

УДК 349.2

*Яцкевич І. І.**здобувач кафедри муніципального права
та адміністративно-правових дисциплін**Інституту права ім. І. Малиновського,
Національний університет «Острозька академія»*

ОКРЕМІ ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА У ПРОЦЕСІ ВИКОНАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: НАУКОВО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Розбудова в Україні громадянського суспільства, просування по шляху соціально-економічних перетворень, виходячи із об'єктивної необхідності забезпечення перспективного сталого розвитку передбачає якісне реформування ринку праці, посилення інституту трудового договору. Адже через трудовий договір особа здатна не лише перетворюватися на працівника, а й реалізуючи конституційне право на працю (ст. 43), [1] забезпечувати своїх соціальні, культурні, матеріальні та інші потреби та інтереси. Водночас, через відсутність в Україні ефективного та дієвого ринку праці, належної моделі зайнятості та працевлаштування, сучасного законодавства трудовий договір відіграє, переважно, формально-декларативну роль. Очевидним кроком на шляху оптимізації трудового договору видається за необхідне переосмислення юридичних гарантій у процесі його виконання. Посилює актуальність цієї проблематики і та обставина, що в Україні розпочався новий етап

© Яцкевич І. І., 2015

© Національний університет «Острозька академія», 2015

-
- Окремі юридичні гарантії трудових прав працівника у процесі виконання трудового договору: науково-правовий аспект / І. І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 1(11) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15yiinpa.pdf>.

кодифікації трудового законодавства, пов'язаний із внесенням на розгляд парламенту проекту Трудового кодексу [2].

Метою даної наукової статті є науково-теоретичне дослідження окремих істотних юридичних гарантій трудових прав працівників, які впливають із змісту трудового договору.

Аналіз останніх досліджень і публікацій показує, що проблеми правового регулювання трудових прав, їх гарантування розглядаються 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. Андріїв, Н. Б. Болотіна, В. В. Жернаков, В. Л. Костюк, В. В. Лазор, К. Ю. Мельник, 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.

Доречно наголосити, що реформування інституту трудового договору через призму новітньої кодифікації трудового законодавства, його гармонізації у відповідності до міжнародних, зокрема європейських, стандартів і принципів у сфері праці, передбачає, по-перше, посилення юридичних гарантій щодо реалізації особою права на працю; по-друге, посилення юридичних гарантій майбутнього працівника у процесі укладення трудового договору; по-третє, посилення юридичних трудових прав працівника у процесі виконання трудового договору. Слід відзначити, що враховуючи міжнародний та національний досвід, чи не найбільш

-
- Окремі юридичні гарантії трудових прав працівника у процесі виконання трудового договору: науково-правовий аспект / І. І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 1(11) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15yiinpa.pdf>.

вразливими з позицій сьогодення є юридичні гарантії трудових прав працівника у процесі виконання трудового договору.

Насамперед, слід підкреслити, що 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 трудовий 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.

За своєю суттю, юридичні гарантії трудових прав працівника у процесі виконання трудового договору спрямовані на забезпечення їх належної реалізації через призму: 1) забезпечення належного виконання умов трудового договору; 2) забезпечення належних умов реалізації працівником трудових прав, які впливають безпосереднього із змісту трудового договору щодо: а) робочого часу; б) часу відпочинку; в) оплати праці; г) охорони праці; г) забезпечення трудової дисципліни тощо. До певної міри питання юридичних гарантій трудових прав працівника охоплюються новаціями трудового договору.

-
- Окремі юридичні гарантії трудових прав працівника у процесі виконання трудового договору: науково-правовий аспект / І. І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 1(11) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15yiinpa.pdf>.

Як відомо, сучасна доктрина трудового права до поняття «новація трудового договору» включає: переведення на іншу роботу, переміщення, зміну істотних умов праці [3, 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) [4, с. 98-99; 5, 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

-
- Окремі юридичні гарантії трудових прав працівника у процесі виконання трудового договору: науково-правовий аспект / І. І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 1(11) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15yiinpa.pdf>.

законодавством України [6]. Разом з тим, КЗпП 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 [3, с. 882], що закріплено в ч. 3 ст. 43 Конституції України, на що зверталася увага в юридичній літературі [7, с. 194-201].

