювання в окремих країнах зумовлена не лише своєрідною будовою правової системи ЄС, що передбачає поділ на первинне та вторинне [250, с. 120], а й правовими традиціями в окремих європейських державах-членах ЄС. До того ж історія розвитку, скажімо, англійського права налічує віки, тоді як право ЄС перебуває на етапі становлення.

Правове регулювання праці в країнах Західної Європи, як зазначає С. С. Лукаш, базується на загальновизнаних правах і гарантіях у цій сфері (наприклад, Європейській соціальній хартії (переглянутій)), і їм не суперечить, що є гарантією як від зловживання з боку роботодавців, так і гарантією прав найманих працівників. Автор також звертає увагу на те, що в умовах ринкової економіки більшість держав Західної Європи визнають обов'язок встановлювати фундаментальні правові положення (централізоване регулювання праці), які

закріплюють «базові» трудо-правові гарантії, де державне втручання забезпечує дотримання роботодавцем чинного законодавства про працю, а відповідно, і трудових прав працівників. Це походить із теорії участі держави в трудових відносинах, яка базувалася на етичних поглядах на характер держави, втручання якої виступає засобом забезпечення рівності сторін трудового договору [189, с. 17].

Як відомо, трудове законодавство кодифіковане не в усіх державах ЄС, а трудові відносини регулюються окремими актами та цивільним кодексом. Однак з огляду на дію міжнародно-правових гарантій реалізації особою права на працю це не означає, що право на працю у цих державах не гарантується. Так, згідно з правом ФРН певні зобов'язання у потенційних сторін трудового договору виникають ще до його укладення. Як зазначає С. Моргенрот у колективній публікації «Ключові аспекти німецького індивідуального та колективного трудового права» (Key Aspects of German Employment and Labour Law), перед-договірні зобов'язання виникають згідно з Цивільним кодексом Німеччини. Наприклад, якщо потенційний роботодавець введе в оману потенційного працівника щодо наступного працевлаштування і той розірве поточний трудовий договір з метою укладення нового з таким роботодавцем, то останній може бути зобов'язаним відшкодувати завдану працівникові шкоду [251, с. 22].

Оскільки Німеччина – член Європейського Союзу, німецьке трудове законодавство перебуває під значним впливом права ЄС, адже німецьке законодавство та судова практика повинні узгоджуватися із регламентами та директивами ЄС, а також інтерпретаціями названих актів Європейським Судом Справедливості. Наприклад, з метою імплементації положень Директиви 2000/78/ЄС щодо забезпечення рівних прав у зайнятості, заборони дискримінації працівників за ознаками релігії, інвалідності, віку чи сексуальної орієнтації, Німеччина прийняла у 2006 році Німецький загальний акт про рівне ставлення (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG). Захист трудових прав у Німеччині здійснюється за чітко врегульованими федеральними правилами судочинства, зокрема Актом трудового суду (Arbeitsgerichtsgesetz, ArbGG). Хоча в німецькому

праві прецедент не є офіційно визнаним джерелом права, однак суди нижчої ланки враховують позицію судів, яким вони підпорядковуються. До компетенції суду входить заповнення прогалин у законодавстві, тому роль судових рішень у захисті трудових прав в Німеччині досить висока.

Таким чином, систему актів правового регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю за законодавством Німеччини складають акти законодавства ЄС, німецьке національне конституційне та статутне законодавство, колективні угоди та локальні колективні договори, індивідуальні трудові договори, загальні умови та правила працевлаштування; розпорядження роботодавця; практика ділового обороту в трудових відносинах; принцип рівного ставлення та рішення трудових судів. Конфлікт норм вирішується за принципом юридичної сили залежно від місця акту, який містить відповідну норму, в ієрархії нормативних актів. Писане правило має перевагу над неписаним, наприклад, принципами у сфері трудових прав. Однак принцип сприяння захисту прав працівника за юридичною силою переважає принцип верховенства нормативно-правового акту [251, с. 29].

Згідно з положенням німецького законодавства у сфері праці сторони вільні у формуванні змісту трудового договору. Однак умови трудового договору повинні відповідати положенням законодавства, колективних угод та договорів. До стандартних трудових договорів, якщо їх використання запроваджено у певного роботодавця, застосовують загальні положення Цивільного кодексу Німеччини щодо змісту договору. Умови трудового договору, які суперечать положенням законодавства, є нікчемними.

Основними обов'язками роботодавця, які встановлюються трудовим договором, є зобов'язання виплачувати працівникові заробітну плату за особисто виконувану роботу. Роботодавець також зобов'язаний забезпечувати охорону здоров'я, життя та безпеку працівників, а наймані працівники у свою чергу зобов'язані дотримуватися і виконувати розпорядження роботодавця, зберігати комерційну таємницю, берегти майно роботодавця тощо [251, с. 31].

Як правило, переважна більшість трудових договорів, у відповідності з

німецьким трудовим законодавством та практикою встановлення трудових відносин, укладається у письмовій формі. Тим не менше, допускається укладення трудового договору і в усній формі, однак все одно сторони повинні зафіксувати окремі положення такого договору у письмовій формі. Крім того, строкові трудові договори обов'язково укладаються письмово. Якщо письмова форма строкового трудового договору не дотримана, то такий договір буде вважатися укладеним на невизначений строк.

Якщо трудовий договір укладається дистанційно, то роботодавець у відповідь на подані кандидатом на роботу документи надсилає підписаний проект трудового договору зі супровідним листом, у якому зазначається, наприклад, строк, до якого пропозиція укласти (підписати) трудовий договір є чинною. Детальне фіксування переддоговірних та й власне договірних відносин за щодо трудових відносин є гарантією трудових прав працівника (наприклад, недопущення дискримінації при укладенні трудового договору) та забезпечує роботодавця від зловживання працівником своїми правами при виникненні трудового спору.

Забезпечення трудових прав працівників юридичними гарантіями у німецькому трудовому праві, так само як і в українському, залежить від якості правовідносин, які виникають між сторонами договору про застосування праці. Правовий статус особи, яка працює за таким договором, залежить від того, чи вважатиметься він трудовим, а отже особа матиме правовий статус працівника і на неї поширюватимуться юридичні гарантії щодо реалізації права на працю, чи ні. Таку диференціацію за німецьким правом проводять, виходячи з положень, викладених у рішеннях Федерального трудового суду (Bundesarbeitsgericht, BAG). Тож встановлення правового статусу працівника чи самозайнятої особи згідно з німецькою судовою практикою відбувається за наступними критеріями: 1) обов'язок виконувати розпорядження керівного органу суб'єкта господарювання; 2) дотримання встановленого режиму роботи; 3) визначеність робочого місця; 4) дозвіл одночасно виконувати роботу для інших суб'єктів без отримання попередньої згоди у першого; 5) тривалість договірних правовідносин

між його сторонами; 6) особливості сплати податків (якщо особа працівник, а не контрагент, який виконує роботи, то підприємство має статус роботодавця, який виступає податковим агентом відносно оподаткування доходів працівника) та здійснення відрахувань соціального страхування (приховування трудових відносин означатиме несплату відрахувань соціального страхування, за що передбачено штраф у розмірі суми внесків роботодавця та працівника за чотири роки); 7) відношення до підприємницької діяльності фізичної особи; 8) вбудованість в організаційно-штатну структуру ймовірного роботодавця; 9) форма, строк та періодичність оплати роботи фізичної особи, а також надання періодичної відпустки; 10) наміри сторін угоди (хоча це й вторинний критерій, але сторони можуть самі сумніватися у якості правовідносин, а тому у них є право звернутися до місцевої влади, зокрема до органів Федерального департаменту пенсійного страхування, із запитом про роз'яснення їхнього правового статусу) [251, с. 38–43].

Тож найважливішою юридичною гарантією реалізації особою права на працю за законодавством Німеччини є заборона дискримінації. Причому норми щодо недопущення чи протидії дискримінації стосуються усього процесу виникнення, розвитку та припинення трудових відносин. Оскільки тягар доведення відсутності дискримінаційних дій чи наявності підстав для виправданої дискримінації лежить на роботодавцеві, то на практиці сам роботодавець зацікавлений протидії чи недопущенні проявів дискримінації у трудових відносинах. Тому роботодавці застосовують низку заходів запобіжного характеру, розробляють антидискримінаційні кодекси поведінки на підприємстві, проводять відповідні практикуми, розробляють політики підприємства щодо можливості оскарження дискримінаційних дій колег, керівників чи третіх осіб по відношенню до працівника. Після ретельного і прозорого вивчення скарги щодо можливої дискримінації у трудових відносинах, роботодавець має право застосувати санкції, які мають бути відповідними, необхідними і доцільними. Наприклад, до працівника роботодавець може застосувати такі дисциплінарні стягнення, як попередження, переміщення або звільнення. До третіх осіб, які проявляють

дискримінаційну поведінку може бути застосовано заборону перебувати на території роботодавця, розірвання договору з постачальником, замовником, клієнтом тощо [251, с. 108].

Згідно з актами правового регулювання Німеччини у сфері трудових відносин, юридичний зв'язок між роботодавцем та працівником може тривати і після припинення трудового договору. Зокрема, Господарським кодексом Німеччини (Handelsgesetzbuch, HGB) норми трудового договору про недопущення конкуренції працівника з роботодавцем можуть бути чинними як під час дії договору, так і після його припинення. Однак включення до трудового договору угоди про неконкуренцію після припинення трудового договору передбачає компенсацію працівникові у розмірі від 50% розміру його річних доходів. Тому такі положення включаються до трудових контрактів працівників, які працюють з особливо цінною у плані бізнесу інформацією про роботодавця або про його клієнтів. Дія угоди про недопущення конкуренції обмежується в часі, в просторі і сектором бізнес-інтересів роботодавця. Компенсаційні виплати належать особі у розмірі та на умовах, встановлених у відповідній угоді, незалежно від фізичної здатності працівника працювати на конкурента колишнього роботодавця. У випадку порушення працівником угоди про недопущення конкуренції, роботодавець має право: вимагати відшкодування завданої шкоди; вимагати негайно припинити конкурентні дії; негайно припинити виплату встановленої компенсації та вимагати повернення усієї суми сплаченої компенсації.

Правове регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю на етапі припинення трудового договору в Німеччині передбачає обов'язкове попередження протилежної сторони. Строки попередження встановлені законодавством або договором. Як правило такий строк однаковий для роботодавця та працівника. Цивільний кодекс Німеччини встановлює мінімальний строк попередження про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця залежно від тривалості трудових відносин. Так, роботодавець зобов'язаний письмово попередити працівника, який пропрацював менше двох років, про припинення трудового договору не менше ніж за чотири тижні. Якщо

стаж роботи становить понад два роки, то строк попередити потрібно за один місяць, понад п'ять років – за два місяці, понад вісім – за три місяці тощо. Якщо ж особа пропрацювала понад двадцять років, то строк попередження про припинення трудового договору становитиме не менше семи місяців. Строк попередження про припинення трудового договору з випробуванням становить два тижні, а максимальний строк випробування – шість місяців [251, с. 136].

