

Пижова М. О.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри загальноправових дисциплін
Інституту управління і права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ЮРИДИЧНІ ТРУДОВІ ГАРАНТІЇ: ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

LEGAL LABOR GUARANTEES: TERMINOLOGICAL ASPECT

Автор виходить із того, що в сучасних умовах юридична категорія «гарантія» застосовується у різних сферах людської діяльності, а єдиного визначення поняття «юридичні гарантії» і досі не вироблено в правовій науці. Проаналізовано позиції вчених щодо визначення терміну «гарантія». Відстоюється позиція, що гарантії права на працю та юридичні трудові гарантії – це не тотожні поняття. Виокремлені ознаки юридичних гарантії загалом, а також юридичних трудових гарантії зокрема. Наведено ґрунтовне визначення «юридичних трудових гарантії».

Гарантії права на працю визначені як комплекс правових, політичних, економічних, соціальних способів, засобів і умов, за допомогою яких здійснюється безперешкодна реалізація громадянами свого права на працю. Юридичні трудові гарантії включають в себе не тільки гарантію права на працю, а й цілий ряд інших гарантії, а саме прийом на роботу, відпочинок, звільнення з роботи, оплату праці, соціальне забезпечення працівників.

Не можна сутність гарантування з'ясувати через категорію забезпеченості. Незважаючи на спільні ознаки даних категорій, слід враховувати спрямування гарантії. Так, гарантування можливе в разі реальності того, що гарантується. При наявності трудового договору існує гарантія (наприклад, гарантія надання відпустки), навіть, якщо вона не буде визначена в договорі, гарантія існує в силу закону, але дієвою вона буде лише в разі реального виконання умов трудового договору, як з боку роботодавця так і з боку працівника.

Виділено основні ознаки юридичних трудових гарантії: практична спрямованість та об'єктивна зумовленість правовідносин у сфері праці; обмеженість дії за колом осіб; охорона і захист трудових прав та інтересів; можливість запровадження на підставі актів трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів у сфері праці; припинення дії може бути зумовленим діями або подіями.

Ключові слова: гарантії, юридичні гарантії, юридичні трудові гарантії, гарантія права на працю, умова, забезпечення.

The author proceeds from the fact that under the present conditions the legal category «guarantee» is used in various spheres of human activity, and the only definition of «legal guarantees» is still not developed in legal science. The positions of scientists concerning the definition of the term «guarantee» are analyzed. The position is that the guarantees of the right to work and legal labor guarantees are not identical concepts. The features of legal guarantees in general, as well as legal labor guarantees in particular, are singled out. A thorough definition of «legal labor guarantees» is provided.

Guarantees play a significant role in any area of law that governs subjective rights. Without a guarantee of subjective rights, it is difficult to talk about the full, free and secure enjoyment of such rights.

Guarantees of the right to work are defined as a complex of legal, political, economic, social methods, means and conditions by which citizens freely exercise their right to work. Legal labor guarantees include not only the guarantee of the right to work, but also a number of other guarantees, namely employment, rest, dismissal from work, remuneration of labor, and social security of workers.

The essence of the guarantee cannot be ascertained through the category of security. Despite the general characteristics of these categories, the direction of the guarantees should be taken into account. Yes, a guarantee is possible in the event of the reality of what is being guaranteed. In the presence of an employment contract, there is a guarantee (for example, a guarantee of a holiday), even if it is not specified in the contract, the guarantee exists by law, but it will only be effective if the conditions of the employment contract are fulfilled, both by the employer and the employee's side.

The main features of legal labor guarantees are highlighted: practical orientation and objective conditionality of legal relations in the sphere of work; limited activity in the circle of persons; protection and protection of labor rights and interests; possibility of introduction on the basis of acts of labor legislation, acts of social partnership, local normative acts in the sphere of work; termination may be predetermined by actions or events.

Key words: guarantees, legal guarantees, legal labor guarantees, guarantee of the right to work, condition, provision.

Вступ. У сучасному світі політики, економісти, соціологи, юристи досить часто оперують поняттям «гарантія». Воно широко поширилось у різних сферах людської діяльності, зокрема в побутовому та непрофесійному мовленні. Однак найбільш вживаним цей термін є у юриспруденції. Проте враховуючи таку загальноживаність вказаного терміну, це в свою чергу позначається на неоднаковому розумінні та тлумаченні його юристами-вченими та юристами-практиками. Ми спробуємо охарактеризувати та надати визначення поняттю «юридичні гарантії» саме у трудовому праві.

