

*Мазуренко О. А.,
аспірант II курсу*

*Донецького юридичного інституту
Міністерства внутрішніх справ України*

ПРАВОВА ПРИРОДА ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ

Анотація. Статтю присвячено дослідженню правової природи захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Доведено двоєдину природу захисту трудових прав на основі методу правового регулювання відносин у сфері праці. У роботі доведено, що система захисту трудових прав та законних інтересів працівників не може існувати за межами норм права. На прикладі міжнародних нормативно-правових актів обґрунтовано нормативну основу трудових прав працівників як предмету захисту. Наголошено, що правова природа захисту трудових прав та законних інтересів працівників охоплює засоби захисту, закріплені на державному та договірному рівнях правового регулювання несамоїсної праці. Обґрунтовано, що захист трудових прав є завершальним етапом дії всього механізму правового регулювання, а акти реалізації прав та обов'язків як елемент механізму правового регулювання забезпечують практичну реалізацію міри поведінки учасників трудових правовідносин, вираженої у трудових правах та обов'язках.

У статті окремо наголошується, що система захисту трудових прав працівників є відмінною від охорони (превентивної охорони) трудових прав, водночас санкції ст. 265 Кодексу законів про працю України за порушення законодавства про працю виступають одночасно засобом превентивної охорони трудових прав працівників; засобом припинення правопорушення; засобом притягнення роботодавця до відповідальності. Розкрито роль та значення міжнародних та національних органів влади в процесі забезпечення належної реалізації працівниками їхнього природного права на працю, що включає право на захист своїх трудових прав та законних інтересів. Діяльнісний аспект захисту трудових прав та законних інтересів працівників передбачає: (а) участь держави у захисті трудових прав та законних інтересів шляхом створення системи органів наділених компетенцією припиняти і захищати трудові права працівників; (б) участь самих працівників у захисті своїх трудових прав та законних інтересів шляхом самозахисту або шляхом звернення до компетентних органів державної влади.

Практична реалізація системи захисту трудових прав та законних інтересів працівників неможлива без активної участі самих працівників. Відстоюється думка про те, що трудові права та законні інтереси працівників як предмет захисту є невід'ємним правом працівника використати передбачені законом та договорами у сфері праці інструменти для відновлення свого порушеного (оспорюваного) права в процесі реалізації своїх здібностей до праці на умовах, визначених трудовим законодавством, актами соціального партнерства і трудовим договором.

Ключові слова: трудові права, законні інтереси працівників, захист трудових прав, охорона, превентивна охорона, механізм правового регулювання, порушення трудового законодавства.

Постановка проблеми. В умовах розбудови правової, демократичної, соціальної держави захист прав та законних інтересів працівників набуває глобалізованого характеру на міжнародному і на національному рівнях. Сукупність правових, організаційних і процесуальних способів захисту прав та законних інтересів працівників покликана забезпечити запобігання правопорушенням у сфері праці і відновлення порушених трудових прав працівників, які є невід'ємними правами громадян в процесі реалізації ними права на працю.

Проблеми захисту трудових прав залишаються актуальними, і попри динамізм та зміну соціально-економічних умов розвитку суспільства трудові права та законні інтереси працівників залишаються такими, що потребують захисту з боку держави. У вітчизняній науці трудового права цій проблемі свої праці присвятили В.М. Андрійів, С.Я. Вавженчук, І.М. Ваганова, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, О.Є. Костюченко, А.Л. Красильщиков, Є.В. Краснов, К.В. Мельник, С.М. Прилипка, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко.

Мета статті – визначення правової природи захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

Виклад основного матеріалу дослідження. Із часу прийняття Статуту промисловості (1886 р.) захист прав та законних інтересів працівників набув правової визначеності, зокрема через створення фабричних інспекцій як державного органу нагляду у сфері праці. Ця інспекція була наділена контрольно-наглядовими повноваженнями у питаннях нагляду за умовами побутового життя робітників, умовами праці, спрямованими на збереження їхнього здоров'я та надання їм лікарської допомоги на роботі, а також у питаннях контролю над станом моральності на виробництві (ст. ст. 34–61) [1]. Саме ці повноваження стали правовою основою для подальшого розвитку правового інструментарію у сфері захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