У випадку скоєння працівником грубого порушення трудового договору чи положень законодавства, зокрема вчинення розкрадання, навіть дрібного, встановлюється скорочений строк попередження про наступне звільнення, який становить два тижні з моменту, коли роботодавцеві стало відомо про відповідні підстави для звільнення. Недотримання цього строку означатиме, що роботодавець не матиме права звільнити працівника за скороченою процедурою.

Основним актом правового регулювання захисту від незаконних звільнень згідно з німецьким законодавством є Акт про захист від звільнення (Kündigungsschutzgesetz, KSchG), який встановлює загальні юридичні гарантії права на працю на етапі припинення трудового договору. Згідно з положеннями названого Акта звільнення буде законним і чинним, якщо таке звільнення є соціально виправданим, тобто зумовленим поведінкою працівника (такому звільненню повинно передувати попередження, тобто звільнення має бути крайнім заходом впливу), особистими причинами (наприклад, тривала хвороба, алкогольна залежність) або для цього є реальні виробничі підстави, за яких зберегти робоче місце чи перевести працівника на іншу посаду неможливо. При скороченні персоналу роботодавець повинен враховувати соціальні критерії переважного права на роботу, встановлені законодавством. У випадку припинення трудового договору за згодою сторін, роботодавець і працівник можуть домовитися про вихідну допомогу з метою запобігти виникненню трудового спору.

Подібно до українського законодавства, німецькі нормативні акти встановлюють також і спеціальні юридичні гарантії, які стосуються окремих категорій працівників. Спеціальні юридичні гарантії при припиненні трудового

договору в Німеччині спрямовані на захист права на працю вагітних та жінок, які мають дитину віком до 4 місяців від народження, працівників, що перебувають у відпустці у зв'язку материнством, а також за вісім тижнів до такої відпустки, інвалідів, членів ради підприємства та кандидатів у члени правління. Відповідно до німецького Акту про захист материнства в якості юридичних гарантій права на працю і дотримання права на материнство встановлюються не лише заборона чи обмеження звільнень таких працівниць, а й запроваджено обмеження права на застосування праці жінок в період вагітності та впродовж певного періоду після пологів [251, с. 157–163].

Звичайно, звільнений працівник має право оскаржити своє звільнення протягом трьох місяців з моменту вручення йому повідомлення про розірвання трудового договору.

Правове регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю в країнах англо-американської правової системи відзначається, перш за все, високим ступенем свободи сторін трудового договору щодо його укладення та припинення. Однак нині спостерігається тенденція до зростання рівня правового регулювання відносин щодо укладення, виконання та припинення трудового договору. Щодо укладання трудових договорів, то тут на перше місце виступає питання прямої та непрямой дискримінації за ознаками раси, національності, статі. Цікавою є теза авторів посібника «Порівняльне трудове право» про те, що останніми роками у розвинених країнах Заходу сформувалась певна процедура найму на роботу, яка юридично ніде не зафіксована, але завдяки багаторазовому застосуванню та значному поширенню набула характеру звичаєвого права. Така процедура передбачає проходження трьох етапів: 1) представлення кандидата, попереднє ознайомлення з ним на підставі документів, збирання інформації про кандидата; 2) співбесіда (інтерв'ю); 3) професійні випробування (тестування) [252, с. 89].

Дослідники правового регулювання трудових відносин Великобританії звертають увагу на виявлення стійкої тенденції посилення впливу законодавства на регулювання ключових елементів трудових відносин та поступового відходу

від традиційного для вказаної країни загального права судового врегулювання правовідносин у сфері праці, що зумовлене зазначене, в першу чергу, специфікою галузі трудового права існування якої є неможливим без наявності імперативних норм, спрямованих на захист основних прав та свобод у сфері праці. Крім того, перебування Великобританії в складі Європейського Союзу обумовлює розповсюдження на неї трудо-правових норм, прийнятих в рамках зазначеного об'єднання держав [253, с. 253].

Дослідники зарубіжного трудового права звертають увагу на досить цікаву практику Великобританії, де наймач у всіх випадках укладення трудового договору, який може оформлятися як письмово, так і усно, не пізніше двох місяців після початку його роботи повинен вручити працівникові письмовий документ, в якому повинні бути указані сторони трудового договору, дата його укладення, підтверджені документами трудовий стаж робітника і відомості про основні умови трудового найму. Крім вказаного документа, працівникові повинна бути вручена інформаційна записка, у якій коротко викладено юридичні норми стосовно техніки безпеки, дисциплінарні правила, що діють на підприємстві, та порядок розгляду скарг у випадку виникнення трудового спору. За згодою сторін ці документи можуть розглядатися як письмове оформлення трудового договору [254, с. 80].

Як зазначається в літературі, на індивідуальному рівні трудові відносини, за винятком відносин з певними державними службовцями, визначаються трудовим договором, укладання якого регулюється правилами, що впливають із загального права, при цьому наявність укладеного трудового договору є підставою для розповсюдження на працівників переважної більшості гарантій в сфері праці, визначених вже нормами законодавчих актів [253, с. 246].

Укладення трудового договору з неповнолітнім допускається, оскільки трудовий договір може укласти будь-яка особа, наділена договірною дієздатністю. Однак такий договір буде дійсним за умови, що він укладений з урахуваннями інтересів і на користь неповнолітнього, а законом забезпечена надійна охорона інтересів працівника. Водночас такий правовий акут повинен

відповідати низці спеціальних вимог гарантійного характеру, зокрема: він не повинен містити незвичайних або непотрібних обмежень, не може передбачати відмови від пред'явлення вимоги щодо компенсації у випадку каліцтва тощо [119, с. 62].

Особливістю розвитку трудового права Великобританії є високий ступінь колективно-договірного регулювання трудових відносин. Водночас, такі питання, як: захист трудових прав дітей та жінок; фіксація механізмів винагороди за працю для особливо уразливих категорій працівників, здоров'я і безпека праці тощо, регулювалися законодавчо, хоча на даний час спостерігається тенденція до зменшення ролі колективно-договірного регулювання трудових відносин в цій країні.

Ключовим законодавчим актом в сфері праці у Великобританії виступає Закон про права найманих працівників (Employment Rights Act 1996), який фактично є спробою уряду якось узагальнити існуючі індивідуальні права в сфері праці. Крім того, окремо слід відмітити: Закон про захист від переслідувань на робочому місці (Protection From Harassment Act 1997); Закон про національний мінімальний розмір оплати праці (National Minimum Wage Act 1998); Закон про права в галузі найму (вирішення спорів) (Employment Rights (Disputes Resolution) Act 1998); Закон про трудові відносини (The Employment Relations Act 1999) [253, с. 249].

Важливе значення для гарантування реалізації права на працю має Закон про рівність (Equality Act 2010). Зазначеним актом було внесено зміни, або скасовано багато попередніх нормативних актів щодо недискримінації. Глава 1 частини 2 цього закону визначено загальний перелік ознак, які він захищає, а главою 2 частини 2 – загальний перелік забороненої поведінки. Власне питанням рівних прав у трудових відносинах присвячено главу 1 частини 5 Закону про рівність.

Згідно з британським законодавством трудовий договір, укладений на визначений строк, вважатиметься безстроковим через чотири роки безперервної дії. Роботодавець може не погодитися на укладення безстрокового трудового

договору, якщо встановлення строкового характеру трудових відносин є об'єктивно виправданим [255, с. 43]. Останніми змінами до британського антидискримінаційного законодавства скасовано граничний вік перебування у трудових відносинах. Вікові обмеження можуть бути застосовані лише у випадках, коли специфіка виконуваної трудової функції передбачає наявність особливих вимог, пов'язаних з віковими особливостями людського організму.

Подібно до законодавства ФРН, трудове законодавство Великобританії передбачає диференційовані строки попередження про наступне звільнення, залежно від тривалості трудових відносин. Так, якщо особа працювала менше одного місяця, то строки попередження взагалі не застосовуються; при тривалості від 1 місяця до 2 років – 2 тижні; від 2 до 12 років – до 12 тижнів (1 рік стажу – 1 тиждень строку попередження); понад 12 років стажу передбачає обов'язок одну із сторін трудового договору попередити іншу за 12 тижнів [255, с. 100]. Порушення встановлених строків попередження означає незаконне звільнення може бути оскаржене в судовому порядку. Однак у випадку порушення особою істотних умов трудового договору, роботодавець може звільнити такого працівника без дотримання встановлених строків попередження.

У наукових публікаціях з трудового права США часто звучить нарікання на розрізненість, хаотичність та суперечливість правового регулювання індивідуального трудового права. Якщо в середині ХХ ст. як укладення, так і припинення трудового договору відбувалося на вольовій основі хоча б однієї з його сторін, то поступово ситуація почала мінятися і вакуум правового регулювання індивідуальних трудових відносин почав активно, але несистемно заповнюватися. Так нині існує масив актів правового регулювання реалізації права на працю на умовах трудового договору, який складається з актів штату та федеральних актів, судових прецедентів та законодавчих актів. Водночас найбільш поширеним, але досить затратним, способом захисту порушених трудових прав є звернення до суду [256, с. 397]. Альтернативним способом захисту трудових прав в США є звернення до трудового арбітражу, що обходиться значно дешевше, а отже є доступним для працівників з низьким

рівнем доходів, та швидшим.

Законодавством США федерального рівня встановлено диференційований мінімальний вік прийняття на роботу. Так, допускається укладення трудового договору з працівником з 16 років, а на небезпечні роботи у сільському господарстві – з 18 років. Однак у передбачених законодавством випадках мінімальним віком прийняття на роботу може бути і 14 років. Неповнолітні, які навчаються, можуть працювати під час канікул у сільському господарстві незалежно від віку (крім небезпечних робіт) з обов'язковим обмеженням максимальної тривалості робочого дня і тижня [119, с. 63].

Оскільки США – це країна прецедентного права, то важливу роль у правовому регулюванні реалізації права на працю відіграє так зване загальне право, яке сформувалось на основі судової практики. Тим не менш, статутне законодавство США відіграє не менш важливу роль у правовому регулюванні реалізації особою права на працю. Систему американського законодавства складають Конституція США, федеральні закони, акти законодавства штату, а також нормативні акти муніципального рівня. Як зазначає Д. Е. Стрекер, з метою впровадження статутного законодавства в США створюються адміністративні агентства, які відіграють важливу роль у реалізації норм, зокрема гарантійного характеру, щодо реалізації прав на працю. Такими органами є, наприклад, Комісія із забезпечення рівних можливостей у працевлаштуванні (Equal Employment Opportunity Commission), створена Конгресом США для впровадження Акту про громадянські права (Civil Rights Act) 1964 року, а також Управління трудової безпеки і здоров'я (Occupational Safety and Health Administration), яке регулює питання безпеки праці [257, с. 5].

