

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ІНСТИТУТУ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ

Висвітлено деякі проблеми та аспекти формування інституту захисту трудових прав. Наголошено на тому, що такий правовий інститут фактично сформувався, та визначені притаманні йому ознаки. З метою поліпшення стану працівників та закріплення їх права на захист запропоновано зміни та доповнення до проекту Трудового Кодексу України, що готується до другого читання.

Ключові слова: трудові права, захист, правовий інститут, інститут захисту, працівник.

Boieva E. S. Некоторые аспекты формирования института защиты трудовых прав

Раскрыты некоторые проблемы и аспекты формирования института защиты трудовых прав. Сделан акцент на том, что такой правовой институт фактически сформировался, и определены свойственные ему признаки. С целью улучшения положения работников и закрепления их права на защиту предложены изменения и дополнения к проекту Трудового Кодекса Украины, который готовится ко второму чтению.

Ключевые слова: трудовые права, защита, правовой институт, институт защиты, работник.

Boieva Olena. Some formation aspects of the labor rights protection institute

The article covers some formation problems and aspects of the Labor Rights Protection Institute. It is emphasized that such a legal institute has actually been formed, and the characteristics inherent to it have been determined.

In order to improve the status of employees and consolidate their right to protection, amendments and additions to the draft of the Labor Code of Ukraine, which is being prepared for the second reading, have been proposed.

Keywords: *labor rights, protection, legal institute, institute of protection, employee.*

За умов переходу України до міжнародних ринкових відносин та наявності процесів інтеграції (зокрема, в межах євроінтеграції) у законодавчій та правозастосовній діяльності нашої держави, яка за Конституцією проголошена демократичною, соціальною, правовою державою, постають нагальні питання щодо покращення стану захисту прав людини, в тому числі і трудових прав, проте вітчизняне законодавство в галузі трудового права не в повній мірі відповідає вимогам сьогодення.

Нагадаємо, що протягом XIX-XX століть в Конституціях багатьох країн були закріплені гарантії рівності громадянських і політичних прав людини, проте, в процесі індустріалізації та технічного прогресу виявилось, що не всі громадяни є рівними, а розмежування на «бідних» та «багатих» має тенденцію до розширення. Це сприяло формуванню нової філософії прав людини, оскільки нарівні з вищевказаними правами «першого покоління», до основних прав людини стали відносити соціально-економічні та соціально-культурні права, які отримали назву «права другого покоління» – зокрема, це стосується права на працю, права на соціальне забезпечення, права на освіту тощо.

Виходячи зі змісту статті 55 Конституції України, всі без виключення права та свободи людини в Україні мають рівний юридичний статус, оскільки цією статтею кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. Кожному гарантується право звернутись із конституційною скаргою до Конституційного Суду України з підстав, установлених цією Конституцією, та у порядку, визначеному законом. Кожен має право після використання всіх національних засобів правового за-

хисту звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна¹.

Загальним питанням захисту прав і свобод людини і громадянина приділяли увагу такі вчені, як М.Г. Александров, П.В. Анісімов, М.В. Лушникова, В.Ф. Погорілко, П.М. Рабінович, В.Я. Тацій, О.В. Смирнов, Ю.С. Шемчушенко.

Говорячи про захист основних прав людини, слід вказати, що в основному йдеться мова про захист таких прав: фізичні (життєві), особистісні, культурні (гуманітарні), економічні, політичні. Розмежування основних прав за певними групами наведено у відповідності до класифікації, здійсненої П.М. Рабіновичем. Він зазначає, що економічні права – це можливості людини реалізовувати свої здібності і здобувати засоби для існування, беручи участь у виробництві матеріальних та інших благ (зокрема, права на власність щодо засобів виробництва; право на: здобуття професії; вибір та здійснення трудової або іншої діяльності; сприятливі умови та справедливу оплату праці). Також П.М. Рабінович підкреслює, що не заперечуючи принципу неподільності та взаємозалежності усіх груп основних прав людини, не можна, однак, вважати, що будучи необхідним інструментом задоволення її потреб, всі вони є цілком рівноцінними для її існування і розвитку. Тому й послідовність їх викладу в Основному Законі держави не повинна бути довільною, випадковою: вона має так чи інакше зважати на певну нерівнозначність прав людини і відображати її².

