

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

МАЗУРЕНКО ОЛЕНА АНДРІЇВНА

УДК: 349.2:331.109

ДИСЕРТАЦІЯ
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА
ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ

Спеціальність 081 – Право

Галузь знань 08 – Право

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ **О.А. Мазуренко**

Науковий керівник – Колеснік Тетяна Володимирівна, доктор
юридичних наук, професор

Кропивницький – 2023

АНОТАЦІЯ

Мазуренко О.А. Правове регулювання захисту трудових прав та законних інтересів працівників. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня вищої освіти доктора філософії за спеціальністю 081 – Право. – Донецький державний університет внутрішніх справ, Кропивницький. –2023.

Дисертаційне дослідження є комплексним дослідженням сучасних проблем теоретичного й практичного змісту щодо правового регулювання захисту трудових прав та законних інтересів працівників відповідно до законодавства України, у якому обґрунтовано двоєдину природу захисту, що охоплює державний та договірний рівень. У роботі сформульовано низку наукових положень, висновків та пропозицій щодо вдосконалення трудового законодавства, запропонованих особисто здобувачем.

Теоретико-правові засади захисту трудових прав та законних інтересів працівників досліджуються через

- характеристику цих прав та інтересів як предмета захисту;
- класифікацію форм та способів захисту трудових прав та законних інтересів;
- принципи та функції захисту.

Зроблено висновок про двоєдину правову природу захисту трудових прав та законних інтересів працівників, яка в широкому розумінні охоплює державний та договірний рівні, де активна участь працівників у захисті своїх прав та інтересів є рушійною силою, зокрема в частині розвитку альтернативних (договірних) форм захисту.

Доведено, що реалізація трудових прав та законних інтересів працівників прямо залежить не лише від рівня економічного розвитку в державі, а й від безпекових умов життєдіяльності, що зумовлює тимчасові обмеження конституційних прав людини і громадянина у сфері праці в умовах

воєнного стану. Зважаючи на те, що трудові права одні з найперших зазнають тимчасових обмежень з боку держави, задля мінімізації державного впливу на реалізацію прав та виконання обов'язків роботодавцями й працівниками у сфері праці мають розвиватися й удосконалюватися договірні шляхи забезпечення трудових прав та задоволення інтересів працівників.

У роботі набули подальшого розвитку наукові обґрунтування державного примусу як критерію розмежування юрисдикційних та неюрисдикційних форм захисту трудових прав та законних інтересів.

Удосконалено підходи до розуміння змісту захисної функції трудового права, яка охоплює статичну, динамічну та запобіжну функції захисту трудових прав та законних інтересів працівників, що реалізуються в актах-регуляторах (договорах, угодах тощо) та правозастосовних актах щодо вирішення конкретних юридичних справ у сфері праці. У дисертації переконливо доведено, що принципи захисту трудових прав та законних інтересів працівників у неюрисдикційних формах захисту визначаються їхньою метою та ґрунтуються на повазі до честі й гідності, рівності всіх учасників процесу розгляду справи; гласності; відкритості; диспозитивності; пропорційності; забороні зловживання правами.

Дослідження особливостей окремих форм захисту трудових прав та законних інтересів працівників показало, що самозахист трудових прав працівників є ефективною формою захисту виключно за умов ненавмисного їхнього порушення роботодавцем та відсутності наміру роботодавця задовольнити свої інтереси в трудових правовідносинах за рахунок порушення трудових прав працівника. У дисертації акцентовано на гнучких формах захисту, таких як самозахист, захист за участі профспілок, захист за участі уповноважених суб'єктів (трудових арбітрів, медіаторів тощо), які дозволяють оперативно вирішувати трудові спори відповідно до волевиявлення сторін на договірних засадах.

Окремо наголошено на необхідності розвитку участі професійних спілок у захисті трудових прав та законних інтересів працівників, адже членство працівника в профспілці забезпечує йому такі можливості:

- 1) звернення до профспілки щодо захисту трудових прав працівника;
- 2) участь через профспілкову організацію в захисті колективних інтересів трудових колективів або професійної групи.

У дисертації обстоюється думка, що під час вирішення як індивідуальних, так і колективних трудових спорів може бути застосована медіація як форма захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Будучи альтернативною формою вирішення спору у сфері праці, медіація дозволяє досягти компромісу між сторонами й виробити спільне рішення для врегулювання конфлікту. Зазначені властивості характеризують цю форму захисту як гнучкий інструмент договірнього характеру.