Тож в межах актів статутного правового регулювання США щодо юридичних гарантій реалізації особою права можна умовно виділити групу законів, якими забороняється дискримінація у трудових відносинах, та групу законів, якими встановлюються юридичні гарантії щодо колективно-трудова відносин, які сприяють реалізації права на працю.

Правове регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю за

законодавством Російської Федерації багато в чому подібне до українського, що зумовлено, перш за все спільним для обох національних правових систем радянським періодом в історії права. Щоправда, трудове законодавство РФ більшою мірою, як на наш погляд, реформоване у відповідності із розвитком науки трудового права та формуванням ринкових засад функціонування трудових відносин. Але разом з тим, навіть прийняття нового Трудового кодексу РФ не призвело до певних радикальних змін правовому регулюванню юридичних гарантій реалізації особою права на працю, що характерно для більшості пострадянських держав, колишніх республік СРСР. Так, ст. 64 ТК РФ закріплює гарантії при укладенні трудового договору та забороняє необґрунтовану відмову в укладенні трудового договору. Не допускається також дискримінація за визначеними на міжнародному рівні ознаками, а також такими ознаками, які не пов'язані з діловими якостями працівників. Законодавством РФ заборонено відмовляти в укладенні трудового договору жінкам з мотивів, пов'язаних з вагітністю чи наявністю дітей. ТК РФ закріплює гарантію, за якою забороняється також відмовляти в укладенні трудового договору з працівниками, запрошеними у письмовій формі на роботу в порядку переведення від іншого роботодавця, причому така заборона встановлена на строк до одного місяця з дня звільнення з попереднього місця роботи. Статтею 64 ТК РФ також визначено підстави для відмови у прийнятті на роботу, зокрема: недосягнення особою, яка поступає на роботу, віку, з якого допускається укладення трудового договору, що визначено у статті 63 ТК РФ; пряма заборона прийняття на роботу окремих категорій осіб або встановлення законодавством особливих вимог до працівника; невідповідність ділових якостей працівника, який претендує на зайняття певної посади, вимогам роботодавця; ненадання особою документів, надання яких вимагається при укладенні трудового договору згідно з положеннями ст. 65 ТК РФ; невиконання особою, яка поступає на роботу, імперативних вимог трудового законодавства (наприклад, обов'язкового медичного огляду).

Як зазначає О. В. Кондратьєва, за загальним правилом дискримінаційними можуть бути визнані будь-які мотиви, напряму не пов'язані з діловими якостями

особи, що претендує на працевлаштування у певного роботодавця. Єдиним легітимним правом відмовити в укладенні трудового договору, крім чітко визначених виняткових підстав, є недостатня компетентність або незадовільні ділові якості [258, с. 70–71], хоча ТК РФ не розкриває поняття «ділові якості». Російський науковець також вважає, що забезпечити ефективний захист прав працівників заробляти собі на життя вільно обраною працею, вільну конкуренцію і справедливість при доборі працівників можна лише за допомогою конкурсу [258, с. 71].

Згідно з положеннями частини 5 ст. 64 ТК РФ на вимогу особи, якій відмовили в укладенні трудового договору, роботодавець зобов'язаний повідомити причину відмови у письмовій формі. Відмову в укладенні трудового договору, згідно з російським цивільним процесуальним законом, можна оскаржити в судовому порядку. Якщо особа вважає, що вона зазнала дискримінації з боку роботодавця у зв'язку з відмовою в укладенні трудового договору, то трудове законодавство РФ передбачає право такої особи звернутися в органи федеральної інспекції праці та/або в суд із заявою про відновлення порушеного права, відшкодування матеріальної шкоди та компенсації моральної шкоди.

Згідно з положеннями російського трудового законодавства колишні працівники державних та муніципальних органів з встановленим переліком посад впродовж двох років після завершення служби зобов'язані при укладенні трудового договору повідомляти роботодавця про останнє місце служби, а останній впродовж 10 днів зобов'язаний повідомити про укладення трудового договору представника роботодавця за останнім місцем служби [119, с. 51].

Трудовий договір набуває чинності з дня підписання, якщо інше не встановлене договором чи законодавством, або ж з дня фактичного допуску працівника до роботи з відома роботодавця. Якщо ж працівник не приступить до роботи у визначений термін, то роботодавець має право анулювати такий трудовий договір.

Потрібно зазначити, що за новим ТК РФ контракт як форма трудового

договору втратив своє значення, а його функцію виконує строковий трудовий договір. Проектом ТК України також не передбачено укладення трудового контракту, на що авторами «Курсу порівняльного трудового права» за редакцією академіка А. Р. Мацюка висловлено критичну позицію про недоцільність відмовлятися від такого різновиду трудового договору як контракт, сліпо слідуючи російському досвіду [54, с. 788]. Поважаючи думку авторитетних вчених, хочемо зазначити, що нинішнє правове регулювання контракту в трудовому праві викликає більше запитань, ніж відповідей. Адже де-юре контракт – це особлива форма трудового договору, а де-факто – окремий різновид трудового договору зі спеціальним правовим регулюванням, яке виводить працівника з-під поширення загальних юридичних гарантій реалізації права на працю, створюючи тим самим передумови для їх обмеження та зловживань з боку роботодавця. До того ж дана позиція авторів зазначеного підручника суперечить іншій тезі про недоцільність посилення процесів автономізації волі сторін трудового договору, що неминуче призведе до звуження реального обсягу юридичних гарантій реалізації особою права на працю [54, с. 760], але ж сторони трудового контракту як раз і визначають особливі його умови, користуючись вищим ступенем автономії волі, ніж при укладенні звичайного трудового договору.

Щодо юридичних гарантій права на працю у процесі припинення трудових відносин згідно з трудовим законодавством РФ, О. В. Кондратьєва зазначає, що важливою юридичною гарантією права на працю є наявність передбачених законом підстав припинення і встановлений порядок припинення договору по кожній з підстав. Припинення трудового договору буде правомірним лише за одночасного існування трьох обставин: 1) наявні законні підстави для звільнення; 2) дотримано порядку звільнення за даною підставою; 3) є юридичний акт припинення трудового договору (наказ про звільнення) [258, с. 113].

З огляду на вищезазначене, можна констатувати, по-перше, диференційованість досвіду та стандартів щодо юридичних гарантій реалізації особою права на працю у законодавстві зарубіжних держав; по-друге, правове

регулювання гарантій реалізації особою права на працю має урахувувати досвід та стандарти зарубіжних держав у частині можливості їх імплементації у новітньому законодавстві України; по-третє, доцільно розробити механізм імплементації стандартів ЄС з питань праці; по-четверте, доцільно визначити механізм урахування рішень Європейського суду з прав людини у процесі розвитку новітнього трудового законодавства.

### **Висновки до розділу 3**

З огляду на вищенаведене, можемо зробити наступні висновки:

1. У широкому значенні міжнародно-правове регулювання юридичних гарантій у сфері праці – це сукупність міжнародних норм та стандартів з питань праці. У вузькому – це діяльність уповноважених інституцій, спрямована на забезпечення реалізації положень міжнародно-правових актів з питань юридичних гарантій реалізації права на працю та інших трудових прав.

2. Аналіз міжнародно-правових актів у сфері праці дає можливість виділити низку специфічних ознак сучасного міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці, зокрема: 1) комплексний характер гарантування права на працю (право на працю та інших трудових прав розглядаються в аспекті загальних соціально-економічних прав людини); 2) системний характер гарантування права на працю (соціально-економічні права проголошуються та гарантуються у системному зв'язку з політичними, громадянськими, культурними, економічними правами людини; 3) здійснення правового регулювання через соціальну стандартизацію (встановлення мінімальних стандартів, каталогізація соціальних прав, у тому числі і права на працю, а також змісту права на працю та гарантій його забезпечення). З огляду на зазначене, міжнародно-правове регулювання юридичних гарантій у сфері праці – це визначена на підставі міжнародно-правових актів система гарантій особі у разі реалізації права на працю та інших трудових прав.

3. Основними видами міжнародно-правового регулювання юридичних

гарантій з питань праці є: 1) універсальне, тобто таке, що враховує норми та стандарти міжнародно-правових актів ООН, МОП; 2) регіональне, тобто таке, що враховує норми та стандарти міжнародно-правових актів регіональних міжнародних інституцій (наприклад, Рада Європи, ЄС тощо); 3) локальне, тобто таке, що враховує норми та стандарти двосторонніх міжнародних договорів України та інших держав.

4. Аналіз правового регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю в окремих країнах ЄС вказує на високий рівень захисту трудових прав працівників, що відповідає загальним принципам соціальної реформи в ЄС. Водночас, вплив періодичних світових фінансово-економічних криз спонукає до вироблення збалансованого і ефективного способу захисту як соціальних прав працівників, так і економічних прав роботодавців.

5. Правове регулювання юридичних гарантій в державах, які входили до складу колишнього Радянського Союзу, здебільшого перебуває під пострадянським впливом соціалістичного типу гарантування трудових прав, яке має, переважно, формально-декларативний характер. Водночас, спостерігається тенденція до активного оновлення трудового законодавства з урахуванням нових реалій існування трудових відносин.

## ВИСНОВКИ

Виходячи з вищенаведеного, можна зробити наступні висновки:

1. Право на працю як основоположне право людини виступає соціально-правовим базисом щодо системи трудових прав особи, у тому числі юридичних гарантій з питань праці. Зважаючи на засадничу роль Основного Закону України, у цьому акті закріплюється низка принципів правового регулювання юридичних гарантій права на працю. Основними конституційними принципами юридичних гарантій реалізації права на працю є принципи: верховенства права у сфері праці; пріоритетності права на працю, інших трудових прав по відношенню до діяльності держави; недопущення дискримінації; свободи праці; повної реалізації права на працю; заборони примусової праці; сприяння держави у зайнятості населення; державного нагляду та контролю; громадського контролю; судового контролю.

2. Юридичні гарантії у трудовому праві – це такі правові норми, які визначають специфічні юридичні засоби, умови і порядок реалізації трудових прав, їх правової охорони і захисту.

3. У розвиток положень ст.ст. 3, 43, 92 Конституції України, обґрунтовано необхідність конституційно-правового закріплення норми за якою «механізми реалізації, гарантування та правової охорони права на працю, державний нагляд та громадський контроль з цих питань визначаються на підставі кодифікованого закону», що сприятиме прозорості, дієвості та доступності юридичних гарантій щодо реалізації особою права на працю, їх сталості та стабільності, можливості перегляду тільки в сторону покращення.