Незважаючи на різні погляди, які сьогодні існують щодо визначення поняття «юридичні гарантії»

і досі єдиного поняття в правовій науці не вироблено, і вчені-науковці по-різному підходять до розуміння сутності й змісту юридичних гарантії. Це є підставою для системного аналізу та комплексного дослідження визначення поняття «юридичні гарантії» особливо в сучасних умовах, коли необхідно реформувати галузь трудового права та створювати новий пасіонарний трудовий кодекс.

Аналіз літературних досліджень. Значну увагу вивченню питання юридичних гарантії у трудовому праві приділяли у своїх працях такі вчені: В. М. Скобелкін, К. П. Уржинський, О. М. Волкова, С. С. Алексєєв, О. В. Савенкова, В. С. Пересунько, Л. Д. Воєводін,

В. М. Андріїв, О. Ф. Скакун, Н. М. Братусь, О. А. Ситницька та інші.

Мета і завдання дослідження. Здійснити аналіз наукових підходів до визначення «юридичні гарантії», які застосовуються в царині трудового права, запропонувати авторське визначення «юридичних трудових гарантії».

Виклад основного матеріалу. Перш ніж розкрити значення терміну «юридичні гарантії», необхідно визначити зміст поняття «гарантії». Етимологічне походження слова «гарантія» пов'язують з французьким словом «garantie» (від «garantir» – забезпечувати). При цьому, думка про французьке походження слова «гарантія» не безспірна. Так, Ж. Л. Бержель у своєму дослідженні вказав, що термін «гарантія» «запозичений з англійської мови, в якій він має безліч значень» [1, с. 27]. Між тим існують й інші підходи до визначення слова «гарантія». Юридичні словники [2, с. 59; 3, с. 53; 4, с. 72; 5, с. 52] містять спеціальне правове значення цього поняття як: до цивільного права – «один із способів забезпечення (виконання) зобов'язання, що вживається у відносинах між організаціями». Новий тлумачний словник української мови містить такі значення слова «гарантія»: забезпечення, безпека, запорука [6, с. 572]. Термін «гарантія» також застосовується для позначення засобів, за допомогою яких здійснюється забезпечення [7, с. 21-25]. Зазначається, що поняття «гарантії» охоплює усю сукупність об'єктивних і суб'єктивних факторів, спрямованих на забезпечення й реалізацію прав, свобод громадян, на усунення можливих причин та перегляд їх неповного або неналежного здійснення і захист прав від порушень. Ці фактори різноманітні і за своєю природою та характером виступають як умови, засоби, способи, прийоми та методи забезпечення процесу реалізації прав і свобод учасників суспільних відносин [8, с. 26-30]. У спеціальній літературі слова «засоби» і «способи» іноді вважають синонімами [9, с. 145]. Однак, вони різні за змістом і обсягом. Так, С. Ожегов слову «засіб» надає наступного значення: прийом, спосіб дії; предмет, знаряддя для здійснення якої-небудь діяльності. Що ж стосується слова «спосіб», то воно має тільки одне значення: прийом, метод, порядок, спосіб дії [10, с. 167]. Таким чином, засіб – це і прийом, і предмет, а спосіб – лише прийом. Отже, будь-який спосіб можна розглядати як засіб, але не будь-який засіб є способом.

Ми можемо зробити висновок, що у широкому розумінні поняття гарантії може охоплювати всю сукупність об'єктивних і суб'єктивних факторів, що спрямовані на справжню реалізацію трудових прав, на усунення можливих причин та перешкод їх неповного або неналежного здійснення і захист прав від порушень. Хоча ці фактори різноманітні, але стосовно процесу реалізації трудових прав фізичних осіб вони виступають як умови, засоби, способи, прийоми та методи. Різні підходи до визначення «гарантії» обумовлені як правило сферою застосування даного поняття, практично у всіх галузях права ми зустрічаємо термін «гарантія» та для кожної галузі «гарантія» має свій зміст.

