

АДВОКАТ

№ 11

■ Допомога адвоката у справах про ДТП, ускладнених зникненням підозрюваного

■ Скорочений цивільний процес – резерв подолання проблем судочинства

■ Свобода творчості в контексті права на сприятливий інформаційний простір



ВЕКТОРИ РЕФОРМИ ЮРИДИЧНОЇ ОСВІТИ

Засіб, спосіб і форма захисту трудових прав

На сучасному етапі розвитку України як соціальної, правової, демократичної держави питання забезпечення реалізації природних прав людини є одним з найактуальніших. Право на працю є, безперечно, невід'ємним правом людини, без якого неможливо уявити її існування ані в фізичному, ані в соціальному плані. Тому захист цього права повинен займати одне з найпріоритетніших місць в переліку цілей державної політики.

Ст. 43 Конституції України проголошує, що кожен має право на працю, що передбачає можливість заробляти собі на життя працею, на яку особа вільно погоджується або обирає. Основний Закон також перераховує права на належні, безпечні і здорові умови праці, на її оплату, на відпочинок. Однак, якщо трудові, як і будь-які інші, права не мають належного захисту або якщо вони взагалі не захищені, їх складно назвати «правами» — в такому разі вони перетворюються лише на задекларовані побажання. І розраховувати на те, що їх ніхто не порушить — наївно та необачно.

Так, аналіз результатів перевірок, здійснених протягом 2008 року, — як державними органами, так і профспілковими організаціями, — свідчить про те, що майже 90 відсотків перевірених роботодавців порушують вимоги трудового законодавства. Найчастіше порушуються норми трудового законодавства щодо: оплати праці — 95506 порушень, або 60,2 відсотка від загальної кількості виявлених порушень; робочого часу і часу відпочинку — 26620 порушень, що становить майже 16,7 відсотка виявлених порушень; трудових договорів — 13099 порушень, або 8,2 відсотка виявлених порушень; правил ведення трудових книжок — 9635 порушень; укладання і виконання колективних договорів — 4854 порушення; правил трудової дисципліни — 4184 порушення [1].

Як бачимо, відсоток порушення трудових прав людини надто високий. При цьому слід зауважити, що КЗпП України взагалі не містить окремого розділу, присвяченого захисту трудових прав. Оскільки трудове право покликане охороняти права працівників, відсутність окремого інституту захисту трудових прав слід трактувати як досить серйозне недоопрацювання як теоретиками, так і практиками у цій сфері. Проте варто зазначити, що належна увага дослідженню зазначеного питання все ж таки приділяється — наприклад, цій

проблематиці присвячені розробки таких науковців, як В. В. Жернаков, В. В. Лазор, Т. Маркіна, А. Р. Мацюк, В. Плаксіні, Н. М. Хуторян. Однак відсутність єдності поглядів, безумовно, дає напрямки для подальших досліджень. З огляду на наведене вище, метою нашої статті є з'ясування понять «форма», «спосіб» і «засіб» захисту трудових прав, розмежування цих понять, а також дослідження конкретних форм, способів і засобів захисту трудових прав, передбачених трудовим законодавством.

Для початку слід з'ясувати, як трактуються поняття «форма» та «спосіб». Так, «Великий тлумачний словник сучасної української мови» поняття «форма» визначає як спосіб здійснення, виявлення будь-яких дій. Спосіб — це певна дія, прийом або система прийомів, яка дає можливість зробити, здійснити що-небудь, досягти чогось; те, що служить знаряддям, засобом і т. ін. у якій-небудь справі, дії. Засіб — це спеціальна дія, що дає можливість здійснити що-небудь, досягти чогось; спосіб [2]. Як бачимо, такі поняття, як «форма», «спосіб» та «засіб» досить взаємопов'язані, однак — не тотожні.

При цьому, на наш погляд, необхідно розрізняти, власне, «форму», що властива матеріальному світу, і форму юридичну.

Юридична форма — це сукупність засобів, способів, дій, які спрямовані на досягнення відповідної мети. Форма захисту — сукупність способів, які спрямовані на поновлення, встановлення і визнання прав і законних інтересів осіб. Форма захисту є юридичною формою.

Спосіб захисту — сукупність дій, за допомогою яких відновлюються, визнаються, встановлюються права та законні інтереси особи.