4. Укладення трудового договору забезпечує практичне втілення юридичних гарантій щодо реалізації особою права на працю на етапі його укладення, виконання та припинення. Трудовий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього

трудового розпорядку, під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою з дотриманням соціально-трудових гарантій реалізації права на працю, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату.

5. Юридичні гарантії у процесі укладення трудового договору – це система визначених нормами трудового права юридичних гарантій, які впливають із встановленої процедури укладення трудового договору. До основних видів юридичних гарантій у процесі укладення трудового договору відносяться наступні: 1) свобода укладення трудового договору; 2) заборона примусової праці; 3) заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу; 4) недопущення дискримінації щодо реалізації права на працю; 5) спеціальні юридичні гарантії, які встановлюються щодо окремих категорії суб'єктів (осіб з інвалідністю, тимчасово переміщених, учасників АТО неповнолітніх, осіб перед пенсійного віку тощо).

6. Юридичні гарантії у процесі виконання трудового договору – це система визначених нормами трудового права юридичних гарантій, які впливають із змісту трудового договору та спрямовані на забезпечення сталості трудових правовідносин. Основоположними юридичними гарантіями у процесі виконання трудового договору є: а) юридичні гарантії з питань стабільності умов трудового договору та умов праці; б) юридичні гарантії з питань робочого часу та часу відпочинку, оплати праці, трудової дисципліни, матеріальної відповідальності, охорони праці та врегулювання трудових спорів; в) юридичні гарантії окремим категоріям працівників.

7. Юридичні гарантії у процесі припинення трудового договору – це система визначених нормами трудового права юридичних гарантій, які виникають у процесі припинення дії трудового договору. Основоположними юридичними гарантіями у процесі припинення трудового договору є: а) юридичні гарантії з питань забезпечення дотримання відповідних підстав та процедури; б) юридичні гарантії з питань отримання згоди професійної спілки щодо правомірності

припинення дії трудового договору; в) юридичні гарантії з питань оформлення припинення дії трудового договору.

8. Вивчення та впровадження позитивного зарубіжного досвіду правового регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю характеризується євроінтеграційними процесами в державі та необхідністю гармонізації національного законодавства із законодавством Європейського Союзу на виконання Україною зобов'язань за Угодою про асоціацію України з Європейським Союзом.

9. Аналіз правового регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю в окремих державах-членах Європейського Союзу дозволяє вказати на високий рівень захисту трудових прав працівників, юридичних гарантій з питань праці, що відповідає загальним принципам соціальної реформи в Європейському Союзі. Водночас, вплив періодичних світових фінансово-економічних криз спонукає до вироблення збалансованого і ефективного способу захисту як соціальних прав працівників, так і економічних прав роботодавців.

10. Міжнародно-правові гарантії у сфері праці варто розглядати у широкому та вузькому значеннях. У широкому значенні міжнародно-правове регулювання юридичних гарантій у сфері праці – це сукупність міжнародних норм та стандартів з питань праці. У вузькому – це діяльність уповноважених інституцій, спрямована на забезпечення реалізації положень міжнародно-правових актів з питань юридичних гарантій реалізації права на працю та інших трудових прав.

11. Основними видами юридичних гарантій з питань праці за сферою міжнародно-правового регулювання є: 1) універсальне, яке враховує норми та стандарти міжнародно-правових актів ООН, МОП; 2) регіональне, яке враховує норми та стандарти міжнародно-правових актів регіональних міжнародних інституцій; 3) локальне, яке враховує норми та стандарти двосторонніх міжнародних договорів України та інших держав.

12. Систему сучасних тенденцій удосконалення правового забезпечення юридичних гарантій у трудовому праві, складають: а) ухвалення сучасного Трудового кодексу України як новітнього кодифікованого закону про працю;

б) запровадження додаткових механізмів щодо унеможливлення обмежень та заборон по відношенню до юридичних гарантій у трудовому праві; в) звуження сфери підзаконного регулювання юридичних гарантій у трудовому праві; г) посилення ролі актів соціального партнерства у правовому регулюванні юридичних гарантій у трудовому праві; г) забезпечення розширення сфери локального регулювання юридичних гарантій у трудовому праві.

13. Пропонуємо доповнити ст. 5-1 Кодексу законів про працю України новою частиною другою у наступній редакції:

«Уповноважені органи з питань зайнятості за погодженням із власниками або уповноваженими ними органами зобов'язані щорічно встановлювати додаткові квоти (броню) щодо працевлаштування неповнолітніх, тимчасово переміщених осіб, осіб з інвалідністю, учасників АТО, осіб старших сорока років та інших осіб, визначених на підставі кодифікованого закону про працю (без урахування обов'язкових квот (броні) відповідно до закону)». Відповідні зміни мають бути враховані у проекті Трудового кодексу.

14. З метою підвищення ефективності юридичних гарантій при укладенні трудового договору, пропонуємо частину першу статті 22 Кодексу законів про працю України, викласти у наступній редакції: «Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. Власник або уповноважений ним орган протягом трьох робочих днів, на вимогу фізичної особи, зобов'язаний надати письмове обґрунтоване повідомлення про причини відмови у прийнятті на роботу, наявність інших вакансій, роз'яснення можливості оскарження відповідного рішення». Відповідні зміни мають бути враховані у проекті Трудового кодексу.

15. Для посилення захисту працівників від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу пропонуємо частину другу статті 53 Закону України «Про зайнятість населення» викласти у наступній редакції: «У разі встановлення необґрунтованості відмови роботодавцем у прийнятті на роботу осіб, які перебувають на обліку в органах виконавчої влади, що реалізують державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, з такого роботодавця стягується штраф за кожен необґрунтований відмову у працевлаштуванні таких

осіб у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення». Відповідні зміни мають бути враховані у проекті Трудового кодексу.

16. З метою підвищення ефективності юридичних гарантій працівникам при припиненні трудового договору, збереження робочих місць, пропонуємо частину другу ст. 40, частину четверту ст. 41 Кодексу законів про працю України викласти у такій редакції: «Звільнення з підстав, зазначених у цій статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу». Відповідні зміни мають бути враховані у проекті Трудового кодексу.

17. З метою додаткового гарантування захисту особи від дискримінації у трудових відносинах пропонуємо запровадити обов'язок роботодавця доводити відсутність у його діях ознак дискримінаційних дій відносно особи (працівника) на етапі укладення трудового договору, його виконання та/або розірвання, доповнивши статтю 2<sup>1</sup> Кодексу законів про працю України частиною другою наступного змісту: «У випадку вмотивованого звернення до суду особи, відносно якої роботодавцем вчинено дії, що мають ознаки дискримінації у трудових відносинах, з метою захисту від дискримінації обов'язок доводити відсутність у діях такого роботодавця дискримінації відносно особи покладається на роботодавця».

18. На виконання положення ст. 31 КЗпП запропоновано абзац перший частини другої ст. 265 КЗпП викласти в наступній редакції:

«фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, *виконання працівником роботи, не обумовленої трудовим договором*, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків – у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення».

19. З метою запобігання можливим зловживанням працівниками при укладенні трудового договору, пропонуємо статтю 22 КЗпП доповнити частиною четвертою наступного змісту: «Надання фізичною особою підроблених документів та/або завідомо неправдивої інформації щодо професійного досвіду, освіти, стану здоров'я, якщо така інформація є суттєвою для виконання трудової функції за трудовим договором, крім випадків, коли роботодавець вимагає надання фізичною особою інформації, надання якої заборонено законом, є достатньою підставою для обґрунтованості відмови у прийнятті на роботу».

20. З метою посилення юридичних гарантій реалізації молоддю права на працю пропонуємо:

частину дванадцятую статті 7 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» доповнити положенням про гарантоване забезпечення випускників державних професійно-технічних та вищих навчальних закладів, потреба в яких була визначена державним замовленням, роботою на умовах повної зайнятості за фахом;

статтю 64 Закону України «Про вищу освіту» доповнити частиною наступного змісту: «Випускникам вищих медичних і педагогічних навчальних закладів, які уклали угоду про відпрацювання не менше трьох років у сільській місцевості або селищах міського типу, держава відповідно до законодавства забезпечує роботою на умовах повної зайнятості за фахом, безоплатне користування житлом з опаленням і освітленням у межах встановлених норм.

21. З метою посилення юридичних гарантій реалізації права на працю на етапі припинення трудового договору пропонуємо встановити у Кодексі законів про працю України прогресивні строки попередження про вивільнення працівників, доповнивши ст. 49<sup>2</sup> частинами другою та третьою у наступній редакції:

«Працівників, безперервний стаж роботи яких за основним місцем роботи становить не менше 10 років, про наступне вивільнення попереджають не пізніше ніж за чотири місяці.

Працівників, безперервний стаж роботи яких за основним місцем роботи

становить не менше 20 років, про наступне вивільнення попереджають не пізніше ніж за шість місяців.»

22. У розвиток посилення юридичних гарантій окремим категоріям працівників при припиненні трудового договору пропонуємо частину третю ст. 42 Кодексу законів про працю України доповнити пунктом 10 у наступній редакції: «10) працівникам, які мають інвалідність, працівникам на утриманні яких перебуває інвалід першої або другої групи, дитина-інвалід, інвалід з дитинства». Відповідні зміни мають бути враховані у проекті Трудового кодексу.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Заворотченко Т. М. Конституційно-правові гарантії прав і свобод людини і громадянина в Україні : автореф.дис... к.ю.н. : 12.00.02. – Національна академія наук України, Інститут держави і права ім. В. М. Корецького. – К. – 2002. – 18 с.
3. Іншин М. І. Класифікація юридичних гарантій службово-трудової діяльності державних службовців / М. І. Іншин // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия «Юридические науки». – 2009. – Т. 22 (66). – № 2. – С. 177–183.
4. Комаров В. А. Про державні гарантії у трудових відносинах в Україні / В. А. Комаров // Наукові праці МАУП. – 2013. – Вип. 3. – С. 89–93.
5. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики : автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук : 12.00.05 / МОН України, Київський національний університет ім. Тараса Шевченка. – Київ, 2013. – 35 с.
6. Кохан Н. В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення : Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук. – Одеса. – 2008. – 20 с.
7. Лопушняк Г. С. Державні соціальні стандарти, гарантії та нормативи: сутнісно-проблемні аспекти / Г. С. Лопушняк // Соціально-трудові відносини: теорія та практика . – 2014. – № 2. – С. 491–499.
8. Прилипко С. Право на працю в системі прав людини / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко // Право України. – 2014. – № 6. – С. 102–110.
9. Ситницька О. А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України : [монографія] / О. А. Ситницька // Хмельницький університет управління та права. Хмельницький : Видавництво Хмельницького університету управління та права, 2010. – 167 с.
10. Вавженчук С. Я. Право на працю як основоположне конституційне

трудове право / С. Я. Вавженчук // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2010. – № 17. – С. 79–88.

