

Ю. О. Остапенко, кандидат юридичних наук

**ОСНОВНІ ФОРМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА**

Статтю присвячено формулюванню комплексної юридичної сутності та системи наявних у сучасній Україні форм реалізації трудових прав працівника. Автором під досліджуваними формами пропонується розуміти певні урегульовані (не заборонені) законодавством й узгоджені із принципами права способи (напрями, шляхи) реалізації найманим працівником власних прав, свобод і законних інтересів у сфері праці, що мають зовнішній вияв, зумовлені вольовими діями працівників або ж самими положеннями трудового законодавства і спрямовані на досягнення поставленої мети та задоволення відповідних потреб і законних інтересів. Автор зосереджує увагу на тому, що реалізація трудових прав у загальному вигляді є реалізацією норм законодавства про працю та зайнятість, зазначає, що реалізація правових норм, будучи неоднорідною у своїй змістовій основі, за загальним правилом, «відбувається за допомогою однієї з чотирьох основних форм – як безпосередньо (в процесі використання, виконання або дотримання права), так і опосередковано (в результаті його застосування). Їх виокремлення (за винятком єдиної форми опосередкованої реалізації права – застосування) ґрунтується на специфіці характеру дії, спрямованих на переведення з ідеального образу в реальність відповідного виду юридичних норм (тих, що уповноважують, зобов'язують і забороняють), класифікація яких у свою чергу виникає з базової градації способів впливу держави за допомогою права на поведінку людей». У цьому контексті форми реалізації трудових прав працівника постають складним системним явищем, яким охоплено дві основні групи форм реалізації права: активні та пасивні форми. Група активних форм реалізації трудових прав працівника складається із виконання, використання, застосування норм трудового законодавства, що закріплюють відповідні права (також порядок їх здійснення). Група пасивних форм реалізації трудових прав працівника складається із дотримання (додержання) зобов'язаним суб'єктом (роботодавцем, трудовим колективом, колегами по роботі і т. д.) трудових прав працівника. У висновках до статті узагальнюються результати дослідження.

Ключові слова: норми права, працівник, трудові права, трудові правовідносини, форми реалізації права.

***Yu. O. Ostapenko. Basic forms of the employee's labour rights implementation***

The article focuses on the formulation of a comprehensive legal nature and the system of forms of the employee's labor rights realization available in modern Ukraine. The author proposes to understand the forms under study as certain methods (directions, ways), regulated (not prohibited) by legislation and agreed with the principles of law, for the employee to exercise his rights, freedoms and legitimate interests in the world of work, which have an external manifestation due to the volitional actions of employees or to the provisions of labor law and are aimed at achieving the goal and meeting the relevant needs and legitimate interests. The author focuses on the fact that the implementation of labor rights in general is the implementation of labor legislation and employment, we note that the implementation of legal norms, being heterogeneous in its content, as a general rule, "occurs through one of four basic forms – both directly (in the process of use, execution or observance of the right) and indirectly (as a result of its application). Their separation (except for the only form of indirect implementation of the law – application) is based on the specifics of the nature of actions aimed at translating from the ideal image into reality the relevant type of legal norms (authorizing, binding and prohibiting), the classification of which, in turn, arises from the basic gradation of ways of influencing the state through the right to human behavior. In this context, the forms of the employee's labor rights implementation arise as a complex systemic phenomenon, which covers two main groups of forms of the law realization: active and passive ones. The group of active forms of the employee's labor rights implementation consists of the realization, use, application of labor legislation that enshrines the relevant rights (also the procedure for their implementation). A group of passive forms of exercising an employee's labour rights consists of observing by a required subject (employer, work collective, work colleagues, etc.) of the employee's labor rights. The findings of the article summarize the results of the study.

Key words: legal norms, employee, labor rights, labor relations, forms of rights implementation.