Цивілізаційні надбання суспільства, що відображають значимість суспільно корисної праці та невід'ємність у цій праці особистості працівника, зумовили закріплення у Загальній декларації прав людини низки основоположних трудових прав, а саме: у ст. 4 закріплено заборону рабства та тримання людини у підневільному стані; у ст. 20 визнано право працівників на свободу мирних зібрань і асоціацій; ст. 23 закріплює право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливий і сприятливий умови, право на захист від безробіття, право на недискримінацію, право на рівну оплату за рівну працю, право на справедливий і задовільний винагороду, право на створення професійних спілок і участь у них для захисту своїх прав; ст. 24 закріплює право працівників на відпочинок, право на розумне обмеження робочого часу та право на оплачувану періодичну відпустку;

ст. 25 регламентує право на забезпечення у разі безробіття, хвороби, інвалідності, старості чи втрати засобів існування, материнство і дитинство дають право на особливе піклування [2].

Названі основоположні права працівників відбивають у собі ключовий принцип трудового права – свободу праці, і ця свобода та трудові права, що забезпечують її реалізацію, повинні мати окрім нормативного закріплення адекватні засоби захисту трудових прав. Захист трудових прав працівників на сучасному етапі розвитку суспільства традиційно представлений у двох основних напрямках: 1) захист уповноваженими на те органами; 2) самозахист порушених трудових прав.

У Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права визначається, що держава зобов'язана забезпечити реалізацію таких прав, як: право на працю (ст. 43); право на страйк та його реалізацію (ст. 44); право на відпочинок, що включає щотижневий безперервний відпочинок та відпустки (ст. 45) [3]. У цьому міжнародному акті визначається, що реалізація названих прав повинна базуватися на мінімальних стандартах їх реалізації. Усі названі вище трудові права працівників, будучи забезпечені державою, повинні мати захист у разі посягання на них. Саме система захисту трудових прав та законних інтересів працівників є завершальним етапом дії всього механізму правового регулювання. Тобто якщо суб'єктивне трудове право працівника порушено, то такий елемент механізму правового регулювання, як «акти реалізації прав та обов'язків», забезпечує втілення дій суб'єктів у життя, в яких здійснюється виражена у правах та обов'язках міра поведінки [4, с. 282–283]. Отже, якщо виходити з того, що трудові права та законні інтереси працівників у механізмі правового регулювання отримують не лише закріплення та реалізацію, а й захист у разі їх порушення, то, відповідно, цей захист є невід'ємним складником цих трудових прав.

Концепція свободи праці та захисту й охорони трудових прав побудована у такий спосіб, щоб забезпечити ефективну дію права, яку пов'язують з «відчуттям захищеності кожного» [5, с. 332]. «Сучасні міжнародні стандарти трудових прав ґрунтуються на таких принципових положеннях: трудові права працівника як особисті блага є невід'ємними та невідчужуваними, вони базуються на принципах свободи, рівності, заборони дискримінації у трудових відносинах. У цьому значенні трудові права слід розглядати як природні права. З іншого боку, обсяг та зміст трудових прав визначаються державою; утвердження і забезпечення трудових прав людини є обов'язком держави, яка повинна створювати належні умови для реалізації прав людини у сфері праці; система трудових прав складається з індивідуальних і колективних трудових прав, має динамічний характер і здатна змінюватися та розширюватися; колективні трудові права невід'ємні від індивідуальних трудових прав, вони не повинні суперечити останнім, обмежувати правовий статус особистості; здійснення трудових прав та свобод повинно бути засноване на соціальному діалозі працівників, роботодавців (їх представників) за участю держави» [6, с. 60–61].

Тобто природний характер трудових прав ще не робить їх такими, що захищені від порушення, і тільки держава як суб'єкт правотворення здатна забезпечити не лише реалізацію природного права на працю, а й захищеність цих прав. Водночас держава виступає не єдиним суб'єктом, здатним забезпечити захист трудових прав та законних інтересів працівників, і самі працівники та їх об'єднання також наділені правами

щодо захисту своїх прав та законних інтересів, зокрема в процесі реалізації механізму соціального партнерства.