11. Кернякевич Ю. В. Заборона примусової праці та конституційні гарантії її забезпечення / Ю. В. Кернякевич // Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України. – 2013. – Вип. 31. – С. 243–253. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/apvchzu\\_2013\\_31\\_27.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/apvchzu_2013_31_27.pdf).

12. Костюк В. Л. Конституційне право на працю у новітніх умовах сьогодення: науково-правовий аспект / В. Л. Костюк. // Часопис Національного університету «Острозька академія». Сер. : Право. – 2014. – № 2. [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Choasp\\_2014\\_2\\_19.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Choasp_2014_2_19.pdf).

13. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права : монографія / О. І. Процевський. – Х. : ХНАДУ, 2014. – 260 с.

14. Попов С. В. Правовий механізм реалізації конституційного права на працю в сучасних умовах: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / С. В. Попов ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – К., 2010. – 32 с.

15. Собченко В. В. Щодо особливостей реалізації конституційного права на працю / В. В. Собченко. // Державне будівництво. – 2011. – № 1. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/DeVu\\_2011\\_1\\_38.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/DeVu_2011_1_38.pdf).

16. Джепа Ю. А. Юридичні гарантії права на працю при припиненні трудових правовідносин: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ю. А. Джепа ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2009. – 18 с.

17. Дуюнова Т. В. Особливості забезпечення конституційного права на працю засуджених до позбавлення волі та засуджених довічно / Т. В. Дуюнова // Державне будівництво та місцеве самоврядування. – 2014. – Вип. 27. – С. 151–160.

18. Коломоєць Ю. О. Конституційно-правові гарантії реалізації права на страйк: поняття, система, сутність / Ю. О. Коломоєць // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2014. – № 1. – С. 68–77.

19. Кравчук О. О. Проблеми формулювання найменування посади як

істотної умови трудового договору в контексті реалізації громадянами конституційного права на працю / О. О. Кравчук // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2013. – № 4. – С. 44–51.

20. Малихіна Я. А. Юридичні гарантії за трудовим законодавством України / Я. А. Малихіна // Форум права. Наукове електронне фахове видання. – 2007. – № 2. – С. 133-138. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2007-2/07mjatzu.pdf>.

21. Стасів О. Основні форми реалізації права на працю за Конституцією України / О. Стасів // Вісник Львівського університету. Сер. : Юридична. – 2013. – Вип. 58. – С. 261–267.

22. Стасів О. Сутність конституційних положень, що визначають основи регулювання праці в Україні / О. Стасів // Вісник Львівського університету : Серія юридична. – 2009. – Вип. 49. – С. 172–178.

23. Грекова М. М. Розвиток національного трудового законодавства під впливом міжнародних трудових стандартів: ретроспективний аспект / М. М. Грекова // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2012. – № 1. – С. 377–387.

24. Вишновецька С. В. Методологічні проблеми забезпечення права на працю / С. В. Вишновецька // Вісник Академії адвокатури України. – 2012. – Число 3. – С. 166–168.

25. Гетьманцева Н. Д. Правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання : Автореф. дис... док. юрид. наук: 12.00.05 / Н. Д. Гетьманцева ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка – К., 2015. – 40 с.

26. Іншин М. І. До проблеми класифікації трудових прав громадян / М. І. Іншин // Публічне право. – 2013. – № 4. – С. 150–157.

27. Процевський О. І. Чи справді держава не гарантує громадянам право на працю? / О. І. Процевський // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. «Право». – 2013. – Вип. 20. – С. 10–18.

28. Трудове право України : підручник / За загальною редакцією

М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. – К. : «МП Леся», 2015. – 532 с.

29. Законодавство о труде в условиях перестройки / З.К. Симорот, Н.П. Стаднин, И.В. Зуб и др. – К. : Наукова думка, 1991. – 232 с.

30. Вавженчук С. Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав : монографія / С. Я. Вавженчук. – Харків : Диска плюс, 2013. – 510 с.

31. Коваленко О. О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору [Текст] : монографія / Коваленко О. О. ; Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. – Харків : ХНАДУ, 2015. – 347 с.

32. Заборона дискримінації – основна засада правового регулювання відносин у сфері праці: монографія / Т. А. Занфірова, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, І. М. Твердовський; За наук. ред. проф. Ярошенка О. М. – Харків : Юрайт, 2013. – 360 с.

33. Бабенко А. О. Заборона дискримінації як важлива гарантія забезпечення рівності під час укладання трудового договору / А. О. Бабенко // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2014. – № 2. – С. 209–215. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/VKhnuvs\\_2014\\_2\\_28.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/VKhnuvs_2014_2_28.pdf).

34. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Верховна Рада України, офіційний веб-портал : Законодавство України : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

35. 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 допов. – Х. : Право, 2011. – 1128 с.

36. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : Міжнародний пакт ООН від 16.12.1966 р. : [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042).

37. Загальна декларація прав людини : Декларація ООН від 10.12.1948 // Урядовий кур'єр. – 1998. – 10 грудня. – № 232.

38. Попов С. В. Форми реалізації права на працю: проблеми теорії та практики. – Х., 2009. – 336 с.
39. Процевський О. І. Особливості юридичної відповідальності у сфері трудового права / О. І. Процевський // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. «Право». – 2014. – Вип. 21. – С. 13–25.
40. Стасів О. Конституційні положення, що визначають засади регулювання трудових відносин / О. Стасів // Юридична Україна. – 2009. – № 10. – С. 89–93.
41. Конвенція № 29 про примусову чи обов'язкову працю МОП 1930 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919–1964. – Том 1. – Міжнародне бюро праці. – Женева. – 2001. – 776 с.
42. Жернаков В. Поняття примусової праці за законодавством України / В. Жернаков // Право України. – 1997. – № 10. – С. 35–39.
43. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI // Відомості Верховної Ради, 2013, № 32, ст. 412.
44. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV // Відомості Верховної Ради України, 2005, № 52, ст. 561.
45. Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу : Закон України від 12.11.2015 № 785-VIII // Голос України від 25.11.2015, № 221-222.
46. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
47. Кохан Н. В. Удосконалення правового регулювання гарантій, що забезпечують виконання працівниками покладених на них обов'язків / Н. В. Кохан // Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України. – 2010. – Вип. 25. – С. 180–187.

48. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 №2341-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25–26. – Ст. 131.
49. Сиренко В. Ф. Реальность прав советских граждан. – К. : Наукова думка, 1983. – 137 с.
50. Теория государства и права : Курс лекций / Под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. – М. : Юристъ, 2004. – 512 с.
51. Кельман М. С., Мурашин О. Г. Загальна теорія держави і права: Підручник. – К. : Кондор, 2006. – 477 с.
52. Загальна теорія держави і права: [Підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів] / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін.; За ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України М. В. Цвіка, д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України О. В. Петришина. – Харків : Право, 2009. – 584 с.
53. Пересунько В. С. Юридичні гарантії при укладенні трудового договору [Текст] : Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / В. С. Пересунько ; Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2002. – 20 с.
54. Курс порівняльного трудового права : підручник у 2 томах / Іншин М. І., Мацюк А. Р., Соцький А. М., Щербина В. І., / За ред. акад. А. Р. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. – Харків : Діса плюс, 2015. – Т. 1. – 1056 с.
55. Голованова Е. А. Гарантии рабочих и служащих при увольнении. – М. : Юрид. лит., 1975. – 112 с.
56. Скобелкин В. Н. Обеспечение трудовых прав в СССР / В. Н. Скобелкин. – М. : Юрид. лит., 1987. – 208 с.
57. Уржинский К. П. Гарантии права на труд. – М. : Юрид. лит., 1984. – 200 с.
58. Ситницька О. А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України. – Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук. – Львів. – 2009. – 20.
59. Яцкевич І. І. Поняття та ознаки юридичних гарантій у трудовому праві України / І. І. Яцкевич // Публічне право : наук.-практ. юрид. журн. / засн.: Всеукр. громад. орг. «Майбутнє країни», Ужгород. нац. ун-т. – К., 2014. – № 3

(15). – С. 138–145.

60. Андрійв В. М. Юридичні гарантії захисту трудових прав працівників / В. М. Андрійв // Форум права. – 2011. – № 4. – С. 15–20 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-4/11avmzpp.pdf>.

61. Андрійв В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: поняття та структура / В. М. Андрійв // Публічне право. Науково-практичний юридичний журнал № 1 (5), 2012 р. – С. 169–175.

62. Трудове право України / За заг. ред. В.Л. Костюка. – К. : Видавництво «Промінь», 2010. – 280 с.

63. Спіцина Г. О. Конституційно-правові гарантії трудових прав іноземців та осіб без громадянства в Україні / Г. О. Спіцина // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. «Право». – 2013. – Вип. 20. – С. 24–30.

64. Пономаренко А. В. Поняття «юридичні гарантії» в трудовому праві / А. В. Пономаренко // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. «Право». – 2013. – Вип. 20. – С. 37–41.

65. Пустовіт Ж. М. Поняття, зміст та гарантії реалізації права на працю в Україні / Ж. М. Пустовіт // Вісник Академії адвокатури. – № 3(25). – 2012. – С. 171–172.

66. Сыроватская Л. А. Трудовые отношения и трудовое право / Л. А. Сыроватская // Государство и право. – 1996. – № 7. – С. 75–82.

67. Грицишина Л. Юридичні гарантії права на працю та їх значення в умовах ринкової економіки / Л. Грицишина // Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права. – 2003. – Вип. 3-4 (7-8). – С. 157–159.

68. Джиоев С. Х. Правовые проблемы содействия трудовой занятости в России: автореф. дисс... док. юрид. наук: 12.00.05 / С. Х. Джиоев; Московская государственная юридическая академия. – Москва, 2006. – 67 с.

69. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудове право России : Учеб. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. – 496 с.