В Конституції України серед закріплених і гарантованих нею прав людини прямо вказано право людини на працю; на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом; заборонено використання примусової праці, праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах; надано гарантії на захист від незаконного звільнення та щодо своєчасного одержання винагороди за працю та на відпочинок (статті 43, 44, 45 Конституції України) – тобто, Конституцією України

прямо закріплені трудові права людини, які є невід'ємною складовою основних прав людини³.

Додатковою гарантією захисту прав людини, в тому числі, захисту трудових прав, є закріплення в частині 3 статті 124 Конституції України положення стосовно того, що юрисдикція судів поширюється на будь-який юридичний спір та будь-яке кримінальне обвинувачення. У передбачених законом випадках суди розглядають також інші справи.

Як відомо, трудове право у країнах Заходу, а згодом, і на території колишньої Російської імперії, до складу якої на той час входили території, заселені українцями, виникло та формувалося протягом 17-19 сторіч – саме з метою охорони прав працівника. Кодекс законів про працю УСРСР приймався ще за радянських часів, коли панувала ідеологія, що влада в радянській державі належить трудящим, працівники є вільними, їм належать фабрики, заводи тощо, клас експлуататорів відсутній, а відтак немає потреби від когось або від чогось захищати працівників. В силу політичних та історичних умов в Кодексі законів про працю відсутній розділ (глава), присвячений захисту трудових прав, а деякі питання щодо такого захисту відображені в певних нормах, які містяться в різних главах Кодексу.

Внесення до нього за період незалежності нашої держави чисельних змін та доповнень не покращує правозастосування, оскільки існують інші законодавчі акти в галузі трудового права, що приймалися у різний час. Нерідко правові норми у згаданих правових актах або суперечать одна одній або мають місце прогалини в законодавстві, а при змінах соціально-економічних умов роботодавці з метою уникнення оподаткування або для отримання надприбутків все частіше порушують трудові права працівників.

Питання захисту трудових прав були предметом наукових досліджень Н. Б. Болотіної, В. С. Венедиктова, В.В. Жернакова, І.В. Зуба, М. І. Іншина, І. П. Лаврінчука, Л.І. Лазор, О.М. Обушенка, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, В.Г. Ротаня, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, В.І. Щербини, О. М. Ярошенка та інш.

При висвітленні проблем і аспектів формування інституту захисту трудових прав майже всі науковці (протягом 2000 - 2015 років) зазначали про необхідність формування інституту захисту трудових прав, або про започаткування такого інституту. Натепер є всі підстави вважати, що такий правовий інститут фактично сформувався, а тому актуальність даного дослідження полягає у визначенні, які саме ознаки правового інституту мають місце при здійсненні захисту трудових прав.

Дефініція «правовий інститут» має різні формулювання – в залежності від глибини та напрямку теоретичних напрацювань відомих науковців в сфері права.

Зокрема, найбільш вживаним є таке визначення, що інститут права – система юридичних норм, що регулюють певну групу однорідних суспільних відносин у межах галузі права⁴.

О.Ф. Скакун, зазначивши, що інститут права – система відносно відокремлених від інших і пов'язаних між собою правових норм, які регулюють певну групу (вид) однорідних суспільних відносин, вказує на те, що кожна галузь права має інститути права як свій самостійний структурний підрозділ... проте інститути права можуть складатися з правових норм різних галузей, бути міжгалузевими⁵.

П.М. Рабінович вважає, що інститут права – це система юридичних норм, які регулюють певну групу однорідних суспільних відносин. Серед таких інститутів розрізняють галузеві та міжгалузеві (наприклад, інститут юридичної відповідальності за екологічні правопорушення тощо)⁶.