**Постановка проблеми.** Трудові права працівника сьогодні є надзвичайно складним соціально-правовим феноменом, під яким доцільно розуміти основоположні, фундаментальні можливості людини, котра володіє достатнім рівнем трудової правосуб'єктності, реалізовувати свій трудовий потенціал шляхом виконання певної трудової функції чи функцій, що закріплюються в чинному законодавстві про працю й складають у своїй сукупності систему правових норм, що унормовують суспільні правові відносини у сфері праці. Складність відповідного явища, яке складають базові та спеціальні права працівника, закономірним чином вимагає особливих умов його реалізації у практичній дійсності. У цьому контексті реалізація відповідних прав працівників постає як комплексний процес приведення положень трудового законодавства, якими закріплено суб'єктивні права працівника, в дію, а саме шляхом: (1) виявлення найманим працівником волі щодо здійснення свого суб'єктивного права за рахунок оголошення роботодавцю (чи іншій зобов'язаній особі) вимоги про виконання ним відповідних приписів законодавства та забезпечення дотримання конкретного права працівника; (2) виконання дій стосовно реалізації прав працівника без оголошення найманим

© Ю. О. Остапенко, 2021

працівником власної волі щодо реалізації роботодавцем (іншою зобов'язаною особою) певного права, якщо реалізація такого права працівника визначена законодавством як така, що не повинна залежати від волі найманого працівника; (3) застосування до роботодавця (іншої зобов'язаної особи) санкціонованого законодавцем примусу, що є винятковим заходом, спрямованим на примушення відповідного суб'єкта до виконання свого обов'язку стосовно забезпечення реалізації працівником своїх трудових прав.

Таким чином, реалізація трудових прав працівника як складний феномен нерозривно пов'язана із сукупністю форм цієї реалізації, котрі в загальному вигляді являють собою зовнішній вияв та конкретний спосіб прояву норм трудового законодавства з приводу суб'єктивних прав найманих працівників у фактичні суспільні відносини.

Слід наголосити на тому, що нарівні з принципами реалізації трудових прав зазначена категорія дозволяє більш повно зрозуміти механізм такої реалізації, що є необхідним для комплексного формування актуальної наукової думки про реалізацію трудових прав працівників, що стане в нагоді у процесі вдосконалення правового регулювання функціонування механізму реалізації цих прав. Однак попри очевидну теоретичну та практичну важливість відповідного явища, слід констатувати, що дотепер ученими не було сформульовано універсального та комплексного наукового бачення форм реалізації трудових прав працівників, що закономірним чином ускладнює процес з'ясування сутності досліджуваного нами феномена.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Формулюванню наукових підходів до розуміння поняття форм реалізації права присвятили увагу В.І. Червонюк [1, с. 20] та Т.Ю. Фалькіна [2, с. 13]. При цьому ті чи інші аспекти форм реалізації трудових прав працівників досліджувались українськими юристами-трудовами, серед яких: В.М. Андрійів, М.І. Бару, Н.Б. Болотіна, С.О. Верланов, Л.П. Гаращенко, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, Р.З. Лівшиць, А.М. Лушніков, О.А. Лукашова, В.Є. Мармазов, О.З. Панкевич, С.М. Прилипко, П.М. Рабінович, В.Г. Ротань, М.М. Феськов, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, А.М. Чернобай, С.С. Шевчук, О.М. Ярошенко та іншими правниками. Однак, не применшуючи вагомості результатів наукових досліджень цих та інших науковців, слід констатувати, що в умовах сучасного етапу реформування законодавства про працю необхідною є формування актуальної та комплексної наукової думки про форми реалізації трудових прав працівника, що дотепер ще не було здійснено.

**Мета статті.** Отже, метою цієї наукової статті є формулювання юридичної сутності та структури наявних у сучасній Україні форм реалізації трудових прав працівника. Для досягнення цієї мети аналізується чинне законодавство про працю, наукова юридична література та виконуються такі завдання: (1) сформулювати визначення поняття «форми реалізації трудових прав працівника»; (2) уточнити сутність форм реалізації права та форм реалізації трудових прав працівників; (3) окреслити систему актуальних форм реалізації трудових прав працівників та проаналізувати її структурні елементи; (4) сформулювати узагальнюючі висновки.

**Виклад основного матеріалу.** Спершу слід зазначити, що під формами реалізації трудових прав нами розуміються конкретні способи, напрями чи шляхи реалізації учасниками трудових правовідносин своїх прав і свобод у сфері трудової діяльності, що мають зовнішній вияв, зумовлені вольовими діями працівників або ж самими положеннями трудового законодавства та направлені на досягнення поставленої мети й задоволення відповідних потреб і законних інтересів. Отже, *формами реалізації трудових прав працівника* є певні врегульовані (не заборонені) законодавством і узгоджені із принципами права способи (напрями, шляхи) реалізації найманим працівником як учасником трудових правовідносин своїх прав, свобод і законних інтересів у сфері праці, що мають зовнішній вияв, зумовлені вольовими діями працівників або ж самими положеннями трудового законодавства та спрямовані на досягнення поставленої мети й задоволення відповідних потреб і законних інтересів.