70. Погорілко В. Ф., Сірий В. І. Права та свободи людини і громадянина в Україні. – К., – 1997. – 52 с.
71. Патюлин В. А. Государство и личность в СССР (правовые аспекты взаимоотношений). – М. : Наука, 1974. – 244 с.
72. Антон О. А. До питання про поняття юридичних гарантій в трудовому праві / О. А. Антон // Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права. – 2004. – №4 (12). – С. 151–156.
73. Курило Т. В. Еволюція інституту прав людини / Т. В. Курило, І. І. Татарин // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. [Електронне наукове фахове видання]. – 2008. – Випуск №2. – 8 с. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Nvlduvs/2008\\_2/08ktvip1.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Nvlduvs/2008_2/08ktvip1.pdf).
74. Антон О. А. Юридичні гарантії в трудовому праві / О. А. Антон // Університетські наукові записки. Часопис Хмельницького університету управління та права – 2005. – №3 (15). – С. 185–190.
75. Щербина В. І. Трудове право України : Підручник / за ред. В. С. Венедіктова. – К.: Істина, 2008. – 384 с.
76. Лазор Л. И. Сущность, значение и перспективы реализации принципа гендерного равенства в сфере труда на современном этапе развития украинского государства / Л. И. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2007. – № 10. – С. 3–11.
77. Яцкевич І. І. Класифікація юридичних гарантій реалізації особою права на працю / І. І. Яцкевич // Наукові записки НаУКМА : Юридичні науки : зб. наук. пр. / Нац. ун-т «Києво-Могилян. Акад.». Т. 155 – 2014. – С. 97–100.
78. Годованець В. Ф. Конституційне право України: Конспект лекцій. – 2-ге вид., стереотип. – К.: МАУП, 2001. – 216 с.
79. Кравченко В. В. Конституційне право України: Навчальний посібник. – Вид. 3-тє, виправл. та доповн. – К.: Атіка, 2004. – 512 с.
80. Заржицький О. С., Левенець Ю. В., Литвин О. П., Скіпенко Р. Е. Гарантії в трудовому праві України : монографія. – Д. : АРТ-ПРЕС, 2008. – 288 с.

81. Андреев А. А. Юридические гарантии трудовых прав граждан при приеме на работу : Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. 12.00.05 – Трудовое право ; Право социального обеспечения /А. А Андреев ; Науч. рук. К. Н. Гусов. – М., 2007. – 21 с.
82. Ротань В. Г., Зуб І. В., Сонін О. Є. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Відп. ред. В. Г. Ротань. – 12-те вид., перероб. і доп. – Х. : Фактор, 2010. – 816 с.
83. Дашутін І. В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян [Текст] : дис. канд. юрид. наук / І. В. Дашутін. – Х. : Б.в., 2008. – 178 с.
84. Шевчук З. І. Нормативне регулювання права на судовий захист у сфері праці / З. І. Шевчук // Європейські перспективи. – 2012. – № 3(3). – С. 149–153. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/evpe\\_2012\\_3\(3\)\\_\\_29.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/evpe_2012_3(3)__29.pdf).
85. Ярошенко О. М. Щодо проблеми створення спеціалізованих трудових судів: практичний аспект та законодавче забезпечення / О. М. Ярошенко // Трудове право України в контексті європейської інтеграції. – Х. : УАФТП, 2006. – С. 175–180.
86. Дашутін І. В. Шляхи вдосконалення судового захисту трудових прав громадян / І. В. Дашутін // Форум права : електрон. наук. фах. вид.. – Харків. – 2008. – № 1. – С. 108–112 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP\\_index.htm\\_2008\\_1\\_20.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2008_1_20.pdf).
87. Конопльова Н. В. Поняття і сутність права працівників на судовий захист / Н. В. Конопльова // Форум права : електрон. наук. фах. вид. – 2014. – № 1. – С. 271–275 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP\\_index.htm\\_2014\\_1\\_48.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_1_48.pdf).
88. Теорія держави і права. Академічний курс : Підручник / За ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. – Київ, Юрінком Інтер, 2006. – 668 с.
89. Скакун О. Ф. Теорія права і держави : Підручник. – 2-ге видання. – К. : Алерта ; КНТ ; ЦУЛ, 2010. – 520 с.
90. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави : Навч. посібник. – Вид. 9-те, зі змінами. – Львів : Край, 2007. – 192 с.

91. Венедіктов С. В. Концептуальні засади правового регулювання трудових відносин в Україні [Текст] : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Венедіктов Сергій Валентинович ; Нац. акад. наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. – К., 2012. – 32 с.
92. Обушенко О. М. Елементи механізму правового регулювання інституту охорони праці / О. М. Обушенко // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2013. – № 3. – С. 94–99.
93. Проблеми застосування трудового та пенсійного законодавства : монографія / [Н. М. Хуторян, Я. В. Сімутіна, М. М. Шумило та ін.]. – К. : Ніка-Центр, 2015. – 316 с.
94. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство») від 09.07.1998 № 12-рп/98 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 32. – Стор. 59.
95. Про міжнародні договори України : Закон України від 29.06.2004 № 1906-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 50. – ст. 540.
96. Про міжнародне приватне право : Закон України від 23 червня 2005 року // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 32. – Ст. 422.
97. Міжнародне приватне право : Навч. посіб. / За ред. С. Г. Кузьменка. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 316 с.
98. Джепа Ю. А. Система юридичних гарантій, передбачена Кодексом законів про працю / Ю. А. Джепа // Південноукраїнський правничий часопис. – 2009. – № 2. – С. 127–129.
99. Про відпустки : Закон України від 15.12.1996 № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
100. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 року // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668. Про ратифікацію Європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів : Закон України

від 16 березня 2007 року // Урядовий кур'єр від 05.04.2007. – № 61.

101. Конституція України: Наук.-практ. коментар / Академія правових наук України / В. Я. Тацій (голова редкол.). – Х. : Право, 2003. – 806 с.

102. Про освіту: Закон України від 23.05.1991 № 1060-XII // Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР), 1991, № 34, ст. 451.

103. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014, № 37–38, ст. 2004.

104. Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року : Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2012 р. № 1008 // Офіційний вісник України від 09.11.2012. – 2012. – № 83. – С. 83. – Ст. 3363. – Код акту 64111/2012.

105. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.93 // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

106. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні [на 2016–2017 роки] від 23.08.2016 // Урядовий кур'єр від 14.09.2016. – № 172.

107. Трудовий кодекс України: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р., внесений народними депутатами України Гройсманом В.Б., Денісовою Л.Л., Папієвим М.М., Кубівим С.І. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

108. Бабенко Е. В. Удосконалення нормативно-правових засад укладення та зміни трудового договору [Електронний ресурс] / Е. В. Бабенко // Форум права. – 2012. – № 2. – С. 34–39. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP\\_index.htm\\_2012\\_2\\_7.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2012_2_7.pdf).

109. Ротань В. Г. Науково-практичний коментар Законодавства України про працю / Ротань В. Г, Зуб І. В., Сонін О. Є. – К. : Атіка, 2008. – 680 с.

110. Мельничук Н. О. Визначення трудового договору в нових ринкових умовах / Н. О. Мельничук // Форум права. – 2011. – № 3. – С. 526–530 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-3/11mnonru.pdf>.

111. Бабенко Е. В. Правове регулювання укладення та зміни трудового договору : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Бабенко Едуард Вадимович ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2013. – 19 с.
112. Іншин, М. І. Трудовий договір крізь призму сьогодення: сутність, значення, особливості [Текст] / М. І. Іншин // Право України. – 2012. – № 9. – С. 192–196.
113. Венедіктов В.С. Наукові підходи до сучасної модернізації трудового права України // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення. Зб. наук. праць. Матеріали І між нар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25-26 квітня 2013 р.) / За ред. проф. М. І. Іншина, проф. Н. М. Хуторян, доц. В. І. Щербини. – К. : Ніка-центр. – 2013. – 118–122 с.
114. Митрофанов І. І. Трудовий договір як юридичний факт у трудовому праві : монографія / І. І. Митрофанов, О. В. Плєскун ; за заг. ред. І. І. Митрофанова. – Одеса : Видавництво «Фенікс», 2014. – 272 с.
115. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: Підручник. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2009. – 728 с.
116. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : Підручник. – 4-те вид., перероб. і доп. – Харків : Видавництво «ФІНН», 2011. – 800 с.
117. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин: монографія. – К. : Знання; КОО, 2003. – 156 с.
118. Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових ринкових умовах : Монографія. – К. : «Хай-Тек Прес», 2012. – 340 с.
119. Укладення трудового договору: теоретико-прикладне дослідження : монографія / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, С. В. Мороз, К. А. Малиновська; за наук. ред. проф. Ярошенка О. М. – Харків : Юрайт, 2013. – 288 с.
120. Про затвердження Типової форми трудового договору з працівником, діяльність якого пов'язана з державною таємницею, та Зобов'язання громадянина України у зв'язку з допуском до державної таємниці : Наказ Державного комітету України з питань державних секретів № 44 від 08.12.94 [Електронний ресурс]. – <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0006-95>.

121. Про державну таємницю: Закон України від 21.01.1994 // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – Ст. 93.
122. Трудове право [Текст] : підручник / [ В. В. Жернаков, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенкота ін. ; за ред. В. В. Жернакова ]. – Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого». – Х. : Право, 2012. – 496 с.
123. Дуюнова О. М. Угоди про працю за трудовим законодавством України : дис... канд. юрид. наук : спец.12.00.05 / О. М. Дуюнова. – 2004. – 196.
124. Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підручник / Ю. П. Дмитренко. – К. : Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.
125. Жернаков В. В. Свобода праці як принцип сучасного трудового права / В. В. Жернаков // Право України. – 1999. – № 3. – С. 33–35.
126. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія. – Львів : Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 1999. – 214 с.
127. Прокопенко В. І. Трудове право України : підруч. / В. І. Прокопенко. – Харків : Консум, 2003. – 498 с.
128. Шабанов Р. І. Доктрина зайнятості як складова соціального захисту населення від безробіття : Дисер. ... докт. юрид. наук : 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення / Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – Київ, 2015. – 42 с.
129. Мельничук Н. О. Правове регулювання випробування при прийнятті на роботу за законодавством України : Автореф. дис... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Н.О. Мельничук ; Нац. юрид. акад. України ім. Я.Мудрого. — Х., 2006. — 21 с.
130. Процевський О. І. Заборона примусової праці як складова принципу свободи праці / О. І. Процевський // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. «Право». – 2014. – Вип. 22. – С. 30–40.
131. Конвенція МОП №29 від 28.06.1930 про примусову чи обов'язкову працю // Режим доступу: [http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993\\_136](http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_136).
132. Коваленко О. О. Заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на

роботу: проблеми співвідношення юридичних гарантій реалізації прав потенційних сторін трудового договору / О. О. Коваленко // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди : «Право». – 2011. – Вип. 16. – С. 44–46.

133. Процевський О. Випробування при прийнятті на роботу / О. І. Процевський // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.yuricom.com/ua/legal\\_bulletin\\_of\\_Ukraine/publications/?aid=4153&rid=147](http://www.yuricom.com/ua/legal_bulletin_of_Ukraine/publications/?aid=4153&rid=147).

134. Бару М. Чи потребують судового захисту трудові спори до виникнення трудових правовідносин? / М. Бару // Право України. – 1996. – № 5. – С. 61–65.