Засіб захисту — це сукупність дій, спрямованих на відновлення, визнання і встановлення прав і законних інтересів особи.

Спосіб захисту є засобом для форми захисту. При цьому кожний спосіб захисту має свої засоби.

Розглянемо тепер детальніше, які форми, способи і засоби захисту трудових прав передбачені трудовим законодавством.

Відповідно до ст. 221 КЗпП України, трудові спори розглядаються комісіями по трудових справах, а також районними, районними у місті, місь-

кими чи міськрайонними судами. Комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом із розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 КЗпП України. Трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або за участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності в ході безпосередніх переговорів із власником або уповноваженим ним органом. Як бачимо, працівник може звернутися і до профспілкової організації за захистом своїх прав і законних інтересів — звісно, якщо такий працівник є членом цієї організації.

Відповідно до ст. 259 КЗпП України, нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю здійснюють спеціально уповноважені на те органи та інспекції, які не залежать у своїй діяльності від власника та уповноваженого ним органу.

Наведемо приклад трудового спору, що може виникнути майже на будь-якому підприємстві, установі, організації, і порядок його розгляду. Отже, відповідно до Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», підприємства, установи та організації із чисельністю працівників 25 і більше зобов'язані створювати і працевлаштовувати на 4 % робочих місць осіб із зниженою працездатністю. А якщо на певному підприємстві працює 8–25 працівників, то для осіб із зниженою працездатністю бронюється 1 робоче місце. Тому є логічним, що працівники із зниженою працездатністю повинні працювати майже на усіх підприємствах, установах, організаціях. Такий працівник може звернутися до роботодавця з проханням про встановлення йому скороченої тривалості робочого часу або, якщо такий працівник є членом профспілкової організації, він звертається до неї з проханням врегулювати розбіжності. Роботодавець не погоджується. Тоді такий працівник звертається до комісії по трудових спорах розглянути спір, що виник з приводу наявності права у особи із зниженою працездатністю на скорочену тривалість робочого часу. Своєю чергою, комісія по трудових спорах може зобов'язати роботодавця виконати вимоги трудового законодавства.

Інший варіант. Комісія по трудових спорах на підприємстві, в установі, організації не утворюється (ст. 222 КЗпП України), або рішення комісії не задовольнило вимог особи із зниженою працездатністю — тоді працівник звертається до відповідного суду. Суд, розглядаючи справу, визнає право працівника із зниженою працездатністю на скорочену тривалість робочого часу і зобов'язує роботодавця встановити таку тривалість робочого часу.

Доцільним буде питання: чому може виникнути такий спір між роботодавцем і особою із зниженою працездатністю? Справа в тому, що у ст. 51 КЗпП України не встановлюється право особи із зниженою працездатністю на скорочену тривалість робочого часу. Таке право може встановлюватися колективним або трудовим договором. Зокрема, у колективному договорі Чернівецького УВО УТОС передбачена норма тривалості робочого часу 36 годин на тиждень для працівників-інвалідів (п. 3.1). Але, якщо таке право безпосередньо на передбачено, то, як наслідок, може виникнути спір. Хоча право осіб із зниженою працездатністю на скорочену тривалість робочого часу передбачалося законодавчо ще за часів СРСР.

На наведеному прикладі ми хочемо з'ясувати, які форми, способи і засоби захисту права на скорочену тривалість робочого часу використовував працівник із зниженою працездатністю. Так, формами захисту були: 1) звернення до профспілкової організації для врегулювання розбіжностей, що виникли між ним і роботодавцем (це у випадку, якщо такий працівник є членом профспілкової організації); 2) звернення до комісії по трудових спорах; 3) звернення до суду (у випадку відсутності комісії по трудових спорах на підприємстві, в установі, організації або оскарження рішення комісії по трудових спорах); 4) звернення до інспекції з праці. У цьому випадку, як і у будь-яких інших, найменш досконалою і законодавчо визначеною є четверта форма захисту трудових прав, оскільки КЗпП України лише вказує на існування спеціально уповноважених органів та інспекцій, які здійснюють контроль і нагляд за дотриманням законодавства про працю і які не залежать у своїй діяльності від власника та уповноваженого ним органу. При цьому законодавчо не визначено самого порядку, механізму, органів тощо, які здійснюють такий нагляд і контроль. До речі, звернення до профспілкової організації для врегулювання розбіжностей, що виникають між працівником і роботодавцем — теж не всезагальна форма захисту, адже поширюється лише на членів профспілки.