Потрібно також наголосити, що чинний КЗпП (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

-
- Окремі юридичні гарантії трудових прав працівника у процесі виконання трудового договору: науково-правовий аспект / І. І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 1(11) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15yiinpa.pdf>.

(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 (трудова функція) працівника, не може бути підставою для розірвання трудового договору. У протилежному випадку матиме місце примусова праця, що прямо заборонено в законодавстві.

Як відомо, чинним Кодексом законів про працю 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

-
- Окремі юридичні гарантії трудових прав працівника у процесі виконання трудового договору: науково-правовий аспект / І. І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 1(11) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15yiinpa.pdf>.

додаткову умову для можливості такого переведення без згоди працівника – оголошення на окремих територіях надзвичайного стану [8, 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 [9-12]. 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

-
- Окремі юридичні гарантії трудових прав працівника у процесі виконання трудового договору: науково-правовий аспект / І. І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 1(11) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15yiinpa.pdf>.

(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 [3, 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 в змісті трудових відносин, що зумовлено технологічним прогресом та розвитком економіки [11, 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 [3, 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 Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року «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.

- Окремі юридичні гарантії трудових прав працівника у процесі виконання трудового договору: науково-правовий аспект / І. І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 1(11) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15yiinpa.pdf>.

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 Європейському Союзі 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 [3, с. 891].

Зважаючи на обмеження щодо обсягу публікації, в даній роботі проаналізовано, звичайно, 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 протягом одного року. Так, згідно з положеннями ст. 119 КЗпП, за працівниками,

-
- Окремі юридичні гарантії трудових прав працівника у процесі виконання трудового договору: науково-правовий аспект / І. І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 1(11) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15yiinpa.pdf>.

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 оголошення рішення про демобілізацію, але не більше одного року, зберігаються місце роботи, посада і компенсується із бюджету середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, в яких вони працювали на час призову, незалежно від підпорядкування та форми власності. Виплата таких компенсацій із бюджету в межах середнього заробітку проводиться за рахунок коштів Державного бюджету України в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

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, зберігаються місце роботи (посада), середній заробіток на підприємстві, в установі, організації незалежно від підпорядкування та форми власності, більше ніж на один рік.

Гарантії, визначені у ст. 119 КЗпП також 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

-
- Окремі юридичні гарантії трудових прав працівника у процесі виконання трудового договору: науково-правовий аспект / І. І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 1(11) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15yiinpa.pdf>.

незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.

В цілому погоджуючись з висновком, який робить О. В. Андрійчук щодо гарантій трудових прав мобілізованих для участі в антитерористичній операції АТО [13, с. 15-16], зазначимо, що в даній ситуації показовим фактором дієвості закріплених гарантій буде дієва участь держави у їх забезпеченні, в тому числі фінансовому.

Слід підкреслити, що проект Трудового кодексу визначає систему юридичних гарантій трудових прав працівників, які впливають із змісту трудового договору, переважно, формально, без належної оцінки стану розвитку ринку праці, об'єктивної необхідності забезпечення оптимального співвідношення потреб та інтересів роботодавця та працівника.

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. Також, належне забезпечення юридичних гарантій під час виконання трудового договору мають поширюватись на усю систему трудових прав, які впливають із права на працю та цього правочину. 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. Враховуючи те, що сьогодні відбувається складний процес кодифікації трудового законодавства, у проекті Трудового кодексу доцільно посилити систему юридичних гарантій прав працівників на етапі виконання трудового договору через призму його сталості та стабільності, стимулювання зростання професійних, моральних та ділових якостей працюючих.

-
- Окремі юридичні гарантії трудових прав працівника у процесі виконання трудового договору: науково-правовий аспект / І. І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 1(11) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15yiinpa.pdf>.