135. Болотіна Н. Б. Трудове право України : Підручник. – К. : Знання, 2008. – 860 с.

136. Венедиктов В. С. Трудовой договор (контракт) по законодательству Украины. – Х. : Консупм, 1996. – 136 с.

137. Жернаков В. Запрет необоснованного отказа в приеме на работу как гарантия реализации права на труд / В. В. Жернаков // Підприємництво, господарство і право. – 2000. – №7. – С. 68–71.

138. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти) від 21. 07.2008. – 2008. – № 29. – С. 279.

139. Трудове право України : Навчальний посібник. – Вид. 2-ге, змінене і доповнене / За ред. П.Д.Пилипенка. – К. : Істина, 2007. – 208 с.

140. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні : Закон України від 16 грудня 1993 року № 3721-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 4. – Ст. 18.

141. Вишновецька С. В. Проблема недопущення дискримінації в трудових відносинах / С. В. Вишновецька, О. Б. Пінчук // Юридичний вісник. Повітряне і космічне право. – 2015. – № 1. – С. 81–85.

142. Процевський О. І. Окремі питання щодо єдності та диференціації

правового регулювання трудових відносин / О. І. Процевський // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. – 2007. – № 9. – С. 39–48.

143. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 // Голос України від 18.08.2012. – № 153–154.

144. Безусий В. В. Правове регулювання працевлаштування в Україні: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / В.В. Безусий ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2007. – 19 с.

145. Шабанов Р. І. Правове регулювання працевлаштування в Україні: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Р. І. Шабанов ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2006. – 17 с.

146. Довжук О. В. Правове регулювання міжнародних приватних трудових відносин на сучасному етапі (матеріально-правовий аспект): Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.03 / О. В. Довжук ; Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. – К., 2006. – 17 с.

147. Горбань О. П. Правове регулювання праці іноземців та осіб без громадянства в Україні: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О.П. Горбань ; Східноукр. нац. ун-т ім. В.Даля. – Луганськ, 2009. – 18 с.

148. Кравченко В. Г. Зміни в адміністративно-правовому регулюванні працевлаштування трудових мігрантів в Україні / В. Г. Кравченко // Часопис Київського університету права. – 2013. – № 4. – С. 140–144.

149. Лата Н. Правові аспекти працевлаштування іноземців в Україні / Н. Лата // Вісник Київського національного торговельно-економічного університету. – 2011. – № 2. – С. 80–86.

150. Римар І. А. Особливості правового регулювання індивідуально-трудових відносин за участю іноземців / І. А. римар // Актуальні проблеми держави і права : Збірник наукових праць. – 2011. – Вип. 57. – С. 203–209.

151. Сергєєва С. М. Нормативно-правове регулювання трудових відносин, ускладнених іноземним елементом: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.03 / С. М. Сергєєва ; Одес. нац. юрид. акад. – О., 2004. – 19 с.

152. Головка Т. В. До проблеми характеристики принципів працевлаштування іноземців в Україні / Т. В. Головка // Південноукраїнський правничий часопис. – 2014. – № 3. – С. 113–116.
153. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства : Закон України від 22.09.2011 // *Голос України*, 2011, 10, 25.10.2011 № 199.
154. Собакарь А. О. Гарантії прав працівників на безпечні умови праці / А. О. Собакарь // *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. – 2015. – № 1. – С. 147–154.
155. Смирнов О. В. Природа и сущность права на труд в СССР. – М. : Юрид.лит., 1964. – 210 с.
156. Болотіна Н. Б. Трудове право України : Підруч. / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2003. – 725 с.
157. Гетьманцева Н. Новація умов трудового договору / Н. Гетьманцева // *Юридична Україна*. – 2007. – № 3. – С. 64–70.
158. Одовічена Я. А. Зміна місця роботи як новація умов трудового договору / Я. А. Одовічена // *Форум права*. – 2012. – № 4. – С. 694–701.
159. Булах С. М. Спеціальні принципи правового регулювання переведення і переміщення працівників в умовах переходу до ринкової економіки / С. М. Булах // *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. – 2014. – № 3. – С. 58–68.
160. Булах С. М. Основні відмінності переміщення від переведення працівників у трудовому законодавстві України / С. М. Булах // *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. – 2014. – № 1. – С. 94–104.
161. Мельник К. Ю. Окремі проблеми укладання та зміни трудового договору / К. Ю. Мельник, В. Я. Гоц // *Право і Безпека*. – 2012. – № 4. – С. 228–232. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Pib\\_2012\\_4\\_51.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Pib_2012_4_51.pdf).
162. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : Постанова Кабінету Міністрів України від 3.04.1993, № 245 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/245->

93-п.

163. Венедіктов С. В. Сумісництво як складовий елемент сучасного трудового правовідношення: його стан та перспективи розвитку / С. В. Венедіктов // Держава і право : Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. – Випуск 50. – К. : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2010. – С.371–378.

164. Про засади запобігання і протидії корупції : Закон України від 01.04.2011 // Голос України від 15.06.2011, № 107.

165. Про запобігання корупції : Закон України від 14 жовтня 2014 року // Голос України від 25.10.2014, № 206.

166. Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : Наказ № 43 від 28.06.93; зареєстровано в Мінюсті за № 76 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/z0076-93>.

167. Foley M. Multiple Job Holding In Russia During Economic Transition [Електронний ресурс] / Mark C. Foley. – 1993. – Режим доступу до ресурсу: [www.econ.yale.edu/growth\\_pdf/cdp781.pdf](http://www.econ.yale.edu/growth_pdf/cdp781.pdf).

168. Цесарський Ф. Типові моделі правової регламентації трудових договорів у законодавстві країн Центральної та Східної Європи / Ф. Цесарський // Вісник Академії правових наук України. – 2011. – № 2. – С. 167–174 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/varny\\_2011\\_2\\_18.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/varny_2011_2_18.pdf).

169. Multiple job-holding. International Labour Office. Conditions of Work and Employment. Information Sheet No. WT-19, Geneva, August 2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_169672.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_169672.pdf).

170. Hipple, Steven F. Multiple jobholding during the 2000s. [Електронний ресурс] – Monthly Labor Review. – July 2010. – P. 21–32. – Режим доступу: <http://www.bls.gov/opub/mlr/2010/07/art3full.pdf>.

171. Kiwanuka S.N., Kinengyere A.A., Rutebemberwa E., Nalwadda C.,

Ssenogooba F., Olico-Okui, Pariyo G.W. Dual practice regulatory mechanisms in the health sector: a systematic review of approaches and implementation. [Електронний ресурс]. – London: EPPI-Centre, Social Science Research Unit, Institute of Education, University of London. – March 2011. – 48 p. Режим доступу: [http://www.who.int/alliance-hpsr/projects/alliancehpsr\\_ugandasystematicreviewdualpractice.pdf](http://www.who.int/alliance-hpsr/projects/alliancehpsr_ugandasystematicreviewdualpractice.pdf).

172. Костюк В. Л. Європейська соціальна хартія (переглянута) : тенденції удосконалення правового становища суб'єктів трудового права / В. Л. Костюк // Юридична наука : Науковий юридичний журнал. – 2011. – № 3. – С. 48–53.

173. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time // OJ L 299, 18.11.2003, p. 9–19.

174. Revisions to the European working time directive: recent Eurofound research : Background paper [Електронний ресурс] / John Hurley, Felix Wolf. – EF/08/101/EN. – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008. – 19 p., Режим доступу: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6474&langId=en>.

175. Трудовий кодекс України: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р., внесений народними депутатами України Гройсманом В.Б., Денісовою Л.Л., Папієвим М.М., Кубівим С.І. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

176. Вісьневські Я. Трудовий договір в умовах ринкової економіки / Я. Вісьневські // Вісник Львівського університету. – 2013. – Вип. 57. – С. 235–247.

177. Процевський О. І. Щодо реалізації права профспілок на захист прав та інтересів працівників / О. І. Процевський // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. – 2011. – Вип. 17. – С. 5–14.

178. Джепа Ю. А. Особливості гарантій захисту прав суб'єктів трудового права при припиненні трудових правовідносин [Електронний ресурс] / Ю. А. Джепа // Форум права. – 2008. – № 2. – С. 90–94. – Режим доступу:

[http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP\\_index.htm\\_2008\\_2\\_17.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2008_2_17.pdf).

179. Яцкевич І. І. Новели правового регулювання гарантій трудових прав окремих категорій працівників при припиненні службово-трудова відносин // Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції «Малиновські читання», м. Острог, 14–15 листопада 2014 року. – Острог : Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2014. – С. 150–152.

180. Про очищення влади : Закон України від 16.09.2014, № 1682-VII // Голос України від 15.10.2014, № 198.

181. Висновок Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України на проект Закону України «Про очищення влади» (реєстр. № 4359а від 24.07.2014) від 14.08.2014 / ГНЕУ Апарату ВР України; перший заст. керівника Головного управління В. М. Шамота; вик. О. В. Мельник, І. І. Гребенюк, В. О. Гергелійник : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=51795&pf35401=310948>.

182. Закон України «Про засади запобігання і протидії корупції» : Науково-практичний коментар. – К. : «Видавничий дім «Скіф», 2012. – 512 с.

183. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики : Монографія / В. Л. Костюк. – К. : Видавець Карпенко В. М., 2012. – 464 с.

184. Тішко Д. А. Міжнародно-правові стандарти регулювання праці моряків / Д. А. Тішко // Актуальні проблеми держави і права. – 2011. – Вип. 57. – С. 250–255.

185. Лукаш С. С. Міжнародно-правове регулювання в сфері праці / С. С. Лукаш // Юридична наука і практика. – № 2. – 2011. – С. 28–34.

186. Волохов О. С. Міжнародно-правове регулювання праці: поняття та принципи / О. С. Волохов // Держава і право : Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. Випуск 56. – К. : Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2012. – 680 с. – С. 346–351.

187. Костюк В. Роль Організації Об'єднаних Націй та Міжнародної організації праці у міжнародно-правовому регулюванні трудової

правосуб'єктності / В. Костюк // Публічне право : наук.-практ. юрид. журн. / засн.: Всеукр. громад. орг. «Майбутнє країни», Ужгород. нац. ун-т. – К., 2012. – № 4 (8). – С. 151–157.

188. Бекашев Д. К. Международное трудовое право (публично-правовые аспекты) : Учебник. – М. : Проспект, 2014. – 280 с.

189. Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / С. С. Лукаш ; НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. — К., 2011. — 32 с.

190. Лушникова, М. В. Международное трудовое право и международное право социального обеспечения: введение в курс : учебное пособие / М. В. Лушникова, А. М. Лушников; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль: ЯрГУ, 2010. – 248 с.

191. Bhattacharjee, S. Situating the right to work in international human rights law: an agenda for the protection of refugees and asylum-seekers / Bhattacharjee, S // National University of Judicial Sciences Law Review, Vol. 6, January – March 2013, P. 42–62.