В.М. Андрієв обґрунтовано доводить, що «перелік основних ознак трудових прав є таким: 1) вони є природними можливостями людини; 2) вони є невідчужуваними від людини; 3) вони необхідні їй для задоволення своїх інтересів, потреб; 4) існують у сфері реалізації особою своєї здатності до праці; 5) являють собою певну підсистему прав людини, об'єднаних за критерієм сфери існування; 6) закріплюються нормами права, тому мають позитивну природу; 7) вони є соціальними (іноді їх відносять до соціально-економічних) правами людини; 8) вони реалізуються в індивідуальних та колективних трудових правовідносинах; 9) до моменту реалізації є об'єктивними за своєю правовою природою; 10) можуть реалізовуватися індивідуально працівником (індивідуальні трудові права) або у складі колективу працівників (колективні трудові права)» [7, с. 6]. Ці ознаки є певним джерелом (витоком) системи захисту трудових прав працівників. Якщо наведені ознаки поєднати з основними цілями захисту трудових прав, то ми можемо стверджувати так:

– по-перше, захист трудових прав працівника є його невід'ємним правом, яке дає змогу працівнику реалізувати у житті не лише його природні здібності до праці, а й його право на свободу праці та повагу до себе як особистості, наділеної певними знаннями, вміннями та навичками;

– по-друге, захищаючи свої трудові права та законні інтереси, працівник забезпечує свою життєдіяльність, користуючись своїми природними здібностями, реалізованими у праві на працю. Задовольняючи свої життєво необхідні потреби та інтереси через суспільно корисну працю, працівник має право на захист не лише результатів своєї праці, а й умов, в яких він досягає цих результатів, що, як правило, забезпечує досягнення економічного або соціального ефекту від праці;

– по-третє, норми трудового права надають правову можливість працівнику захищати свої права та інтереси як індивідуально, так і колективно. Колективізм у суспільно корисній праці, своєю чергою, породжує низку специфічних способів захисту, які можуть реалізовуватися виключно трудовими колективами. І саме колективні засоби захисту трудових прав та законних інтересів працівників розкривають суб'єктивне право на превентивну охорону трудових прав, яка, за вірним твердженням С.Я. Вавженчука, є «видом та мірою можливої поведінки управної особи, що виражається в можливості своїми діями визначати систему заходів, засобів, способів, порядків, за допомогою яких забезпечується реалізація трудового права, що гарантується державою» [8, с. 153].

Водночас необхідно наголосити, що «головною міжнародною організацією у сфері захисту трудових прав працівників є МОП, яка, головним чином, здійснює: 1) нормотворчу діяльність за формулою трипартизму. Зокрема, у процесі міжнародної превенції трудових прав працівників МОП спрямовує свою нормотворчу діяльність на вирішення таких актуальних проблем, як: подолання дискримінації в галузі праці, примусової праці та торгівлі людьми, захист прав інвалідів, гендерна рівність у сфері праці, профспілки, дитяча праця, вплив ВІЛ/СНІДу на сферу праці, глобалізація; 2) контроль над застосуванням конвенцій та рекомендацій. Ця система контролю складається з таких елементів: а) регулярний контроль (зобов'язує держави надавати в секретаріат Організації (МБП) щорічні доповіді про заходи, які вони застосовують для реалізації кон-

венцій, учасниками яких вони є; б) загальний контроль приватного обвинувачення (скарга організацій на порушення уряду); в) загальний контроль публічного обвинувачення (скарга держави на порушення іншої держави); г) спеціальний контроль (процедурний контроль у сфері свободи асоціації); 3) співпрацю з державами-учасниками. У своїй співпраці з державами – членами МОП проводить політику адаптації та вдосконалення їх внутрішнього трудового законодавства» [9, с. 8].

Це свідчить про те, що система захисту трудових прав та законних інтересів працівників здатна бути ефективною тільки за умов участі у процесі захисту міжнародних та державних органів, які створені та функціонують не лише задля встановлення правил поведінки між учасниками відносин у сфері праці, а й для гарантування належної реалізації трудових прав та законних інтересів учасників цих відносин. Функціональний аспект діяльнісного впливу організацій, що захищають трудові права працівників, полягає у створенні такої системи засобів захисту, яка охоплює діючі частини правової матерії, що визначають правові умови реалізації права на працю та нормативні умови захисту трудових прав працівників.