Приділено увагу судовому захисту трудових прав та законних інтересів працівників через аналіз ролі органів судової влади України в захисті трудових прав та законних інтересів працівників та практики Європейського Суду з прав людини (далі – ЄСПЛ) у цьому напрямі. Доведено, що судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників є найбільш ефективною формою захисту, що базується на державному примусі та забезпеченні верховенства права, адже ця форма захисту спрямована не лише на відновлення порушеного права, визнання оспорюваного права, а й на підтвердження або спростування юридичних фактів, які мають юридичне значення для реалізації трудових прав працівника.

Удосконалено наукову аргументацію необхідності виокремлення трудових судів (трудової юстиції) задля забезпечення реалізації верховенства права у сфері праці шляхом розширення специфічних форм захисту, обумовлених особливостями праці як об'єкта правового регулювання та специфікою трудових прав і законних інтересів працівників як предмета захисту.

Уперше доведено, що практика ЄСПЛ у справах проти України та виділення категорії справ «типу Іванов» є результатом неефективності доступу до суду в Україні, обумовленої невиконанням рішень національних судів, що свідчить про нездатність держави виконувати взяті на себе міжнародні зобов'язання через відсутність правових умов попередження й мінімізації ризиків невиконання роботодавцями судових рішень зважаючи на фінансову неспроможність останніх виконувати свої трудові обов'язки перед працівником у частині оплати праці.

У дисертації обґрунтовано спосіб вирішення проблеми неефективного доступу до суду в Україні, обумовленої невиконанням рішень національних судів, на рівні централізованого регулювання шляхом підвищення вимог до роботодавців у частині затвердження фондів оплати праці: у складі такого фонду повинен бути передбачений «резервний фонд», розмір якого має бути визначено від 1 до 3 відсотків річного фонду оплати праці залежно від кількості працівників підприємства, установи, організації.

У роботі наголошується, що порушення трудового права працівника на оплату праці, яке фактично не відновлено державою на підставі винесених рішень національних судів, призводить до порушення Україною права людини на ефективний доступ до суду й до втручання в її право на мирне володіння майном, а в разі розгляду відповідної заяви у ЄСПЛ збільшує фінансове навантаження на державний бюджет України.

Уперше в сучасних умовах життєдіяльності в Україні аргументовано необхідність внесення змін до чинного законодавства в частині права на повторне звернення до суду щодо захисту права на оплату праці після скасування воєнного стану стосовно спорів, що розглядалися судами в період дії воєнного стану і в рішеннях щодо яких було застосовано положення частини 3 статті 10 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що результати роботи можуть бути використані

а) у науково-дослідній діяльності – у процесі наукових досліджень шляхів розвитку правового регулювання захисту трудових прав та законних інтересів працівників, зокрема альтернативних форм захисту;

б) у правотворчості – у процесі удосконалення трудового законодавства, зокрема під час внесення змін і доповнень до чинного Кодексу законів про працю України та Законів України «Про оплату праці», «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та під час підготовки до прийняття Трудового кодексу України;

в) у правозастосовній діяльності – у процесі вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів судами;

г) у практичній діяльності підприємств, установ, організацій – у процесі здійснення захисту трудових прав та інтересів працівників, зокрема й тих, за участі яких реалізуються альтернативні форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників;

д) у навчальному процесі для підготовки навчальних та методичних матеріалів з дисципліни «Трудове право України».

Ключові слова: захист прав, самозахист, медіація, судовий захист, форми захисту, трудові права, законні інтереси, працівник, роботодавець, трудове законодавство.

ABSTRACT

Mazurenko O.A. **Legal regulation of protection of labour rights and legitimate interests of employees.** – Qualifying scientific work on the rights of manuscript.

Dissertation is for obtaining the degree of the Doctor of Philosophy, specialty 081 – „Law” – Donetsk State University of Internal Affairs, Ministry of Internal Affairs of Ukraine, Kropyvnytskyi. – 2023.

The dissertation research is a comprehensive study of modern problems of theoretical and practical content regarding the legal regulation of the protection of labour rights and legitimate interests of employees in accordance with the legislation of Ukraine, which substantiates the dual nature of protection, covering the state and contractual levels. The work formulates a number of scientific provisions, conclusions and proposals regarding the improvement of labour legislation, proposed personally by the aspirant.

Theoretical and legal principles of protection of labour rights and legal interests of employees are researched through

- characteristic of these rights and interests as a subject of protection;
- classification of forms and methods of protection of labour rights and legal interests;
- principles and functions of protection.