Слід додати, що слід виділити ще й таку форму захисту трудових прав, як звернення особи до прокурора за захистом своїх прав та інтересів, що впливає із Закону України «Про прокуратуру» [3]. Так, відповідно до ст. 1 зазначеного Закону, Генеральний прокурор України і підпорядковані йому прокурори здійснюють нагляд за додержанням і правильним застосуванням законів Кабінетом Міністрів України, міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади, органами державного і господарського управління та контролю, Радою Міністрів автономної Республіки Крим, місцевими Радами, їх виконав-

чими органами, військовими частинами, політичними партіями, громадськими організаціями, масовими рухами, підприємствами, установами, організаціями, незалежно від форм власності та належності, посадовими особами та громадянами. Перевірка виконання законів здійснюється за заявами та іншими повідомленнями про порушення законності, що вимагають прокурорського реагування, а за наявності приводів – також із власної ініціативи прокурора. У разі виявлення порушень закону прокурор або його заступник у межах своєї компетенції мають право, зокрема, опротестовувати рішення і дії посадових осіб, давати приписи про усунення очевидних порушень закону та ін. Тому звернення до прокурора за захистом порушених прав та інтересів слід вважати окремою формою захисту трудових прав.

Способами захисту у наведеному нами прикладі є визнання права за особою із зниженою працездатністю на скорочену тривалість робочого часу і примушення до виконання обов'язку роботодавця встановити зазначену тривалість робочого часу такому працівникові. Засобами захисту у цьому випадку були: 1) саме звернення, яке може бути як в усній, так і в письмовій формі, працівника із зниженою працездатністю до профспілкової організації, якщо він є її членом; 2) саме звернення працівника до КТС; 3) позов до суду; 4) саме звернення працівника до спеціально уповноважених органів та інспекцій, які здійснюють нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю.

Звісно, усі способи і засоби захисту, які передбачені чинним законодавством, ми на нашому прикладі не розглянули. Так, способами захисту є також: 1) визнання умов трудового чи колективного договору недійсними; 2) визнання факту укладення трудового договору; 3) відновлення становища, яке існувало до порушення права; 4) відшкодування витрат; 5) відшкодування шкоди; 6) компенсація моральної шкоди; 7) компенсація витрат; 8) виплата матеріальної допомоги; 9) перерахування заробітної плати у зв'язку з індексацією; 10) укладення трудового договору; 11) зміна правовідношення; 12) розірвання трудового договору; 13) зміна формулювання причини звільнення; 14) укладення колективного договору; 15) визнання наказу, розпорядження або дій власника чи уповноваженого ним органом незаконними та інші способи, передбачені законодавством. Часто способи захисту поєднуються. Наприклад, визнання права і виконання обов'язку в натурі; відновлення становища, яке існувало до порушення права, і відшкодування шкоди; відшкодування шкоди і перерахування заробітної плати у зв'язку з індексацією тощо.

Наведені способи захисту можна класифікувати, зокрема:

- 1) в залежності від суб'єкта, що має право на його застосування (суд, КТС, профспілка, роботодавець, працівник, органи, а також інспекції, що уповноважені на здійснення контролю і нагляду за дотриманням законодавства про працю);
- 2) в залежності від наслідків застосування такого способу (задоволення грошових або негрошових вимог);
- 3) в залежності від засобів, що застосовуються (позовні і непозовні).

Розглянемо детальніше кожний із наведених вище способів захисту трудових прав. Так, визнання умов договорів про працю недійсними відбувається у випадку, коли такі умови погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю.

Встановлення факту укладення трудового договору як способу захисту трудових прав застосовується у випадку, коли працівника фактично було допущено до роботи, а розпорядження чи наказу не було видано (ст. 24 КЗпП України), а сам власник або уповноважена ним особа заперечує такий факт.

Відновлення становища, яке існувало до порушення права, можливе у разі переведення працівника на іншу роботу без його згоди – звісно, у випадках, коли таку згоду роботодавець зобов'язаний був отримати (ст. 32 КЗпП України), а також у разі звільнення без законної підстави (ст. 235 КЗпП України).