Окресливши сутнісний зміст форм реалізації трудових прав найманих працівників, необхідно також уточнити й структуру системи відповідних форм. Методологічна важливість цього зумовлена тим, що вчені та дослідники [напр.: 3, с. 46; 4, с. 167] визначають сутність форм реалізації права загалом переважно через описання структури цих форм. При цьому зважаючи на те, що реалізація трудових прав у загальному вигляді є реалізацією норм законодавства про працю та зайнятість, зазначимо, що реалізація правових норм, будучи неоднорідною у своїй змістовій основі, за загальним правилом, «відбувається за допомогою однієї з чотирьох основних форм – як безпосередньо (в процесі використання, виконання або дотримання права), так і опосередковано (в результаті його застосування). Їх виокремлення (за винятком єдиної форми опосередкованої реалізації права – застосування) ґрунтується на специфіці характеру дій, спрямованих на переведення з ідеального образу в реальність відповідного виду юридичних норм (тих, що уповноважують, зобов'язують і забороняють), класифікація яких у свою чергу виникає з базової градації способів впливу держави за допомогою права на поведінку людей». Також підкреслимо те, що означені кореляційні зв'язки мають безпосереднє відношення до з'ясування сутності кожної з форм (видів) реалізації права, що характеризуються власним набором ознак, функцій, об'єктами, суб'єктами, формами і засобами здійснення.

Беручи до уваги викладене та враховуючи особливості трудових прав, їх реалізації, доходимо висновку, що форми реалізації цих прав працівників слід розглядати в контексті реалізації положень трудового законодавства України. У цьому сенсі вказані форми можна поділити на такі дві групи:

1. Група активних форм реалізації трудових прав працівника, яка виявляється у таких формах:

(1) виконання норм трудового законодавства. О.В. Легка зауважує, що виконання норм права – це така форма їх реалізації, за якої «суб'єкт виконує дії, до вчинення яких його зобов'язують приписи норм права» [5, с. 32]. Ю.П. Пацурківський зазначає, що вказана форма є реалізацією особою зобов'язуючих норм у формі активної поведінки відносно здійснення покладених на неї юридичних обов'язків [6, с. 62]. О.М. Юхимчук підтримує цю позицію, наголошуючи на тому, що виконання права передбачає активні дії особи по виконанню суб'єктом покладених на нього обов'язків (особи «чинять дії, до яких їх зобов'язують приписи правової норми, тобто виконують покладені на них правові обов'язки»), з огляду на що особою реалізуються зобов'язуючі норми (як приклад можна назвати неухильне виконання працівником своїх трудових обов'язків, що впливає з вимог трудового законодавства, виконання обов'язку щодо сплати податку, виплати аліментів неповнолітнім дітям тощо) [7, с. 33]. У контексті трудового права форма реалізації права в широкому сенсі виявляється в тому, що роботодавець зобов'язаний вчасно та в повному обсязі виплатити винагороду працівникові за виконану ним працю, а працівник – належно виконувати свою трудову функцію. Окрім того, така форма реалізації прав зобов'язує роботодавців створювати належні й безпечні умови здійснення праці працівниками, надавати можливість відпочивати від роботи тощо.

Вказане дає підстави стверджувати, що в контексті питання форм реалізації трудових прав працівників така форма реалізації положень законодавства про працю, що охоплена групою активних типів форм реалізації права, як виконання норм трудового законодавства є тою, яка уможливило реалізацію трудових прав працівника, формою реалізації трудового права;