Список використаних джерел

1. Конституція України: Закон України від 28.06. 1996р. №254/96 // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Трудовий кодекс: законопроект реєстр. №1656 від 20.05.2015р., внесений народними депутатами України Гройсманом В. Б., Денісовою Л. Л., Папієвим М. М., Кубівим С. І. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
3. 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.
4. Яцкевич І. І. Класифікація юридичних гарантій реалізації особою права на працю / І. І. Яцкевич // Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки. – 2014. – Т. 155. – С. 97-100.
5. Джепа Ю. А. Система юридичних гарантій, передбачена Кодексом законів про працю / Ю. А. Джепа // Південноукраїнський правничий часопис. – 2009. – № 2. – С.127-129.
6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII (ред. від 25.05.2015) // Верховна Рада України, офіційний веб-портал : Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
7. Стасів О. Право на належні, безпечні і здорові умови праці як конституційна засада трудового права / О. Стасів // Вісник Львівського університету. Сер. : Юридична. – 2012. – Вип. 55. – С. 194-201.

▪ Окремі юридичні гарантії трудових прав працівника у процесі виконання трудового договору: науково-правовий аспект / І. І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 1(11) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15yiinpa.pdf>.

8. Мельник К. Ю. Окремі проблеми укладання та зміни трудового договору / К. Ю. Мельник, В. Я. Гоц // Право і Безпека. – 2012. – № 4. – С. 228-232.
9. Синенко С. В. Зміна умов трудового договору з працівниками транспорту / С. В. Синенко // Юридичний вісник. Повітряне і космічне право. – 2013. – № 4. – С. 92-96.
10. Богданюк Я. Інститут зміни умов трудового договору в державах колишнього СРСР та Європейського Союзу / Я. Богданюк // Юридична Україна. – 2013. – № 2. – С. 83-87.
11. Вісьневські Я. Трудовий договір в умовах ринкової економіки / Я. Вісьневські // Вісник Львівського університету. – 2013. – Вип. 57. – С. 235-247.
12. Андрейчук Т. В. Юридичні гарантії в регулюванні трудових прав суддів: особливості та класифікація / Т. В. Андрейчук // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 27. – С. 89-99.
13. Андрійчук О. В. Трудові гарантії особам, мобілізованим для участі в АТО / О. В. Андрійчук // Форум права. – 2014. – № 2. – С. 12-16. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_2_4.pdf.

Яцкевич І. І.

Окремі юридичні гарантії трудових прав працівника у процесі виконання трудового договору: науково-правовий аспект

У статті розкривається зміст та особливості окремих юридичних гарантій працівника у процесі виконання трудового договору як складова системи юридичних гарантій реалізації особою права на працю за національним законодавством. Звертається увага на новели правового

▪ Окремі юридичні гарантії трудових прав працівника у процесі виконання трудового договору: науково-правовий аспект / І. І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 1(11) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15yiinpa.pdf>.

регулювання виконання трудового договору, зокрема в частині гарантування права працю. Зроблено пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю.

Ключові слова: юридичні гарантії у сфері праці, реалізація права на працю, виконання трудового договору.

Яцкевич И. И.

Отдельные гарантии трудовых прав работника в процессе исполнения трудового договора: научно-правовой аспект

В статье раскрывается суть и особенности отдельных юридических гарантий работника в процессе исполнения трудового договора как составляющая системы юридических гарантий реализации лицом права на труд согласно национальному законодательству. Обращается внимание на новеллы правового регулирования исполнения трудового договора, в том числе в части гарантирования права на труд. Сделаны предложения относительно усовершенствования правового регулирования юридических гарантий реализации права на труд.

Ключевые слова: юридические гарантии в сфере труда, реализация права на труд, исполнение трудового договора.

Yatskevych I. I.

Particular legal guaranties for employee's labor rights in the process of fulfilling employment contract: scientific and legal aspect

The article contains disclosing of the meaning and specifics of particular legal guaranties of an employee during employment contract fulfilling as constituent part of system of legal guaranties for person's right to work realization under national laws. The author pays attention to novellas in legal

-
- Окремі юридичні гарантії трудових прав працівника у процесі виконання трудового договору: науково-правовий аспект / І. І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 1(11) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15yiinpa.pdf>.

regulation of employment contract fulfilling, especially in the part of right to work safeguarding. Some proposals regarding improvement of legal regulation of right to work realization legal guaranties are done.

Key words: legal guaranties in the sphere of labor, realization of right to work, fulfilling of employment contract.

-
- Окремі юридичні гарантії трудових прав працівника у процесі виконання трудового договору: науково-правовий аспект / І. І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 1(11) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15yiinpa.pdf>.