It was made a conclusion about the dual legal nature of the protection of labour rights and legal interests of employees, which in a broad sense covers the state and contractual levels, where the active participation of employees in the protection of their rights and interests is a driving force, in particular, in terms of the development of alternative (contractual) forms of protection.

It has been proven that the realization of labour rights and legal interests of employees directly depends not only on the level of economic development in the state, but also on the safety conditions of life, which causes temporary restrictions on the constitutional rights of a person and a citizen in the field of work in the conditions of martial law. Taking into account that labour rights are among the first

to be subject to temporary restrictions by the state, in order to minimize the state influence on the realization of rights and the fulfillment of duties by employers and employees in the field of labour, the contractual ways of ensuring labour rights and satisfying the interests of employees must be developed and improved.

In the work, the scientific substantiation of state coercion as a criterion for distinguishing between jurisdictional and non-jurisdictional forms of protection of labour rights and legal interests was further developed.

The approaches to understanding the content of the protective function of labour law have been improved. This function includes the static, dynamic and preventive functions of protecting labour rights and legitimate interests of employees, which are implemented in regulatory acts (contracts, agreements, etc.) and law-enforcement acts regarding the resolution of specific legal cases in the field of labour. In the dissertation it is convincingly proved that the principles of protection of labour rights and legal interests of employees in non-jurisdictional forms of protection are determined by their purpose and are based on respect for the honour and dignity, equality of all participants in the process of consideration of the case; publicity; openness; dispositivity; proportionality; prohibition of abuse of rights.

The research of the peculiarities of individual forms of protection of labour rights and legal interests of employees showed that the self-protection of labour rights of employees is an effective form of protection only under the conditions of unintentional their violation by the employer and the absence of the employer's intention to satisfy his interests in labour relations through the violation of the labour rights of the employee. It is substantiated that self-defense, defense with the participation of trade unions, defense with the participation of authorized entities (labour arbitrators, mediators, etc.) are flexible forms of protection that allow for prompt resolution of labour disputes in accordance with the will of the parties on a contractual basis.

It is separately emphasized the need to develop the participation of trade unions in the protection of labour rights and legitimate interests of employees,

because the employee's membership in a trade union provides with the following opportunities:

- 1) appeal to the trade union regarding the protection of the employee's labour rights;
- 2) participation through a trade union organization in protecting the collective interests of labour groups or a professional group.

It is defended the opinion in the dissertation that the mediation can be used as a form of protection of labour rights and legal interests of employees during the resolution of both individual and collective labour. Being an alternative form of dispute resolution in the field of labour, mediation allows reaching a compromise between the parties and working out a joint solution to resolve the conflict. The specified properties characterize this form of protection as a flexible instrument of a contractual nature.

The attention is paid to the judicial protection of labour rights and legitimate interests of employees through the analysis of the role of the judicial authorities of Ukraine in the protection of labour rights and legitimate interests of employees and the practice of the European Court of Human Rights (hereinafter referred to as the ECHR) in this direction. It has been proven that judicial protection of labour rights and legal interests of employees is the most effective form of protection based on state coercion and ensuring the rule of law, because this form of protection is aimed not only at restoring the violated right, recognizing the contested right, but also at confirming or refuting legal facts that have legal significance for the realization of the employee's labour rights.

The scientific argumentation of the need to separate labour courts (labour justice) has been improved in order to ensure the implementation of the rule of law in the field of labour by expanding specific forms of protection due to the specifics of labour as an object of legal regulation and the specifics of labour rights and legitimate interests of employees as the subject of protection.

For the first time, it has been proven that the ECHR's practice in cases against Ukraine and the selection of the category of "Ivanov-type" cases is the result of

ineffective access to the court in Ukraine, caused by the non-implementation of decisions of national courts. It indicates the inability of the state to fulfill its international obligations due to the lack of legal conditions of prevention and minimization of the risks of non-compliance by employers with court decisions due to the latter's financial inability to fulfill their labour obligations to the employee in terms of remuneration.

In the dissertation it is substantiated the method of solving the problem of inefficient access to the court in Ukraine, caused by non-compliance with the decisions of national courts, at the level of centralized regulation by increasing the requirements for employers in terms of approval of labour compensation funds: such a fund must include a "reserve fund", the size of which is to be determined from 1 to 3 percent of the annual wage fund depending on the number of employees of the enterprise, institution, organization.