Відшкодування витрат як способу захисту може застосовуватись у випадку переведення працівника на роботу в іншу місцевість. Так, у разі відмови роботодавця відшкодувати витрати, передбачені ст. 120 КЗпП України, працівник може звернутися до суду з позовом про відшкодування витрат. Такий спосіб захисту може бути застосований і у разі порушення роботодавцем правил ст. 121 КЗпП.

Виплата компенсації як способу захисту трудових прав застосовується, зокрема, у випадку порушення власником або уповноваженим ним органом вимог ст. 164 КЗпП України, яка передбачає, що власник або уповноважений ним орган повинен компенсувати працівникові витрати на придбання спецодягу, якщо працівник придбав його за власні кошти.

Виплата матеріальної допомоги як способу захисту може застосовуватись у випадку ненадання такої допомоги власником підприємства, установи чи організації особі, яка має на неї право. Так, ст. 185 КЗпП України встановлено, що власник або уповноважений ним орган повинен у разі необхідності вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, надавати їм матеріальну допомогу.

Відшкодування шкоди як спосіб захисту в трудовому праві може застосовуватись, зокрема, у випадку прямої дійсної шкоди за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними, протиправними діями (бездіяльністю) працівника (ст. 130 КЗпП України). Тобто роботодавець має право на відшкодування шкоди, завданої йому працівником, за вищенаведених умов. Таке відшкодування здійснюється шляхом відрахування із заробітної плати працівника або звернення роботодавця до суду з позовом про відшкодування шкоди (ст. 136 КЗпП України).

Відшкодування моральної шкоди як спосіб захисту трудових прав може застосовуватись у випадку завдання шкоди здоров'ю працівника внаслідок недотримання роботодавцем обов'язку забезпечення належних, безпечних умов праці. Відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівникові провадиться у разі, якщо порушення законних прав працівника призвели до його страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя (ст. 237–1 КЗпП України).

Перерахування заробітної плати у зв'язку з індексацією як спосіб захисту трудових прав передбачений ст. 95 КЗпП України, яка зазначає, що заробітна плата підлягає індексації у встановлених законодавством випадках.

Укладення трудового договору як спосіб захисту трудових прав застосовується в разі, якщо роботодавець ухиляється від укладення такого договору з особою, з якою він зобов'язаний був його укласти. Це може мати місце у випадку, коли попередньо було обумовлено, що роботодавець прийме на роботу молодого спеціаліста за державним замовленням. Адже ст. 197 КЗпП України зазначає, що молодим спеціалістам – випускникам державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. Такий спосіб захисту може також застосовуватись у випадку, коли власник підприємства, установи, організації не надає працівникові, звільненому у зв'язку з обранням до складу виборного профспілкового органу, після закінчення строку його повноважень попередню роботу або за його згодою – іншу рівноцінну роботу (посаду) (ст. 252 КЗпП України).

Зміна трудових правовідносин як спосіб захисту трудових прав застосовується у випадку, коли власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган повинен перевести за згодою працівника на іншу роботу у відповідності з медичним висновком (ст. 170 КЗпП Ук-

раїни), однак не вчиняє цього. Такий спосіб захисту здебільшого поєднується із визнанням права і примушенням до виконання обов'язку.

Розірвання трудового договору як спосіб захисту трудових прав може застосовуватись, зокрема, у випадку, передбаченому ст. 199 КЗпП України. Так, зазначеною статтею передбачено, що батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи і службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.

Зміна формулювання підстави звільнення як спосіб захисту трудових прав може застосовуватись у випадку, коли власник підприємства, установи, організації звільнив працівника, який відмовився від переведення на роботу у іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією (п.6 ст. 36 КЗпП України), з формулюванням «за власним бажанням» (ст. 38 КЗпП). Внаслідок підміни підстави звільнення працівник не отримує вихідної допомоги у розмірі не меншому, ніж середньомісячний заробіток (ст. 44 КЗпП України). Тому працівник, який має право на виплату вихідної допомоги, може звернутися з заявою до суду про зміну формулювання підстави звільнення. Варто зазначити, що ст. 235 КЗпП України передбачено не тільки поновлення працівника на роботі в разі незаконного звільнення, а також – зміну його формулювання, але й компенсація у вигляді середньомісячного заробітку на тій посаді, яку працівник обіймав, в разі якщо звільнення було незаконним чи його невірне формулювання перешкоджало працівникові гідно працевлаштуватись.