(2) використання норм трудового законодавства. Ю.П. Пацурківський зазначає, що використання норм права є реалізацією норм-дозволів, що проявляється у формі здійснення наданих особі суб'єктивних прав (приміром, форми реалізації права власності – це ті способи та засоби, які використовує суб'єкт права власності для реалізації своїх повноважень власника) [6, с. 62]. Подібним чином указану категорію розуміє також і О.В. Легка, зазначаючи, що використання норм права – це форма реалізації суб'єктивного права, в межах якої «здійснюється втілення в життя уповноважуваних норм» – норм, які «надають суб'єктам право на здійснення передбачених у них позитивних дій». Вчена наголошує на тому, що суб'єкт права згідно зі своїми інтересами та потребами використовує права, надані йому відповідно до приписів норм права, що знаходить свій вираз у здійсненні ним повноважень, наданих нормами права. У цьому сенсі «використання норм права може здійснюватись як активно (коли повноваження полягає у праві здійснювати певні дії), так і пасивно (коли повноваження полягає у праві не робити певних дій)» [5, с. 32]. Тобто, як вбачається, О.В. Легка тлумачить використання норм права в більш широкому аспекті, який не має широкого поширення в теорії трудового права.

З огляду на викладене використання норм трудового законодавства передбачає вільне волевиявлення суб'єкта трудових правовідносин щодо реалізації встановленої в законодавстві про працю можливості (зокрема, право на щорічну відпустку може бути використано працівником, або ж йому може бути виплачена належна компенсація за даний час відпочинку);

(3) застосування норм трудового законодавства. Застосування права, у широкому сенсі, має важливе соціальне значення, реалізуючи в конкретних правозастосовних актах пріоритети правової політики держави, здійснюючи взаємозалежний вплив як на державні органи, так і на тих суб'єктів, котрі піддаються правозастосовному впливу, та, в кінцевому рахунку, на все суспільство загалом. Для застосування права характерна своєрідна дихотомія мети, що полягає в забезпеченні як публічних, так й індивідуальних потреб. Тому застосування норм права виступає особливим видом соціальної діяльності, що охоплює власне правові, ціннісні гуманістичні та інші аспекти існування і розвитку соціуму. Разом із тим слід зауважити, що хоча застосування норм права нами розглядається як базова форма реалізації трудового права, а отже, й форми реалізації трудових прав працівників, приміром, правник С.С. Алексєєв у «Загальній теорії права» визначив відповідне застосування її як діяльності, котра здійснюється у спеціальних, установлених законом формах [8, с. 526]. Також і натепер учені й дослідники доходять висновку, що застосування права (правозастосування) – це не спосіб і не форма, а особливий вид практики реалізації права, що являє собою певну владну діяльність компетентних суб'єктів, спрямовану на винесення індивідуально-конкретних приписів [9, с. 146].

Разом із тим критичний аналіз сутності застосування норм права дозволяє розглядати його як особливу форму реалізації трудового права, що загальноприйнято визначається у правовій науці як здійснювана в процедурно-процесуальному порядку владно-організуюча діяльність компетентних державних органів та посадових осіб, спрямована на вирішення конкретних справ шляхом видання індивідуальних правових приписів, тобто ухвалення на основі норм права владного рішення в конкретній справі [10, с. 25]. У сфері трудової діяльності така форма реалізації трудових прав може проявлятися через державно-владну діяльність уповноважених органів із приводу притягнення роботодавця до відповідальності за неналежне виконання умов колективних договорів і угод, у разі незабезпечення працівників належними і безпечними умовами праці тощо. Таким чином, можемо дійти висновку, що застосування норм трудового законодавства є формою реалізації законодавства України про працю, що уможливило реалізацію трудових прав працівників формою реалізації права.

2. Група пасивних форм реалізації трудових прав працівника, що складається з дотримання (додержання) зобов'язаним суб'єктом (роботодавцем, трудовим колективом, колегами по роботі тощо) трудових

прав працівника. Ю.П. Пацурківський під поняттям «дотримання» пропонує розуміти реалізацію передбачених у законодавстві норм-заборон, що об'єктивується, відповідно, в пасивній поведінці, відмові від дій, що визначаються нормативно-правовим актом як правопорушення [6, с. 62]. Подібним чином це поняття тлумачить Л.А. Морозова, вказуючи, що дотримання виявляється в утриманні суб'єкта (пасивна поведінка) від вчинення дій, заборонених нормами права, а саме нормами-заборами [11, с. 250–251]. Таким чином, у контексті дотримання норм чинного законодавства України про працю поведінка суб'єкта узгоджується з нормами-заборами, тобто реалізуються забороняючі норми права шляхом невчинення дій, здійснення яких визнається законодавцем протиправним. Наприклад, роботодавець вважається таким, що дотримується норм законодавства України про працю, не дискримінуючи працівника (також особу, яку він наймає на роботу), не наймаючи особу, яка не володіє достатнім обсягом трудової правоздатності, не залучаючи вагітних жінок до важкої праці, тощо. Відповідно, дотримання (додержання) трудових прав можна також віднести до форм реалізації трудового законодавства, що уможливають реалізацію трудових прав працівників.