У літературі зустрічаємо позиції відповідно до якої гарантія є умовою. При цьому, поняття «умови» також має декілька змістовних значень: 1) обставини, від яких будь-що залежить, які що-небудь визначають; 2) царина, у якій відбувається праця; 3) правила, встановлені у тій чи іншій сфері життя, царині праці; 4) статті, пункти трудового договору, що передбачають певні дії його сторін [11, с. 130]. Враховуючи запропоновані визначення, слід зазначити, що в усіх цих значеннях умови можуть виступати як гарантії трудових прав у праві. Так, захист трудових прав працівників (правова гарантія) є обставиною, від якої залежить реалізація прав працівників за трудовим договором: вимоги до обов'язкових умов трудового договору (соціальна або економічна гарантія) – умови, які надають можливість працівникам захистити свої інтереси перед роботодавцем.

Гарантії відіграють значну роль у будь-якій галузі права, що регулює суб'єктивні права. Без гарантованості суб'єктивних прав складно говорити про повне, вільне і забезпечувальне користування такими правами. І вже, тим більше вторинними стають питання практичного користування суб'єкта своїми правами. Тому велика увага приділяється цьому питанню в загальнотеоретичних правових працях, а саме – у працях з міжнародного, конституційного і, зокрема, трудового права.

У свою чергу національне трудове законодавство часто послуговується терміном «гарантії», не даючи при цьому конкретного визначення цього поняття. Так, у статті 5¹ Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України закріплено низку гарантій права громадян на працю. Статтею 22 КЗпП України закріплено гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору, які виражаються через заборону. У статті 51 КЗпП України, наприклад, закріплено встановлення скороченого робочого часу для окремих категорій працівників як юридична гарантія реалізації права на працю компенсаційного характеру [12].

Глава VIII КЗпП України «Гарантії і компенсації» направлена на збереження за працівником впродовж визначеного періоду його місяця роботи та середнього заробітку, хоча він фактично не виконував свою трудову функцію, однак враховуються його інші життєві обставини (наприклад, його виборна посада, чи виконання ним державних або громадських обов'язків, інше). У КЗпП України передбачено також низку спеціальних юридичних гарантій, наприклад, для вагітних жінок і жінок, які мають дітей (ст. ст. 56, 176, 177, 179, 181-186), або для праці молоді (ст. ст. 192-194, 196).

Ми погоджуємося з В. М. Андріївим, який наголошує на тому, що у КЗпП України неоднаково розуміється вказаний термін. Так, він наводить декілька прикладів різного тлумачення терміну «гарантія» в трудовому законодавстві. По-перше, в КЗпП України є глави VII та IX «Гарантії і компенсації» і «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації». Стосовно значної

частини статей цих глав термін «гарантія» застосовується в якості синоніма слів «забезпечення» «збереження». Наприклад, у статті 121 КЗпП України сказано, що за відрядженими працівниками зберігаються протягом усього часу відрядження місце роботи, посада і середній заробіток. У статтях 119, 123 також йдеться про збереження за працівником середнього заробітку. Тобто зміст названих статей полягає в тому, що вони зберігають за працівником визначені правомочності в тих випадках, коли він за певних обставин не виконує своїх функціональних юридичних обов'язків [13, с. 18].

По-друге, в інших нормах КЗпП України інакше розуміється зміст поняття «гарантії». Так, як впливає із статті 136 роботодавець своїм розпорядженням може зробити утримання із заробітної плати за заподіяну підприємству шкоду без згоди працівника. Якщо ж працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством. Наведена норма є засобом, що забезпечує здійснення права працівника на заробітну плату, оскільки вона забороняє відрахування без його згоди і ставить утримання з заробітної плати працівника під контроль комісій по трудовим спорам і судів. Аналогічний характер мають статті 128 і 130 КЗпП України, що обмежують розмір утримань при кожній виплаті заробітної плати та забороняють покладати на працівника відшкодування збитку, який відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також за неодержані підприємством, установою, організацією прибутки і за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності. Хоча ці статті і містяться в тих самих главах («Гарантії і компенсації», «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації») термін «гарантія» тут має інше значення і застосовується вже для позначення не самого забезпечення або збереження права, а тих засобів, за допомогою яких забезпечується його здійснення, тобто в спеціальному (вузькому) значенні слова [13, с. 18].