Укладення колективного договору як спосіб захисту трудових прав виявляє себе у випадку встановлення у такому акті соціального партнерства додаткових гарантій, регламентацій трудових прав (ст. 13 КЗпП України). Те, що в колективному договорі визначаються трудові права, констатовано у Рекомендаціях парламентських слухань: «Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян». Зокрема, у Рекомендаціях зазначається, що значна частина прав громадян визначається колективними договорами і угодами, які укладаються роботодавцями, профспілками, органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування.

Варто зауважити, що з приводу самозахисту трудових прав серед науковців точиться дискусія. Так, одні науковці вважають, що самозахист – це форма захисту трудових прав [4]. Деякі автори, не розмежовуючи понять «форма», «спосіб» і

«засіб захисту» трудових прав, спочатку називають самозахист формою, потім способом, а наостанок — і засобом захисту трудових прав [5]. Т. Маркіна взагалі вказує на те, що самозахист суб'єктивних прав — це спосіб забезпечення їх реалізації, а не спосіб захисту цих прав [6]. На жаль, Т. Маркіна не аргументує, чому самозахист вона відносить до способів забезпечення реалізації суб'єктивних трудових прав. Тому піддавати критиці таку думку, не знаючи усіх аргументів автора, ми не будемо. Своєю чергою, стверджуємо, що самозахист є засобом захисту трудових прав, оскільки:

- по — перше, форма захисту — це сукупність способів, які спрямовані на поновлення, встановлення та визнання прав і законних інтересів осіб. Самозахист визнати окремою формою захисту неможливо, оскільки він не володіє сукупністю способів, які були б спрямовані на поновлення, встановлення та визнання прав і законних інтересів осіб;
- по — друге, спосіб захисту — це сукупність дій, за допомогою яких відновлюються, визнаються, встановлюються права та законні інтереси особи, і саме тому самозахист визнаватися окремим способом захисту трудових прав не може. Самозахист не спричиняє самостійно, без застосування інших способів, відновлення, визнання чи встановлення права;
- по-третє, засіб захисту — це сукупність дій, спрямованих на відновлення, визнання і встановлення прав і законних інтересів особи, і саме самозахист відповідає такому визначенню. Засобом захисту також є і страйк та інші передбачені законодавством засоби.

Самозахист як засіб захисту трудових прав може застосовуватись у випадку, коли роботодавець вимагає виконання роботи від працівника, яке не обумовлене трудовим договором. Працівник може не виконувати таку вимогу роботодавця, оскільки означена вказівка суперечить правилам статті 31 КЗпП України.

Варто зауважити, що В. В. Лазор вважає, що право на самозахист законодавчо повинно прирівнюватись до права на індивідуальний страйк. Цей науковець зауважує, що індивідуальні трудові права працівників не повинні бути за змістом меншими, ніж колективні трудові права. Тому він доходить висновку, що коли законодавець передбачає колективний страйк, то повинен бути дозволений і індивідуальний страйк, адже самозахист за своїм змістом є засобом вирішення трудових спорів [7].

Страйк, на наш погляд, також є способом захисту трудових прав, який визначений Законом України «Про порядок вирішення колективних

трудових спорів (конфліктів)» [8]. Так, відповідно до ст. 17 вказаного Закону, страйк — це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Страйк застосовується як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою власника або уповноваженого ним органу (представника) задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу.

Визнання незаконним наказу, розпорядження власника або уповноваженого ним органу застосовується у випадку, коли працівник, на якого покладена дисциплінарна відповідальність, її оскаржує в порядку ст. 150 КЗпП України. Визнання ж дій власника або уповноваженого ним органу незаконними як спосіб захисту трудових прав може застосовуватись у випадку відмови у прийнятті на роботу вагітної жінки з мотивів її вагітності. Так, ст. 184 КЗпП України зазначає, 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 — з наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда. В разі відмови у прийнятті на роботу 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.

Як бачимо, кількість норм у трудовому законодавстві для формування інституту захисту трудових прав — достатня. І, як вірно зауважує В. В. Жернаков [9], сучасну ситуацію із правовим регулюванням захисту соціально-трудових прав людини слід оцінити як таку, що відповідає формуванню відповідного інституту Загальної частини трудового права.

