

## ВИЗНАЧАЛЬНИЙ ХАРАКТЕР ПРАВ ПРАЦІВНИКА, ЯК ОСНОВА СУЧАСНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

**Андрій Іванович Білоха,**

здобувач вищої освіти першого року навчання,  
спеціальність 081 - Право, третій освітньо-  
науковий рівень доктор PhD кафедри права  
гуманітарно-правового факультету Національного  
аерокосмічного університету ім. М. Є. Жуковського  
“Харківський авіаційний інститут”  
<https://orcid.org/0000-0002-0602-1297>  
[a.i.bilokha@khai.edu](mailto:a.i.bilokha@khai.edu)

Під час дослідження теми прав працівника автор розкриває історичне походження такого правового явища, передумови його виникнення та його еволюцію. У тезах зазначається перелік прав працівника у відповідності до Кодексу законів про працю України. Також автором характеризуються найбільш ефективні способи захисту прав працівника, серед яких виділені такі, як: медіація, судовий порядок та розгляд спорів комісією по трудовим спорам.

**Ключові слова:** право, працівник, трудові правовідносини, Конституція України, Кодекс законів про працю України.

*During the study of the topic of employee rights, the author reveals the historical origin of this legal phenomenon, the prerequisites for its emergence and its evolution. The thesis lists the employee's rights in accordance with the Labor Code of Ukraine. The author also characterizes the most effective ways of protecting the rights of the employee, among which are highlighted such as: mediation, judicial protection and consideration of disputes by the labor disputes commission.*

**Key words:** law, employee, labor relations, Constitution of Ukraine, Code of Labor Laws of Ukraine.

Сьогодні розвиток трудових правовідносин є доволі сталим і динамічним процесом, який відбувається паралельно з розвитком людини, соціальних зв'язків та суспільства в цілому. Проте саме поняття трудових правовідносин, як і розділ їх суб'єктів на роботодавця і працівника відбувся лише у ХХ столітті у післявоєнний період першої світової війни. Відтоді трудові правовідносини почали набувати більш звичного для повсякдення характеру.

Історія праці і відносин, що походять з неї, зародилися ще у стародавньому Вавилоні, згодом такі відносини еволюціонували в рабство, що чітко прослідковується в пам'ятках античності, які збереглися до сьогодення. За Античної доби трудовими правовідносинами вважалися відносини, що здебільшого нагадували сучасне речове право, де робітників, тобто рабів, прирівнювали до речі, яка належала своєму господареві. Вже за часів епохи феодалізму простежується започаткування відплатного характеру праці, коли землевласниками віддавали власну землю селянам в обмін на їхню трудову діяльність. В залежності від періоду в часописі просліджуються різні форми феодалізму в країнах Центральної та Східної Європи, зокрема в Україні існували такі поняття, як панщина та кріпацтво в період з XV століття і до повного їх скасування в 1861 році.

За часів радянської України на ринку трудових відносин з'являється новий суб'єкт – держава, яка стала єдиним власником засобів виробництва і на зміну трудовим відносинам між приватним підприємцем і працівником встановилися трудові відносини між працівником і державою, яка може диктувати робітникам умови праці. Радянська ідеологія створила фікцію, ніби державна власність є ідентична з «всенародною» і кожний громадянин є співвласником державного майна. Однак свобода вибору працевлаштування майже нівелювалася, заробітна плата нараховувалася від виконання штучно завищених норм праці, а зайняття хоча б дрібним підприємництвом заборонялося. Якраз за часів СРСР і був прийнятий «славнозвісний» Кодекс законів про працю УРСР, який є чинним і сьогодні.

Наразі кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (ст. 43 Конституції України). Дана норма Конституції є основоположною, а тому похідними з неї є право на вільне волевиявлення працівника щодо працевлаштування та оплатний характер трудової діяльності з боку роботодавця. Також статтею 43 передбачена заборона примусової праці [1].