У проекті ж Трудового Кодексу (реєстраційний № 1658 від 27.12.2014 р.) взагалі навіть окремої статті під назвою «гарантії» на противагу діючому КЗпП України не міститься. Стаття 2 має назву «Основні засади», в якій не розмежовані принципи та гарантії працівників. Однак у проекті Трудового кодексу термін «гарантії» зустрічається і не один раз. Так, стаття 166 говорить про гарантії права на відпустку, стаття 216 «Гарантії дотримання прав щодо оплати праці», стаття 220 «Інші державні мінімальні гарантії щодо оплати праці», стаття 244 «Строки, періодичність, місце та гарантії виплати заробітної плати», статті 252, 253, 256-259, 262 також містять гарантії для працівників. Проте ані діючий КЗпП України, ані останній проект Трудового кодексу не надає визначення поняттю «юридичні гарантії».

Слід зауважити, що іноді поняття «гарантія» розкривають лише через термін «забезпечення». Ми підтримуємо, О. В. Савенкова, Ю. Е. Туктаркова і не

погоджуємося з позицією визначення поняття лише через «забезпечення», оскільки при цьому порушується закон тотожності «Забезпечення» і «гарантування» співвідносяться як рід і вид: вони наділені спільним ознаками – мають дієву природу і характеризують форму залежності, і саме таку, через яку одне явище впливає на інше. Але, якщо забезпечення охоплює весь спектр позитивного впливу, то гарантії – лише те, що необхідно, тобто за відсутності того, що гарантується, останнє не виникає, не здійснюється, стає нереальним. При цьому, забезпечення здійснюється шляхом створення забезпечувальних умов, тоді як гарантування – створенням гарантії.

Таким чином, «гарантія» і «забезпечення» не мають загальної ознаки, що дозволяє визначити одне через інше [14, с. 83-91]. Таким чином, розглядаючи та порівнюючи ці дві правові категорії, слід підкреслити, що гарантія – це вид забезпечувальних умов, а остання – це те, від чого залежить обумовлене. Ознака «забезпечення» характеризує призначення, спрямованість – зробити забезпеченим. «Умову» артикулює зв'язок: «гарантія – що гарантується», більш того, характер зв'язку – необхідність одного для іншого.

Не можна сутність гарантування з'ясувати через категорію забезпеченості. Незважаючи на спільні ознаки даних категорій, слід враховувати спрямування гарантії. Так, гарантування можливе в разі реальності того, що гарантується. При наявності трудового договору існує гарантія (наприклад, гарантія надання відпустки), навіть, якщо вона не буде визначена в договорі, гарантія існує в силу закону, але дієвою вона буде лише в разі реального виконання умов трудового договору, як з боку роботодавця так і з боку працівника.

У науковій правовій літературі питання про поняття і систему юридичних гарантії розглядається з різних точок зору. Так, В. М. Чхіквдзе під юридичними гарантіями розуміє розгорнуту систему інститутів і норм матеріального і процесуального права [15, с. 264-267]. На думку П. М. Рабіновича, під юридичними гарантіями слід розуміти норми права і засновану на них правозастосовчу діяльність, індивідуальні юридичні акти, в яких ця діяльність фіксується [16, с. 237].

Л. Д. Воєводін відмічає, що гарантії – це той надійний міст, який забезпечує необхідний в засадах правового статусу особи перехід від загального до окремого, від прокламованої в законі можливості до дійсності. Для формування юридичного і фактичного положення конкретної особи потрібні сприятливі умови та ефективні засоби, а це і є гарантії. Він пропонує під гарантіями розуміти умови і засоби, що забезпечують фактичну реалізацію і усебічну охорону прав і свобод усіх і кожного.

Крім того, під «умовами» розуміється створення сприятливої обстановки для користування основними правами і свободами і виконання зобов'язань, а під «засобами» – інструмент органів державної влади, органів місцевого самоврядування, громадських об'єднань, самих громадян у боротьбі за належне

здійснення основних прав і свобод, а під юридичними гарантіями – ті правові засоби і способи, за допомогою яких в суспільстві забезпечується громадянам реалізація їх прав і свобод [17, с. 221-229].

С. С. Алексєєв звертає увагу на використання в текстах закону трьох видів термінів: а) загально-вживаних; б) спеціально-технічних; в) спеціально-юридичних, тобто що мають особливий юридичний зміст [18, с. 107]. Попри те, що термін «гарантія» дуже часто вживається у буденному житті, слід все ж визнати властивий цьому терміну особливий юридичний сенс. Хоча нерідкі випадки, коли термін «гарантія (гарантувати)» застосовується в законодавстві та в договорах не в цьому його значенні або взагалі не несе ніякого правового навантаження і залишається лише красивою назвою, що породжує марні очікування [19, с. 32].