В академічному курсі теорії держави і права (за редакцією О.В. Зайчука та Н.М. Оніщенко) визначено, що інститут права – це сукупність відокремлених, взаємопов'язаних правових норм, що утворюють частину галузі права та регулюють певну сторону однорідних суспільних відносин... Інститут права відрізняється від галузі права передусім за обсягом правового регулювання, він регулює не всю сукупність якісно однорідних суспільних відносин, а лише їх окремі сторони...⁷.

Якщо виходити з дефініцій, які висловлюють деякі російські вчені, то правовий інститут – це відокремлена група юридичних норм, що регулюють суспільні відносини конкретного виду⁸, або це сукупність (група) норм права, що регулюють однорідні суспільні відносини та створюють відокремлену, відносно самостійну частину усередині галузі права⁹.

Виходячи з того, що аспект – це бачення, точка або кут зору з якої розглядаються предмети, явища, поняття, проаналізуємо питання формування інституту захисту трудових прав з точки зору науковців стосовно того, що: «як певна сукупність норм права інститут права характеризується певними властивостями: регулятивністю (норми за змістом мають регулятивний характер), предметністю (присвячений регулюванню визначеного предмета – суспільних відносин) та галузевістю (створюється із норм, що належать лише до певної галузі права)¹⁰.

Зауважимо, що інституту захисту трудових прав притаманні вивчені властивості:

а) регулятивність (наприклад, норми права, викладені в КЗпП України у главах: XII «Праця жінок», XIII «Праця молоді»¹¹, статті 21-34 Закону України «Про оплату праці»¹², статті 6-10, 13-22, 25 Закону України «Про відпустки»¹³, статті 17-19, 24-25 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»¹⁴ тощо мають регулятивний характер);

б) предметність (регулюють суспільні відносини в сфері праці стосовно захисту основних трудових прав або захисту прав певних категорій працівників). Таке регулювання відбувається на базі національного та міжнародного законодавства.

в) галузевість (матеріальні норми права, що стосуються захисту трудових прав, відносяться до галузі трудового права, а процесуальні норми права, за якими в разі необхідності може відбуватися захист трудових прав, мають міжгалузевий характер (в порядку ЦПК України, ГПК України, КАС України, в Конституційному Суді України, в Європейському суді з прав людини), а тому можливо розглядати захист трудових прав як комплексний інститут.

Ще у 2005 році В.В. Жернаков відзначав, що сучасну ситуацію із правовим регулюванням захисту соціально-трудовак прав людини слід оцінити як таку, що відповідає формуванню відповідного інституту Загальної частини трудового права. Перш за все, для нього створено відповідні соціальні передумови, бо стан додержання трудових прав і можливості їх захисту в країні залишається на невисокому рівні. Сформовано відповідну нормативно-правову основу на базі національного та міжнародного законодавства, що характеризується як єдністю цілі, так і різноманітністю¹⁵.

Вищевказане свідчить про те, що наявність значної кількості норм щодо захисту трудових прав в трудовому національному і міжнародному законодавстві та визначеність належної процесуальної регламентації в їх застосуванні відповідають властивостям, притаманним правовому інституту, а відтак можливо вважати, що інститут захисту трудових прав на теперішній час є сформованим.

Інший аспект формування інституту захисту трудових прав стосується функції або головного призначення такого інституту. В межах даного дослідження є доцільним взяти до уваги твердження О.Ф Скакун, яка вказує, що головне призначення інститутів права — у межах своєї групи однорідних суспільних відносин забезпечити суцільне, відносно закінчене регулювання¹⁶.

Для того, щоб з'ясувати, чи має місце в галузі трудового права такий інститут, який у межах однорідних (а саме, трудових відносин) забезпечує суцільне, відносно закінчене регулювання питань, пов'язаних з захистом трудових прав, слід нагадати, що на практиці захист таких прав (та/або інтересів) здійснюється в юрисдикційному або неюрисдикційному порядку. Важливо при цьому встановити, яким чином, за допомогою яких явищ або інших виявів у межах трудових відносин здійснюється захист трудових прав.