Проте, основні права працівника здебільшого передбачені Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП України), але в ньому не структуровані в одну главу чи розділ. Так, відповідно до КЗпП України, працівники мають право на відпочинок, на щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових спорів у встановленому законом порядку, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також в разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, право на звернення до суду у разі порушення умов трудового договору чи вимог законодавства стосовно працівника тощо [2]. При цьому, на мою думку, конкретизація прав працівника здійснюється вже в приписах трудового та/або колективного договорів, правилах внутрішнього трудового розпорядку, посадових інструкціях.

Щодо колективного договору, то в ньому здебільшого конкретизуються положення щодо часу роботи та відпочинку, питання щорічної і додаткової відпустки, оплати праці, а також положення стосовно обов'язків не тільки працівника, а й роботодавця. При цьому сторонами укладання колективного договору являються роботодавець (уповноважений ним орган (особа) чи фізична особа, яка використовує найману працю, та/або її уповноважені представники, зокрема представники відокремлених підрозділів юридичної особи) та первинні профспілкові організації, які діють на підприємстві, в установі, організації, відокремлених підрозділах юридичної особи, об'єднують працівників. Таким чином утворюється противага потенційному свавіллю працедавця в питаннях, що прямо чи опосередковано зачіпають його особисті інтереси.

Проте саме лише закріплення та цитування прав працівника визиває суттєві питання щодо їх реалізації. У такому разі державою передбачено досить велика кількість різного роду порядків та механізмів реалізації прав працівників, які здебільшого закріплені в постановках Кабінету Міністрів України, профільних міністерств, нормативних актах інших центральних

органів виконавчої влади. Однак, задля дотримання прав працівників, в державному правовому полі має бути наявним дієвий спосіб захисту таких прав.

Наприклад, системі трудового права притаманні наступні механізми вирішення спорів. Насамперед, варто відзначити наявність такого органу, як комісія по трудових спорах. Порядок створення та організації роботи комісії по трудових спорах регламентовано ст.223-230 КЗпП України. Трудовий спір підлягає розгляду в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або за участю профспівкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом. Рішення комісії по трудових спорах підлягає виконанню власником або уповноваженим ним органом у триденний строк по закінченні десяти днів, передбачених на його оскарження. У разі невиконання, таке рішення може бути оскаржене до суду [2].

Достатньо новим механізмом вирішення будь-яких спорів, у тому числі і спорів, що виникають із трудових правовідносин, являється процес медіації. Відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про медіацію», медіація - позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів. Також варто зазначити, що такий спосіб вирішення спорів набирає широкої популярності в Україні, так як в процесі приведення сторін до консенсусу відсутня надлишкова бюрократія і формальний підхід [3].

І найбільш дієвим засобом забезпечення належного дотримання прав працівника наразі є звернення до суду. Процедура судового розгляду з роками стає ще більш простою та зрозумілою для громадян, так як вона має сталий характер. При цьому судоустрій в Україні ґрунтується на засадах територіальності, спеціалізації та інстанційності, що дає право працівникам не тільки повно і всебічно розглянути справу, а й можливість оскаржити рішення суду [4]. Судове рішення є обов'язковим до виконання, виконання судових рішень гарантується державою.

Таким чином, наразі права працівника, механізми їх реалізації та гарантування державою дають можливість зробити певний висновок про здебільшого зрівняння працівників і роботодавців в трудових правовідносинах, а також в сукупності вищезазначені компоненти дають надію на більш бурхливий розвиток трудових правовідносин в майбутньому.

### **Список використаних джерел:**

1. Конституція України. Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 19.05.2023).

2. Кодекс законів про працю України. Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII / Верховна Рада УРСР. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 19.05.2023).

3. Про медіацію. Закон України від 16.11.2011 №1875-IX / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення 21.05.2023).

4. Про судоустрій і статус суддів. Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text> (дата звернення 21.05.2023).