Отже, на основі вищевикладеного можна констатувати:

1. **Форма захисту** — це сукупність способів, які спрямовані на поновлення, встановлення і визнання прав і законних інтересів осіб. Спосіб захисту — це сукупність дій, за допомогою яких відновлюються, визнаються, встановлюються права та законні інтереси особи. Засіб захисту — це сукупність дій, спрямованих на відновлення, визнання і встановлення прав і законних інтересів особи.

2. **Формами захисту** є: 1) звернення працівника до профспілкової організації для врегулювання розбіжностей, що виникли між ним і роботодавцем (у випадку, якщо такий працівник є чле-

ном профспілкової організації); 2) звернення до комісії по трудових спорах; 3) звернення до суду (у випадку нестворення комісії по трудових спорах на підприємстві, в установі, організації або оскарження рішення комісії по трудових спорах); 4) звернення до інспекції або органу, що уповноважений здійснювати нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю; 5) звернення до прокурора за захистом трудових прав та інтересів.

3. **Способами захисту** є: 1) визнання права; 2) примусу до виконання обов'язку; 3) визнання умов трудового чи колективного договору недійсними; 4) визнання факту укладення трудового договору; 5) відновлення становища, яке існувало до порушення права; 6) відшкодування витрат; 7) відшкодування шкоди; 8) компенсація моральної шкоди; 9) компенсація витрат; 10) виплата матеріальної допомоги; 11) перерахування

заробітної плати у зв'язку з індексацією; 12) укладення трудового договору; 13) зміна правовідношення; 14) розірвання трудового договору; 15) зміна формулювання причини звільнення; 16) укладення колективного договору; 17) визнання наказу, розпорядження або дій власника чи уповноваженого ним органу незаконним та інші способи, передбачені законодавством.

4. **Засобами захисту** є: 1) позов; 2) звернення, яке може бути як у письмовій, так і в усній формі, до профспілки (якщо працівник є її членом), до КТС (якщо спір не підлягає безпосередньому розглядові в суді), до органів та інспекції, яка здійснює нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю; 3) факт укладення колективного чи трудового договору; 4) самозахист трудових прав, який може здійснюватись у передбачених законом формах; 5) страйк та інші засоби, передбачені чинним законодавством.

ВИКОРИСТАНІ ДЖЕРЕЛА

1. Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян», затверджені Постановою Верховної Ради України від 15 січня 2009 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.portal.rada.gov.ua>
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К.; Ірпін: ВТФ «Перун» – 2004. – С. 1140.
3. Закон України «Про прокуратуру» // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 53. – Ст. 793.
4. 1) Дедюева М. В. Трудовые права: способы защиты и подсудность споров / М. В. Дедюева // Журнал «Трудовое право». – 2009. – № 3; 2) Лагутіна І. В. Самозахист як форма захисту трудових прав / Лагутіна І. В. // Актуальні проблеми політики: Зб. наук. праць. – Вип. 24 / Голов. ред. С. В. Ківалов; Відп. за вип. Л. І. Кормич. – Одеса: Фенікс, 2005. – С. 187-193.
5. Грицишина Л. В. Реалії та перспективи закріплення юридичних гарантій захисту права на працю в умовах ринкової економіки / Л. В. Грицишина // Університетські наукові записки. – 2006. – № 3–4 (19-20). – С. 283-284.
6. Маркіна Т. Щодо способів захисту трудових прав за законодавством України про працю / Т. Маркіна // Право України. – 2002. – № 2. – С. 54.
7. Лазор В. В. Правовая регламентация самозащиты трудовых прав работника / В. В. Лазор // Держава і право: Зб. наук. праць. – Юридичні і політичні науки. – Випуск 32. – К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – С. 237.
8. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1998. – № 34. – Ст. 227
9. Жернаков В. В. Теоретичні і практичні питання інституту захисту прав людини у сфері праці / В. В. Жернаков // Держава і право: Зб. наук. праць. – Юридичні і політичні науки. – Випуск 32. – К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – С. 280.

Н. Д. Гетьманцева,

кандидат юридичних наук, доцент,
завідувач кафедрою цивільного права
юридичного факультету Чернівецького
національного університету
ім. Юрія Федьковича

І. Г. Козуб,

магістр права,
аспірант кафедри цивільного права
юридичного факультету Чернівецького
національного університету
ім. Юрія Федьковича