Аналізуючи трудові права та законні інтереси працівників, ми можемо стверджувати, що відправним пунктом цих прав виступають Основні закони держав. Наприклад, в Україні Конституція України у ст. 43 закріплює, що «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно вибирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Використання примусової праці забороняється» [10]. Тобто закріплене право на працю включає не лише право заробляти собі на життя працею, право вибору професії тощо, а й право мати необхідні правові умови для реалізації цього права. І саме ці правові умови забезпечують створення цілісного механізму правового регулювання несамотійної праці. І вже у цьому механізмі трудові права та законні інтереси працівників стають предметом захисту. Як предмет захисту трудові права охоплюють увесь спектр прав найманих працівників, де самотійно можна виділити права у матеріальному та процесуальному значенні.

«Основні проблеми трудової сфери зумовлені такими критичними явищами, як: нестабільність політичних та економічних процесів у країні; широкий спектр впливу «тіньової» економіки та поширення неформальних відносин у соціально-трудова сфері; недостатній рівень відповідного нормативно-правового забезпечення як на державному, так і на територіальному рівні; неадекватні (з огляду на сучасні реалії) показники рівня співпраці між соціальними партнерами, відсутність єдиного вектора співпраці між профспілковими організаціями тощо» [11, с. 119–120]. Наведене свідчить, що трудові права працівників та їхні законні інтереси як предмет захисту не можуть розглядатися відокремлено від реальних умов, в яких реалізується право на працю. Щонайменше захист трудових прав в умовах «тіньової» економіки, де існують неформальні відносини у сфері праці, потребують утручання держави, яка, своєю чергою, має не лише створити несприятливі умови для існування неформальних відносин у сфері праці, а й забезпечити правові можливості виходу бізнесу з «тіні», чим фактично

забезпечити працівникам трудові права, що випливають із трудових правовідносин. У цьому аспекті засоби самозахисту, на наше переконання, є недієвими, адже захистити свої права, що випливають із природного права на працю, за неформальних відносин майже неможливо. Цей приклад доводить, що захист трудових прав та законних інтересів працівників має включати дії як самих працюючих, так і уповноважених органів.

Водночас захист трудових прав працівників у разі порушення роботодавцем права на відпочинок шляхом перевищення міри праці або ж невиконання роботодавцем умов колективного договору потребує участі працівників. Їхня участь має бути спрямована на юридичну фіксацію тих проблемних питань, які потребують правової оцінки компетентними органами. Держава загалом не втручається в діяльність суб'єктів господарювання, і фактично виявлення правопорушень, учинених роботодавцями у сфері праці, у межах контрольно-наглядових функцій має на меті усунення виявленого правопорушення, а не відновлення порушеного права. Відновлення порушеного права, а разом із тим і можливі компенсації роботодавцем працівникові порушених його прав, може бути здійснено у суді за позовом працівника. І тут важливим є той факт, що саме вольові дії працівника, звернення до суду виступають юридичним фактом, який дає можливість забезпечити дію такої специфічної форми реалізації норми права, як застосування норм права. Тобто реалізація права на захист трудових прав працівника повинна забезпечуватися цілісністю та ефективністю закріплених нормами права засобів захисту, де бездіяльність держави чи самого суб'єкта права вимоги призводить до неможливості забезпечити належний захист трудових прав та законних інтересів працівників.

Так, відповідно до положень ст. 265 Кодексу законів про працю України, порушенням законодавства про працю є: (а) фактичний допуск 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, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків; (б) порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі; (в) недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці; (г) недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію»; (г) недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні; (д) порушення інших вимог трудового законодавства [12].

Наведені порушення можуть бути виявлені під час здійснення контрольно-наглядової діяльності органів державної влади, водночас переважна більшість таких порушень приховується роботодавцями і без участі працівників виявлена бути не може. Наприклад, працівник за виконувану роботу отримує мінімальну заробітну плату і доплату в «конверті» або порушення державних гарантій працівника у разі переведення на іншу роботу. Таких прикладів безліч, а припинення таких правопорушень потребує активної участі самих працівників.