192. Международный пакт о гражданских и политических правах, принятый Генеральной Ассамблеей ООН 16.12.66 / Международная защита прав и свобод человека: Сборник документов. – М. : Юрид. лит., 1990. – С. 32–53.

193. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці. Конвенції Міжнародної організації праці. – К. : Віпол, 1999. – 40 с.

194. Конвенція про захист заробітної плати № 95 : Конвенція МОП від 01.07.1949 № 49 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_146](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_146).

195. Конвенція МОП №158 від 22.06.1982 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця // Зібрання чинних міжнародних договорів України – 2006. – № 5. – Книга 1. – Ст. 1160.

196. Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. – Женева: Международное бюро труда,

2002. – 102 с.

197. Європейська соціальна хартія (переглянута) : від 3 травня 1996 р. // *Голос України*. – 30.11.2006. – № 227.

198. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) : Закон України від 14 вересня 2006 р. №137IV // *Відомості Верховної Ради України*. – 2006. – № 43. – Ст. 418.

199. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : Угода від 27.06.2014 [Ратифіковано із заявою Законом № 1678-VII від 16.09.2014] // *Офіційний вісник України* від 26.09.2014, 2014 р., № 75, том 1, стор. 83, стаття 2125.

200. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu>.

201. Талалаев А.Н. Венская конвенция о праве международных договоров: Комментарий. / А. Н. Талалаев. – М. : Юрид. лит., 1997. – 334 с.

202. Лаврінчук І. Забезпечення трудових прав за Європейськими стандартами / І. Лаврінчук // *Юридична наука*. – 2011. – № 1(1). – С. 113–118.

203. Чижмарь Ю. В. Національне та міжнародне трудове право: теоретико-правові проблеми. – Автореф. дис. ... докт. юрид. наук. : спец. 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. / Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – К, 2015. – 39 с.

204. Статут Організації Об'єднаних Націй і Статут Міжнародного Суду // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_010](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_010).

205. Рекомендація про трудове правовідношення № 198 : Міжнародний документ від 31.05.2006 № 198 / Міжнародна організація праці : [Електронний ресурс]. Режим одступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_529](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_529).

206. Болотіна Н. Б. Європейська соціальна хартія (переглянута) і Україна / Н. Б. Болотіна, М. М. Феськов // *Юридична наука*. – 2011. – № 3. – С. 36–47.

207. Феськов М. М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія (переглянута) : питання адаптації : монографія. – К. : Знання,

2005. – 276 с.

208. Кордон М. В. Європейська та євроатлантична інтеграція України : Навчальний посібник. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 172 с.

209. Макогон О. В. Влияние трудового законодательства Европейского Союза на развитие трудового права Украины / О. В. Макогон // Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения: материалы 6-й Международной научно-практической конференции / под ред. К. Н. Гусова. – Москва : Проспект, 2010. – С. 687–691.

210. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу : Закон України від 18 березня 2004 року // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 29. – Ст. 367.

211. Проблеми гармонізації законодавства України з міжнародним правом [Текст] : матеріали наук.-практ. конф., жовтень 1998 року / ред. кол. В. Ф. Опришко ; Інститут законодавства Верховної Ради України. – К. : [б.в.], 1998. – 446 с.

212. Капіца Ю. Наближення законодавства України до законодавства ЄС відповідно до Угоди про партнерство та співробітництво між Європейським Союзом та Україною / Ю. Капіца // Український правничий часопис. – 1999. – Вип. 5. – С. 18–25.

213. Грекова М. М. Пріоритетні напрями удосконалення трудового законодавства України під впливом міжнародних трудових стандартів / М. М. Грекова // Форум права. – 2012. – № 2. – С. 154–160 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-2/12gmmmtc.pdf>.

214. Трудовое и социальное право Европейского Союза: документы и материалы. – М. : «Права человека», 2005. – 98 с.

215. Муравйов В. Гармонізація законодавства України з правом Європейського Союзу в рамках Угоди про асоціацію між Україною та ЄС [Електронний ресурс] / В. Муравйов, Н. Мушак // Віче. – 2013. – № 8. – С. 12–18. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/viche\\_2013\\_8\\_6.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/viche_2013_8_6.pdf).

216. Костюк В. Л. Особливості вдосконалення джерел трудового права в

сучасних умовах / В. Л. Костюк // Наукові записки Національного університету «Києво-Могилянська академія». – Т. 26 : Юридичні науки. – 2004. – С. 50–54.

217. Москаленко О. М. До класифікації джерел права Європейського Союзу / О. М. Москаленко // Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Збірник наукових праць. – 2009 – № 841. – С. 53–58.

218. Про заходи з реалізації рекомендацій щодо внутрішньої реформи та підвищення інституційної спроможності Верховної Ради України : Постанова Верховної Ради України від 17.03.2016 № 1035-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 14. – Ст. 149

219. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини : Закон України від 23 лютого 2006 року // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 30. – Ст. 260.

220. Яворська І. М. Значення практики Суду Європейського Союзу у процесі гармонізації права України з правом ЄС / І. М. Яворська // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Збірник наукових праць. – 2010. – № 1. – С. 468–473.

221. Черткова Ю. В. Міжнародно-правові акти як джерело трудового права України / Ю. В. Черткова // Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия «Юридические науки». Т. 22 (61) – 2009. – №1. – С. 173–178.

222. Ходос Л. В. Міжнародні стандарти праці та політико-правові проблеми гармонізації національного й світового ринків праці / Л. В. Ходос // Форум права. Науковий журнал. Електронне наукове фахове видання. – 2010. – № 1. – С. 381–388 [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-1/10xlvcrp.pdf>.

223. Право Европейского Союза : учеб. для вузов / под ред. С. Ю. Кашкина. – М. : Изд-во Юрайт: Высшее образование, 2010. – 1119 с.

224. Богачова Л. Л. Юридичні гарантії прав і свобод людини і громадянина в європейському та національному праві / Л. Л. Богачева // Державне будівництво та місцеве самоврядування. – 2011. – Вип. 22. – С. 56–70.

225. Гаращенко Л. П. Трудовий договір за законодавством Європейського Союзу / Л. П. Гаращенко // *Zbornik prispevkov z medzinarodnej vedeckej konferencie právna veda a prax: výzvy moderných európskych integračných procesov* / 27. – 28. novembra 2015 / Paneuropska vysoka škola, Bratislava, 2015, p. 145–149.
226. Краснов Є. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Є. В. Краснов ; Одес. нац. юрид. акад. – О., 2008. – 20 с.
227. Хартія основних прав Європейського Союзу // *Європейське право*. – 2013. – № 1–2. – С. 294–304.
228. Добрянський С. Хартія основних прав Європейського Союзу: здобутки та перспективи / С. Добрянський // *Вісник Львівського університету. Сер. : Юридична*. – 2014. – Вип. 59. – С. 9–16.
229. Энтин К. В. Присоединение Евросоюза к ЕКПЧ / К. В. Энтин / *Европейское право*. – 2012. – № 3. – С. 111–123.
230. Конвенція Ради Європи від 04.11.1950 про захист прав людини і основоположних свобод // *Офіційний вісник України*. – 2006. – № 32. – С. 270.
231. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation // *OJ L 303*, 2.12.2000, p. 16–22.
232. Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin // *OJ L 180*, 19.7.2000, p. 22–26.
233. Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women // *OJ L 45*, 19.2.1975, p. 19–20.
234. Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions // *OJ L 39*, 14.2.1976, p. 40–42.
235. Council Directive 86/378/EEC of 24 July 1986 on the implementation of

the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes // OJ L 225, 12.8.1986, p. 40–42.

236. Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP // OJ L 175, 10.7.1999, p. 43–48.

237. Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC – Annex : Framework agreement on part-time work // OJ L 14, 20.1.1998, p. 9–14.

238. Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship // OJ L 288, 18.10.1991, p. 32–35.

239. Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 348, 28.11.1992, p. 1–8.

240. Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC // OJ L 145, 19.6.1996, p. 4–9.

241. Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security // OJ L 6, 10.1.1979, p. 24–25.

242. Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 1995 on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data // OJ L 281, 23.11.1995, p. 31–50.

243. Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses // OJ L 82, 22.3.2001, p. 16–20.

244. Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11

March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community – Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation // OJ L 80, 23.3.2002, p. 29–34.

245. Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees // OJ L 254, 30.9.1994, p. 64–72.

246. Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies // OJ L 225, 12.8.1998, p. 16–21.

247. Judgment of the Court of 8 April 1976. – Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena. – Reference for a preliminary ruling: Cour du travail de Bruxelles – Belgium. – The principle that men and women should receive equal pay for equal work. – Case 43–75. // European Court reports 1976 Page 00455.

248. Договір про заснування Європейської Спільноти від 25.03.1957 (Консолідована версія станом на 1 січня 2005 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994\\_017](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_017).

249. Пархоменко Н. М. Гармонізація законодавства України з європейським та міжнародним правом: методи, етапи, види / Н. М. Пархоменко // Часопис Київського університету права. – 2012. – № 1. – С. 338–342.

250. Опришко В. Ф. Право Європейського Союзу : Загальна частина / [Опришко В. Ф. Омельченко А. В., Фастовець А. С.]. – КНЕУ, 2002. – 463 с.

251. Key Aspects of German Employment and Labour Law / Editors Jens Kirchner, Pascal R. Kremp, Michael Magotsch. – Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2010. – 327 p.

252. Порівняльне трудове право : Навч. посіб. / Б. С. Беззуб, Л. В. Голяк, О. М. Кісілевич та ін.; за заг. ред. А. С. Мацка. — К. : МАУП, 2005. — 176 с.

253. Спіцина Г. О. Особливості регулювання трудових відносин в Сполученому Королівстві Великобританії та Північної Ірландії / Г. О. Спіцина //

Держава і право : Збірник наукових статей. – 2015. – № 67. – С. 245–255.

254. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право : учебник [для вузов]. – М. : Издательская группа НОРМА-ИНФРА – 1998. – 263 с.

255. Marson, James. Beginning employment law / James Marson. – Routledge, 2014. – 192 p.

256. Befort, Stephen F. Labor and Employment Law at the Millennium: A Historical Review and Critical Assessment, 43 B.C.L. Rev. 351 (2002), <http://lawdigitalcommons.bc.edu/bclr/vol43/iss2/2>.

257. Strecker, David E. Labor law : a Basic Guide to the National Labor Relations Act. – CRC Press Taylor & Francis Group, Boca Roton-London-NY, 2011. – 171.

258. Кондратьева Е. В. Трудовой договор (заключение, изменение, прекращение) : практ. пособ. / Е. В. Кондратьева. – Москва : Омега-Л, 2006. – 224 с.