У свою чергу, англійські правознавці розрізняють поняття «security» і «guarantee» – «забезпечення» і «гарантія», при цьому забезпечення – це титул відносно власності боржника, що надає кредиторіві право отримати задоволення з вартості відповідної власності, при невиконанні боржником свого зобов'язання.

І. Л. Бородін [20, с. 53] та інші, відстоюють позицію ототожнення термінів «забезпечення» та «гарантії», спираючись на етимологію понять, так як «гарантія» означає запоруку, умову, що забезпечує що-небудь.

Т. М. Заворотченко, [21, с. 13] вказує на відмежування даних категорій, визначаючи, що поняття «правовий механізм забезпечення прав» є більш широким поняттям, де однією із складових є гарантії.

О. Ф. Скаун під «гарантією» розглядає систему соціально-економічних, моральних, політичних, юридичних умов, засобів та способів, які забезпечують їх фактичну реалізацію, охорону та надійний захист [22, с. 125].

Розкриваючи суть юридичних гарантії, С. Н. Братусь звертає увагу на те, що «юридичні гарантії знаходяться як в самих правових нормах, що мають на меті регулювання шляхом встановлення прав і обов'язків суспільних правовідносин, так і в тих нормах, у рамках яких здійснюється юрисдикція при порушенні цих обов'язків і тим самим забезпечується за допомогою державного примусу реалізація матеріального суб'єктивного права і виконання порушеного або нового обов'язку» [23, с. 91].

Як бачимо визначень «юридичні гарантії» існує досить багато і науковці досі не виробили єдиного підходу. Ми спробуємо характеризуючи суть поняття, розподілити визначення науковців на три групи, проводячи при цьому аналіз кожної групи.

Перша група авторів, до якої примикають А. В. Патюлін [24] та Ю. С. Шемшученко [25] визначають, що юридичними гарантіями є правові норми, які визначають специфічні юридичні засоби, реалізації прав, їх охорони та захисту у випадку порушення. Ми не можемо погодитися з точністю наведеного визначення, оскільки вважаємо, що воно занадто вузько розкриває зміст терміну.

До другої групи ми об'єднаємо визначення, які сформовані за такою схемою: юридичні гарантії – це сукупність спеціальних правових засобів і способів, за допомогою яких реалізуються, охороняються та захищаються права, попереджається їх порушення, поновлюються права, що зазнали посягання. Такої схеми притримуються О. Д. Зайкін, та Р. І. Іванова. [26] Слід відмітити, що науковці у цій групі звертають увагу саме на функціональному призначенні юридичних гарантії, однак залишають відкритим питання про зміст цих правових засобів та способів.

Третю групу складають дефініції, які сформульовані таким чином: юридичні гарантії – це правові та організаційно-правові засоби і способи, за допомогою яких забезпечується реалізація та всебічна охоронна суб'єктивних прав. До вчених, які притримуються такої дефініції відноситься І. Л. Бородін, О. Н. Волкова, К. П. Уржинський [27]. Слід пояснити, що в цій конструкції під правовими засобами розуміються норми права, а під організаційно-правовими – діяльність певних державних органів, громадських організацій та їх посадових осіб щодо забезпечення прав.

Аналізуючи вище зазначені позиції вчених, ми можемо зробити висновок, що всі визначення сформульовані в загальнотеоретичному аспекті права, якщо ми спробуємо їх на царину трудового права, то слід акцентувати увагу на соціально-правовому значенні трудових юридичних гарантії. Ми можемо сказати, що воно полягає в забезпеченні обов'язкового виконання нормативно-правових актів, що свою чергу створює умови для безперешкодної реалізації людиною своїх трудових прав, а також запобігає порушенню гарантованих трудових прав.

Ми маємо зауважити, щоб не було термінологічної плутанини, що гарантії права на працю та юридичні трудові гарантії – це не тотожні поняття. Оскільки під гарантіями права на працю ми розуміємо комплекс правових, політичних, економічних, соціальних способів, засобів та умов, за допомогою яких здійснюється безперешкодна реалізація громадянами свого права на працю. А юридичні трудові гарантії містять в собі не тільки гарантію права на працю (хоча вона і є основоположним), а ще й цілий ряд інших гарантії, які складають систему юридичних гарантії щодо царини праці, а саме прийняття на роботу, відпочину, звільнення з роботи, оплати праці, соціального забезпечення працівників тощо.