С.М. Прилипка та О.М. Ярошенко наголошують, що метод трудового права включає «специфічні засоби захисту трудових прав» [13, с. 21]. Також у науковій літературі висловлюється думка, що призначення заходів захисту – припинення правової аномалії, відновлення нормальних правових зв'язків і стосунків шляхом спонукання суб'єкта до виконання раніше покладеного, але не виконаного обов'язку [14, с. 323]. Погоджуючись із наведеним, додамо, що саме у методі трудового права та в порядку закріплення трудових прав та обов'язків розкривається правова природа засобів захисту в трудовому праві. Якщо виходити з того, що трудове право має як загальнодержавне, так і договірне регулювання відносин у сфері праці, то, відповідно, закріплення трудових прав та інтересів працівників здійснюється як на рівні держави, так і на локальному рівні у колективних договорах і угодах, у трудових договорах між працівником і роботодавцем. Усвідомлення цього дає змогу стверджувати, що правова природа захисту трудових прав та законних інтересів працівників є двоєдиною, де цілісність усього механізму захисту забезпечує законодавча та договірна форми правових зв'язків між учасниками відносин у сфері праці.

В.В. Жернаков пише: «Поняття «забезпечення», «захист», «охорона» прав мають різне наповнення у різних нормативних актах; їх по-різному трактують фахівці. Тому в аналізі їх співвідношення треба виходити з практичної спрямованості інституту захисту трудових прав людини та створення дієвих механізмів їх реалізації. Різницю між охороною та захистом слід убачати тоді, коли під охороною прав розуміти засоби, які застосовуються з метою запобігання порушенню прав, а під захистом – ті, що вживаються після порушення» [15, с. 334]. Подібну думку висловлює й О.С. Костюченко, обгрунтовуючи, що «охорона і захист трудових прав і законних інтересів із метою належного їх забезпечення мають розглядатися як самостійні правові явища через відповідні види правових засобів» [16, с. 135].

Тобто захист трудових прав та інтересів працівників реалізується на етапі, коли ці права та інтереси порушено, а це вказує на необхідність практичної реалізації санкцій за порушення трудового законодавства та засобів захисту порушеного права чи інтересу. Важливо розуміти, що визначені законодавством про працю санкції за його порушення спрямовані на притягнення роботодавця до відповідальності за правопорушення та на припинення правопорушення, якщо воно триває, а засоби захисту прав та інтересів працівників – це заходи, спрямовані на відновлення права чи відшкодування завданої шкоди, чи зміну або припинення трудового правовідношення. Фактично держава, забезпечуючи захист прав та законних інтересів, створює таку систему, де сама санкція за порушення трудових прав є одним із засобів превентивної охорони, і водночас вона вказує на негативні наслідки, які має понести (понесе) роботодавець у разі вчинення правопорушення у сфері праці, а от захист трудових прав та інтересів працівників через систему державних органів – це інший прояв державного впливу на порушника, і за допомогою такого державного впливу держава робить можливим для працівника захист його права із застосування примусу до роботодавця. Разом із тим засоби самозахисту та активні дії працівника (працівників) доповнюють державний механізм захисту. Самозахист у цьому аспекті проявляється через добровільну реалізацію нормативних приписів, визначених законодавством або договорами у сфері праці, без активного втручання держави. Дії самих працівників щодо захисту їхніх трудових

прав та законних інтересів дають змогу реалізувати на практиці як засоби самозахисту, так і засоби державного примусу відповідно до правозастосовних актів органів державної влади.

Висновки. Вищевикладене дає підстави стверджувати, що правова природа захисту трудових прав та законних інтересів працівників є двоєдиною та охоплює засоби захисту, закріплені на державному та договірному рівнях правового регулювання несамостійної праці. Діяльнісний аспект захисту трудових прав та законних інтересів працівників передбачає: (а) участь держави у захисті трудових прав та законних інтересів шляхом створення системи органів, наділених компетенцією припиняти і захищати трудові права працівників; (б) участь самих працівників у захисті своїх трудових прав та законних інтересів шляхом самозахисту або шляхом звернення до компетентних органів державної влади. Практична реалізація системи захисту трудових прав та законних інтересів працівників неможлива без активної участі самих працівників.

Трудові права та законні інтереси працівників як предмет захисту є невід'ємним правом працівника використати передбачені законом та договорами у сфері праці інструменти для відновлення свого порушеного (оспорюваного) права в процесі реалізації своїх здібностей до праці на умовах, визначених трудовим законодавством, актами соціального партнерства і трудовим договором.