З огляду на викладене доходимо висновку, що форми реалізації трудового законодавства в контексті форм реалізації трудових прав працівника поділяються на: (1) ті, що уможливають реалізацію трудових прав працівника, форми реалізації трудового законодавства (виконання, застосування та дотримання норм законодавства про працю); (2) форми реалізації трудового законодавства, в контексті яких реалізуються трудові права працівника (використання норм законодавства про працю).

**Висновки з дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі.** Узагальнюючи викладене в цій науковій розвідці, зазначимо, що проблематика реалізації трудових прав працівників у теперішній Україні є особливо важливим питанням з огляду на: (1) саму сутність і соціально-правову значимість трудових прав і їх належної реалізації (зокрема, порушення можливості працівника реалізувати право на працю, що виявляється в порушенні трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин – це «один із найбільших викликів для цивілізованості держави і суспільства» [12, с. 280]); (2) суттєві перетворення в характері зайнятості; (3) концептуальне переосмислення праці, достатності правового статусу працівника, що спостерігається на ринку праці та має знайти своє відображення у триваючому процесі реформування законодавства про працю.

У цьому сенсі реалізація трудових прав працівників за своєю сутністю є складним соціально-правовим феноменом, а саме способом об'єктивізації положень чинного законодавства України про працю, що відбувається в межах відповідних форм реалізації трудового законодавства. Відповідні форми реалізації трудових прав працівників є особливими нормативними способами реалізації цих прав, що здійснюються в межах груп активних і пасивних форм реалізації законодавства про працю, котрі є формами, що або уможливають цю реалізацію прав, або ж є тією моделлю, в якій працівником безпосередньо здійснюються його трудові права.

#### Список використаних джерел:

1. Элементарные начала общей теории права : учебное пособие для вузов / под общ. ред. В.И. Червонюка. Москва : Колос, 2003. 544 с.
2. Фалькина Т.Ю. Формы реализации права и механизм их осуществления : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Нижний Новгород, 2007. 25 с.
3. Кунаева Э.И., Нигаматова Р.А., Узембаева Г.И. Вопросы реализации гарантии прав ребенка на жилье при разводе родителей. *Научная дискуссия: вопросы юриспруденции*. 2016. № 2 (41). С. 46–49.
4. Сустанов А.А. Спорные вопросы природы теории правоприменения. *Евразийский научный журнал*. 2016. № 11. С. 167–170.
5. Легка О.В. Реалізація норм права: теоретико-правові аспекти. *Право і суспільство*. 2012. № 1. С. 30–33.
6. Пацурківський Ю.П. Реалізація права: поняття, зміст та співвідношення з суміжними категоріями. *Науковий вісник Чернівецького університету. Серія: Правознавство*. 2012. Вип. 636. С. 59–64.
7. Юхимюк О.М. Дотримання як форма безпосередньої реалізації норм права. *Історико-правовий часопис*. 2013. № 1. С. 32–35.
8. Алексеев С.С. Общая теория права : учебник; 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Изд-во «Проспект», 2008. 565 с.
9. Агашев Д.В., Аракчеев В.С., Бутенко Е.И. Право социального обеспечения России : учебник. Томск: Томск. ун-т, 2015. 508 с.
10. Власов Ю.Л. Окремі проблеми реалізації норм права у практичній діяльності органів судової влади. *Держава і право*. 2005. Вип. 29. С. 22–26.
11. Морозова Л.А. Теория государства и права : учебник. 4-е изд., перераб. и доп. Москва : Эксмо, 2010. 510 с.
12. Пузанова В.В. Вияв гуманізму у випадках припинення трудових правовідносин. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі* : матер. VI міжнар. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 19 квіт. 2018 р.). Житомир : ЖНАЕУ, 2018. С. 278–280.