Перш ніж ми спробуємо, узагальнюючи позиції вчених, дати ґрунтовне визначення «юридичним гарантіям» у трудовому праві, охарактеризуємо суттєві ознаки, що дозволяють вирізняти це поняття із низки подібних.

В юридичній літературі існують різні підходи до виділення ознак юридичних гарантії. Так, Т. М. Заворотченко окреслює такі: вираження міри свободи, системність, фундаментальність, постійний характер, значущість, державна забезпеченість, універсальність, пріоритетність, загальність і індивідуальність, рівність і справедливість [28, с. 7].

Інші вчені виділяють наступні ознаки трудових юридичних гарантій: а) обмежена сфера дії окремих трудових юридичних гарантій за колом осіб; б) неодночасність вступу в дію та припинення дії юридичних гарантій [29, с. 185- 190]; в) припинення дії юридичних гарантій можливе з різних підстав: незалежно від волі особи (досягнення повноліття припиняє право на подовжену щорічну відпустку неповнолітнього працівника, що передбачено частиною другою статті 75 КЗпП України), в результаті певних дій особи (наприклад, при звільненні працівник має право на компенсацію за невикористані відпустки); г) юридичним гарантіям характерне функціональне призначення конкретної норми [30, с. 9], тощо.

Враховуючи зазначене, хочемо навести такі основні ознаки юридичних гарантій.

По-перше, слід говорити, що це державні гарантії (вони мають державну природу), адже вони створюються державою для виконання обов'язків, які покладені на неї. Крім того виконання цих гарантій підтримується і забезпечується силою державного впливу аж до примусу.

По-друге, їм притаманна загальність та універсальність. Як правило, вони мають невичерпний характер застосування, не мають обмежень у часі та просторі. Тобто вони діють постійно, і застосовуються як для всього суспільства (окремої його групи) так і для кожного члена суспільства зокрема.

По-третє, гарантії формально визначені. Тим чи іншим чином вони відображені у тексті законних та підзаконних нормативно-правових актах, що в свою чергу, наділяє їх такими властивостями як законодавча захищеність, загальна обов'язковість.

По-четверте, гарантії є лакмусом суспільства, тобто відображають стан та рівень розвитку основних сфер суспільного життя. Характеризують пріо-

ритети державної політики, про соціально-економічну атмосферу в країні.

По-п'яте, гарантії мають доцільний характер, це не просто демагогічні гасла, доцільність вимагає встановлення гарантій таким чином, щоб вони максимально відповідали рівню державного розвитку та нагальним потребам суспільства. Тобто вони покликані встановити баланс між суспільними запитами та державними можливостями щодо їх реального задоволення.

Названі основні ознаки безумовно притаманні і юридичним трудовим гарантіям. Водночас, останні мають ще низку галузевих ознак, а саме:

- а) практична спрямованість та об'єктивна зумовленість правовідносин у сфері праці;
- б) обмеженість дії за колом осіб;
- в) охорона і захист трудових прав та інтересів;
- г) можливість запровадження на підставі актів трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів у сфері праці;
- г) припинення дії може бути зумовленим діями або подіями.