Широко вживаним є твердження, що форма – це втілення або вираження відповідного явища. Форми захисту трудових прав – це звернення працівників, права або інтереси яких порушено, до певних профспілкових організацій (які за змістом частини 3 статті 259 КЗпП України здійснюють громадський контроль за додержанням

законодавства про працю), до комісії по трудових спорах (ст. ст. 221, 223 КЗпП України), до відповідних органів виконавчої влади (які у відповідності до вимог статей 259-260 КЗпП України здійснюють нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю або державний нагляд за охороною праці) та до суду (ст. ст. 221, 231 КЗпП України)¹⁷.

Такі форми захисту трудових прав закріплені на законодавчому рівні, регламентовані підстави і межі їх застосування та передбачено, що відповідні суб'єкти, до яких звертаються працівники, мають відповідні повноваження щодо захисту трудових прав та щодо вимоги усунення порушень з боку роботодавця.

Деякі науковці вважають, що формою захисту трудових прав слід вважати і звернення працівника до прокурора за захистом своїх прав та інтересів, проте, слід враховувати, що за змістом частини 2 статті 23 Закону України «Про прокуратуру» від 14.10.2014 року, прокурор здійснює представництво в суді інтересів громадянина (громадянина України, іноземця або особи без громадянства) у випадках, якщо така особа не спроможна самостійно захистити свої порушені чи оспорювані права або реалізувати процесуальні повноваження через недосягнення повноліття, недієздатність або обмежену дієздатність, а законні представники або органи, яким законом надано право захищати права, свободи та інтереси такої особи, не здійснюють або неналежним чином здійснюють її захист¹⁸.

Отже звернення працівника до прокуратури з метою захисту своїх трудових прав в силу положень Закону України «Про прокуратуру» уявляє собою поодинокі випадки, які слід віднести до заходів захисту прав, такі звернення не є формою захисту, яка б була притаманна досліджуваному правовому інституту.

Трудове законодавство України не містить визначення категорії «самозахист» – чи то як форми, чи то як способу (засобу) захисту трудових прав, а тому науковці та практики, визнаючи, що самозахист трудових прав має право на існування, виходять зі змісту статті 19 ЦК України, якою встановлено, що особа має право на самозахист свого цивільного права та права іншої особи від порушень

і протиправних посягань. Самозахистом є застосування особою засобів протидії, які не заборонені законом та не суперечать моральним засадам суспільства¹⁹.

Існують різні наукові погляди щодо самозахисту працівників – чи є це формою захисту трудових прав, чи то лише спосіб або засіб захисту.

Наприклад, Т.В. Шлапко, І.В. Лагутіна дотримуються точки зору стосовно того, що самозахист – це форма захисту трудових прав. Самозахист трудових прав слід вважати неюрисдикційною формою їх захисту²⁰.

О.Є. Сонін, Т.А. Коляда, О.Ю. Дрозд вважають, що самозахист є способом (засобом) захисту трудових прав захисту²¹.

В.В. Лазор, В.Я. Буряк, Р.С. Веприцький тлумачать самозахист як вчинення працівником певних самостійних дій для захисту порушених прав або інтересів²².

Такі дії в більшості випадків рідко застосовуються, оскільки існують різноманітні важелі тиску на працівника, погрози щодо його звільнення з боку роботодавця. Такі самостійні дії працівника можуть призвести до позитивного результату лише в разі законодавчого закріплення дефініції «самозахист» та визначення способів і меж його здійснення та шляхів застосування примусу до роботодавців щодо ліквідації наслідків правопорушення. Відтак, поділяємо точку зору В.В. Лазора, В.Я. Буряк, Р.С. Веприцького, вважаючи, що самозахист не можна віднести до форм захисту трудових прав, оскільки це дії працівника, який сам відстоює свою «правоту».

Повертаючись до твердження О.Ф Скакун щодо головного призначення інститутів права: «у межах своєї групи однорідних суспільних відносин забезпечити суцільне, відносно закінчене регулювання»²³, висловимо думку, що наявність таких усталених форм захисту трудових прав, як: а) звернення працівників, права або інтереси яких порушено, до певних профспілкових організацій; б) звернення працівників до комісії по трудових спорах; в) звернення працівників до відповідних органів виконавчої влади, які здійснюють нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю

або державний нагляд за охороною праці; г) звернення працівників за захистом трудових прав до суду – свідчить про те, що процеси формування інституту захисту трудових прав відбулися та має місце забезпечення вказаним правовим інститутом суцільного регулювання питань, пов'язаних з захистом трудових прав.