Література:

1. Свод Законов Российской империи : в 16 т. ; с доп. и прилож. изд. 3-е пересм. и доп. / под ред. Ф. Волкова и Ю. Филипова. Санкт-Петербург : Тов. «Общественная польза», 1900. Т. 11. С. 749–786.
2. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948. *Офіційний вісник України*. 2008. №93. Ст. 3103.
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
4. Алексеев С.С. Общая теория права : учебник ; 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Проспект, 2008. 576 с.
5. Дія права: інтегральний аспект : монографія / відп. ред. Н.М. Оніщенко. Київ : Юрид. думка, 2010. 360 с.
6. Краснов С.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України : дис. ... канд. юрид. наук. : 12.00.05. Одеса, 2008. 206 с.
7. Андрієв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення : автореф. дис. ... д.ю.н. : 12.00.05. Одеса, 2012. 40 с.
8. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник ; 2-е вид. Харків : Право, 2018. 560 с.
9. Мельник К.В. Гармонізація норм національного трудового законодавства та міжнародних норм у сфері захисту трудових прав працівників : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. : 12.00.05. Київ. 2011. 19 с.
10. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
11. Красильщиков А.Л. Захист трудових прав працюючих за умов нестандартної зайнятості: нормативно-правове забезпечення. *Демографія та соціальна економіка*. 2011. № 1(15). С. 118–124.
12. Кодекс законів про працю України. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.
13. Прилипка С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України : підручник ; 2-е вид., перероб. і доп. Харків : ФІНН, 2009. 728 с.
14. Іншин М.І., Щербина В.І., Ваганова І.М. Юридична відповідальність та інші примусові заходи у трудовому праві : навчальний посібник. Харків : Золота миля, 2012. 495 с.
15. Жернаков В.В. Теоретичні та практичні питання інституту захисту прав людини в сфері праці. *Актуальні проблеми держави і права*. 2005. Вип. 25. С. 329–335.

16. Костюченко О.С. Гарантування, охорона і захист як елементи правового забезпечення трудових прав і законних інтересів працівника. *Право. UA*. 2018. № 1. С. 131–136.

Mazurenko O. Legal nature of labor rights protection and legitimate interests of employees

Summary. The article is devoted to the research of the legal nature of the protection of labour rights and legitimate interests of employees. It is proved the dual nature of the protection of labor rights based on the method of legal regulation of relations in the workplace. In the paper, it is proving that the system of labor rights protection and legitimate interests of employees cannot exist outside the law norms. On the example of international normative legal acts, it is justified the normative basis of labor rights of employees as a subject of protection. It is noted that the legal nature of labor rights protection and legitimate interests of employees covers the means of protection, which are fixed at the state and contractual levels of legal regulation of non-independent labor. It is proved that the protection of labor rights is the final stage of the entire mechanism of legal regulation, and acts of implementation of rights and obligations as an element of the mechanism of legal regulation provide practical implementation of the measure of behavior of participants in labor relations expressed in labor rights and obligations. The article also mentioned that the protection system of labour workers' rights is different from the protection (preventive protection) of labor rights, at the same time, the sanctions

of Article 265 of the Code of Labour Laws of Ukraine for violation of labour law are a means of preventive protection of workers' rights; the means of suppressing the offence; the means of bringing the employer to justice. There is revealed the role and importance of international and national authorities in the process of ensuring the proper implementation by employees of their natural right to work that includes the right to protect their labor rights and legitimate interests. The activity aspect of the protection of labor rights and legitimate interests of employees provides: (a) a state participation in the protection of labor rights and legitimate interests by creating a system of authority with the competence to end and protect the labor rights of employees; (b) a participation of employees in the protection of their labor rights and legitimate interests by self-defense or by applying to the competent state authorities.

The practical implementation of the system of protection of labor rights and legitimate interests of employees is impossible without the active participation of employees. It is The view is challenged that the labor rights and legitimate interests of employees as a subject of protection is the inalienable right of an employee to use the tools provided by law and contracts in the field of labor to restore their violated (disputed) right in the process of realizing their abilities to work under the conditions defined by labor legislation, social partnership acts and labor contract.

Key words: labor rights, legitimate interests of employees, protection of labor rights, protection, preventive protection, mechanism of legal regulation, violations of labor legislation.