Висновки. З огляду на викладене, вважаємо, що юридичні трудові гарантії є складною юридичною категорією, яку можна охарактеризувати як систему взаємопов'язаних елементів, яка складається з фундаментальних правових норм, які є універсальними, формально визначеними, доцільними, які створюються державою і забезпечуються силою державного впливу аж до примусу, та з спеціальних засобів та способів, які забезпечують реалізацію і охорону трудових прав. З метою більш ефективного гарантування реалізації трудових прав працівників пропонуємо закріпити дефініцію «юридичні трудові гарантії» на законодавчому рівні, а саме у проекті Трудового кодексу.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бирюкова Л.А. Банковские гарантии: теория и практика / Л. Бирюкова. – М. : Спарк, 2004. – 159 с
2. Юридический энциклопедический словарь. / Ред. кол. : А.Я. Сухарев (гл. ред.) и др. – М. : Сов. энциклопедия, 1984. – 415 с.
3. Энциклопедический юридический словарь. В. Н. Додонов [и др.]; ред. В. Е. Крутских. – М. : Инфра-М, 1998. – 368 с.
4. Юридический энциклопедический словарь : Ред. А.Я. Сухарев. – 2-е изд. – М. : Сов. энциклопедия, 1987. – 528с.
5. Тихомиров М.Ю. Юридическая энциклопедия / М.Ю. Тихомиров. – Издание третье, доп. и перераб. – М. : Юриформ-центр, 1995. – 365 с.
6. Новий тлумачний словник української мови. В 4 т. Т.1. А-Є : уклад.: В.В. Яременко О.М. Сліпушко. – К. : Аконті. 2000. (Нові словники)
7. Мицкевич А.В. О гарантиях прав и свобод советских граждан в общенародном социалистическом государстве / А.В. Мицкевич // Сов. гос. и право. – 1963. – № 8. – С. 21-25.
8. Витрук Н.В. О юридических средствах обеспечения реализации и охраны советских граждан / Н.В Витрук // Правоведение. – 1964. – № 4. – С. 26-30.
9. Советское государственное право / Под ред. А.И. Лепешкина. – М., 1971. – 468 с.
10. Ожегов С.И. Словарь русского языка / С.И. Ожегов. – М., 1953. – 840 с.
11. Пересунько В.С. Юридичні гарантії при укладенні трудового договору : дис. канд. юрид. наук / В.С. Пересунько. – Харків, 2000. – 185 с.
12. Кодекс законів про працю України: закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII // Відомості Верховної ради УРСР. – 1971., – дод. до № 50. – Ст. 375.
13. Андрійів В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: поняття та структура / В. М. Андрійів // Публічне право. Науково-практичний юридичний журнал № 1 (5), 2012 р. - фахове видання - С. 169-175
14. Савенкова О.В. Понятіе і особенности гражданско-правовых гарантий / О.В Савенкова, Ю.Е. Туктаров // Известия вузов (Серия "Правоведение"). – 1999. – № 3. – С. 83-91.
15. Чхиквадзе В.М. Социалистический гуманизм и права человека / В. Чхиквадзе. – М. : Наука, 1978. – 303 с.
16. Рабинович П.М. Упрочение законности – закономерность социализма / П. Рабинович. – Л. : Вища школа, 1975. – 260 с.

17. Воеводін Л.Д. Юридический статус личности в России / Л. Воеводін : учебн. пособ. – М. : НОРМА, 1997. – 304 с.
18. Алексеев С.С. Право: азбука – теория – философия: Опыт комплексного исследования / С.С. Алексеев. – М. : Статут, 1999.
19. Садиков О. Н. Гарантийные обязательства в гражданском праве / О. Садиков // Хозяйство и право. – 2004. – № 9. – С. 32-39.
20. Заворотченко Т.М. Конституційно-правові гарантії прав і свобод людини і громадянина в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.02 «Конституційне право» / Тетяна Миколаївна Заворотченко. – К., 2002. – 19 с.
21. Скакун О.Ф. Теория государства и права / О. Скакун. – Харьков : Консум; Ун-т внутр. дел, 2000. – 704 с.
22. Нам К. Сущность гарантийных обязательств в договоре купли-продажи / К. Нам // Хозяйство и право. – 1997. – № 9. – С. 38-42.
23. Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность. (Очерк теории) / С.Н. Кудрявцев, В.Н. Кудрявцев. – М., 1978. – 354 с
24. Патюлин В.А. Государство и личность в СССР (правовые аспекты взаимоотношений). – М.: Наука, 1974. – С. 237.
25. Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Ю.С. Шемшученко (відп. ред.) – Т. I. – С.555.
26. Юридические гарантии конституционных прав и свобод личности в социалистическом обществе / Под ред. Л. Д. Воеводина. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1987. – С. 113.
27. Бородин І. Права та свободи громадян, їх класифікація, гарантії реалізації // Право України. 2001. – № 12. – С. 34.
28. Заворотченко Т. М. Конституційно-правові гарантії прав і свобод людини і громадянина в Україні. Автореф. дис... к.ю.н.: спец. 12.00.02. / Т. М. Заворотченко - К. - 2002. - 18 с.
29. Антон О. А. Юридичні гарантії в трудовому праві / О. А. Антон // Університетські наукові записки. Часопис Хмельницького університету управління та права - 2005. - №3 (15). - С. 185-190.
30. Ситницька О. А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України. - Автореф. дисертації на здобуття наукового ступеня канд. наук: спец. 12.00.05- трудове право; право соціального забезпечення / О. А. Ситницька - Львів, 2009. - 20 с.