Слід відмітити, що призначення інституту захисту трудового права щодо забезпечення відносно закінченого регулювання одинорідних (у даному випадку – трудових) суспільних відносин втілюється у тому, що існує механізм реалізації цього призначення – не тільки за нормами трудового законодавства, але й за відповідними нормами процесуального права.

Таким чином, натепер фактично сформувався і діє інститут захисту трудових прав – незважаючи на те, що діюче трудове законодавство не в повній мірі відображає зміст і обсяг трудових прав.

Лише в частині 1 статті 20 Книги першої проекту Трудового Кодексу України (проект зареєстрований за №1658 від 27.12.2014 року, готується на друге читання)²⁴ надано вичерпний перелік основних прав працівника в пунктах 1) – 22). У переліку основних прав в деяких пунктах зазначено, що працівники мають право на захист вказаного конкретного права, проте відсутність в інших пунктах посилання на можливість захисту при порушенні конкретного права може в процесі правозастосування тлумачитися не на користь працівника. Крім того, зі змісту пункту 22) цієї статті вбачається, що основним правом працівника є право на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді. На нашу думку, пункт 22) слід викласти в іншій редакції, уточнивши, в яких саме формах має відбуватися захист порушених прав.

З метою поліпшення стану працівників та закріплення їх права на захист всіх трудових прав та/або інтересів пропонується змінити формулювання пункту 22) частини 1 статті 20 Книги першої проекту Трудового Кодексу України та доповнити вказану статтю частиною 3.

Пункт 22) частини 1 статті 20 Книги першої проекту Трудового Кодексу України викласти в наступній редакції:

«22) право на захист своїх трудових прав та/або інтересів, яке може бути реалізовано у будь-якій формі захисту: звернення до певних профспілкових організацій; звернення до комісії по трудових спорах; звернення до відповідних органів виконавчої влади, які здійснюють нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю або державний нагляд за охороною праці; звернення до суду».

Доповнити статтю 20 Книги першої проекту Трудового Кодексу України частиною третьою наступного змісту:

«3. В разі порушення прав та/або інтересів працівника, останній має право на захист своїх трудових прав та/або інтересів у відповідності до змісту пункту 22) частини 1 цієї статті або у інший, не заборонений законом спосіб».

Такі зміни та доповнення сприятимуть більш ефективному захисту трудових прав працівників та свідчатимуть про наявність та дієвість сформованого інституту захисту трудових прав.

1. *Конституція* України від 28.06.1996р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр/page> 2. *Рабінович П.М.* Основи загальної теорії права та держави: навч. посібник. Львів: Край, 2007. С. 13-14. 3. *Конституція* України від 28.06.1996р. – [Електронний ресурс]. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр/page> 4. *Словничок* юридичних термінів: навч. посіб. / уклад. В. П. Марчук. Київ: МАУП, 2003. С. 38. 5. *Скаун О.Ф.* Теорія держави і права: підручник. Харків: Консум 2000. С. 248. 6. *Рабінович П.М.* Цит. праця. С. 125. 7. *Теорія держави і права.* Академічний курс: підручник / за ред. О.В. Зайчука, Н.М. Оніщенко. Київ: Юрінком Інтер, 2006. С. 388. 8. *Теория* государства и права: учебник для ВУЗов / под ред. С.С. Алексеева. Москва: Норма, 1998. С. 267. 9. *Радько Т.Н.* Теория государства и права: учебник. Москва: Проспект, 2011. С. 412. 10. *Теорія держави і права.* Академічний курс: підручник / за ред. О.В. Зайчука, Н.М. Оніщенко. С. 388. 11. *Кодекс* законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08> 12. *Про оплату* праці. Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> 13. *Про відпустки:* Закон

України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр> **14.** *Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні:* Закон України від 21.03.1991 № 875-XII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/875-12> **15.** *Жернаков В. В.* Теоретичні і практичні питання інституту захисту прав людини у сфері праці // *Держава і право: Зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки.* 2005. Вип.32. Київ: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. С. 332. **16.** *Скакун О.Ф.* Цит. праця. С. 248. **17.** Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08> **18.** *Про прокуратуру:* Закон України № 1697-VII від 14.10.2014 // ВВР України. 2015. № 2-3. Ст. 12. **19.** *Цивільний кодекс України № 435-IV* від 16.01.2003 // ВВР України. 2003. № 40-44. Ст. 356. **20.** *Шлапко Т.В.* Здійснення самозахисту в трудовому праві // *Правова держава.* 2006. Вип. 17. С. 445; Лагута І.В. Поняття та галузеві ознаки самозахисту працівниками своїх трудових прав та інтересів // *Актуальні проблеми політики: зб. наук. пр. / редкол.: С. В. Ківалов (керівник авт. кол.), Л. І. Кормич (ред.), М. А. Польовий (відп. секр.)* [та ін.]; ОНЮА, Південноукр. центр гендер. проблем. Одеса, 2009. Вип. 36. С. 137. **21.** *Сонін О.Є.* Самозахист у системі способів захисту трудових прав // *Актуальні проблеми держави і права.* 2008. Вип. 37. С. 55; Коляда Т.А. Проблема самозахисту у трудовому праві: стан наукової дискусії // *Форум права.* 2011. № 4. С. 395. URL: <http://www/nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-4/11ktacnd.pdf>; Дрозд О.Ю., Белінська Ю.Б. До питання самозахисту працівниками трудових прав працівників // *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки.* Вип. 2. Т. 2. . 2014. С. 95. **22.** *Лазор В. В.* Правовая регламентація самозахисту трудових прав работника // *Держава і право: зб. наук. пр.* Київ, 2006. Вип. 32. С. 237; Буряк В.Я. Колективні види самозахисту працівниками порушених трудових прав і законних інтересів // *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення.* Хмельницький, 2007. С. 27; Веприцький Р.С. Самозахист соціально-економічних прав // *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ.* 2008. № 42. С. 293. **23.** *Скакун О.Ф.* Цит. праця. С. 248. **24.** *Трудовий кодекс України:* Проект у редакції від 27.12.2014. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

Boieva Olena. Some formation aspects of the labor rights protection institute

In the context of Ukraine's transition to international market relations and the presence of integration processes (in particular, within the framework of European integration) in the legislative and law-enforcement activities of our state, proclaimed by the Constitution as a democratic, social and law-governed state, there are urgent questions regarding the improvement of the state of human rights protection, including labor rights, but domestic legislation in the field of labor law does not fully meet the requirements of the present.

Thus, in particular, the introduction into the Code of Labor Laws of Ukraine, during the period of independence of our state, the numerical amendments and additions does not improve the law-enforcement, as there are other legislative acts in the field of labor law, which were adopted at different times. Often, the legal norms in the mentioned legal acts either contradict each other or have gaps in the law, and in case of changes in the social economic conditions, employers are increasingly violating the labor rights of employees in order to avoid taxation or to obtain extra income.

When highlighting the formation problems and aspects of the Labor Rights Protection Institute, almost all scholars (during the years 2000-2015) noted the need to form a labor rights protection institute or the establishment of such an institution.

The existence of a significant number of norms for the labor rights protection in labor national and international legislations and the certainty of proper procedural regulation in their application correspond to the characteristics inherent in a legal institute, and therefore it may be assumed that the labor rights protection institute is currently formed, despite the fact that current labor legislation does not fully reflect the meaning and scope of labor rights.

Proceeding from the fact that the labor rights protection institute has actually been formed, it is relevant to identify and study the features of a legal institute that take place in the protection of labor rights

In order to improve the status of employees and consolidate their right to protection, amendments and additions to the draft of the Labor Code of Ukraine, which is being prepared for the second reading, have been proposed.

Keywords: labor rights, protection, legal institute, institute of protection, employee.