In the research it is emphasized that the violation of the employee's labour right to remuneration, which has not actually been restored by the state based on the decisions of national courts, leads to violation by Ukraine of the human right to effective access to court and to interference with its right to peaceful possession of property. And in the case of consideration of the relevant application at the ECHR increases the financial burden on the state budget of Ukraine. For the first time, in the modern conditions of life in Ukraine, it has been argued the need to amend the current legislation in terms of the right to appeal to the court again regarding the protection of the right to remuneration after the abolition of martial in relation to disputes that were considered by the courts during the period of martial law and in the decisions of which the provisions of Part 3 of Article 10 of the Law of Ukraine "On the Organization of Labour Relations Under Martial Law".

The practical significance of the obtained results in the research can be used:

a) in scientific and research activities – in the process of scientific studies of ways of developing legal regulation of protection of labour rights and legitimate interests of employees, in particular, alternative forms of protection;

b) in law-making – in the process of improving labour legislation, in particular during the introduction of amendments and additions to the current Code of Labour Laws of Ukraine and the Laws of Ukraine “On Labour Compensation”, “On the Organization of Labour Relations Under Martial Law” and during preparation for adoption Labour Code of Ukraine;

c) in law enforcement activities – in the process of resolving individual and collective labour disputes by courts;

d) in the practical activities of enterprises, institutions, organizations – in the process of protecting the labour rights and interests of employees, in particular those with the participation of which alternative forms of protection of the labour rights and legitimate interests of employees are implemented;

e) in the educational process for the preparation of educational and methodical materials for the “Labour Law of Ukraine” course.

Keywords: protection of rights, self-defense, mediation, judicial protection, forms of protection, labour rights, legal interests, employee, employer, labour legislation.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

Статті у наукових фахових виданнях України:

1. Мазуренко О.А. Правова природа захисту трудових прав та законних інтересів працівників. *Науковий вісник міжнародного гуманітарного університету*. Серія «Юриспруденція». 2020. Вип. 47. Т. 2. С. 42-46.
2. Мазуренко О.А. Форми та способи захисту трудових прав працівників за законодавством України. *Правовий часопис Донбасу*. 2021. №1. С. 36-42.
3. Мазуренко О.А. Роль захисної функції профспілок у трудових відносинах. *Науковий вісник міжнародного гуманітарного університету*. Серія «Юриспруденція». 2021. № 54. Т. 1. С.97-101.
4. Мазуренко О.А. Судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників в Україні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2022. № 5. С. 60-66.

Публікації в наукових періодичних виданнях інших держав:

5. Мазуренко О.А. Удосконалення вітчизняного трудового законодавства на основі аналізу рішень Європейського суду з прав людини у справах проти України. *Knowledge, Education, Law, Management* 2023 № 3 (55). С. 207-215.

Наукові праці, які засвідчують апробацію результатів дослідження:

6. Мазуренко О.А. Щодо визначення відповідності національного законодавства Європейським стандартам захисту трудових прав. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення* : тези доповідей учасників міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 2 квітня 2020 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина. Київ: ФОП Маслаков, 2020. С. 61-64.
7. Мазуренко О.А. Щодо визначення причин виникнення трудових спорів : Міжнародна науково-практична конференція *Актуальні завдання та*

напрями розвитку юридичної науки. (м. Львів, 16-17 жовтня 2020 р.). С.110-113.

8. Мазуренко О.А. Самозахист працівниками своїх трудових прав та законних інтересів. *Актуальні проблеми приватного та публічного права* : мат. III Міжн. наук.-практ. інтернет-конференції, присвяченої 92-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (2 квітня 2021 року). Харків, 2021. С. 185-188.

9. Мазуренко О.А. Медіація як позасудовий засіб захисту трудових прав працівників. *Основні напрями захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах євроінтеграції : тези доп. і наук. повідомл. учасників XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 8 жовтня 2021 р.) за ред. О. М. Ярошенка; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків : Право, 2021. С. 236-238.*

10. Мазуренко О.А. Особливості регулювання медіації у зарубіжних правових системах: сучасні виклики. *Національне та міжнародне право: історія, сучасність, перспективи розвитку. Збірник матеріалів I-ої Міжнародної науково-практичної конференції до 110-річчя Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського (м. Вінниця, 09-10 червня 2022 року).* Вінниця, 2022. С. 143-148.

11. Мазуренко О.А. Проблеми захисту судами права працівників на оплату праці в умовах воєнного стану. *Приватно-правові та публічно-правові відносини: проблеми теорії та практики в умовах воєнної агресії : збірник матеріалів II Міжнародної науково-практичної конференції (м. Кропивницький, 7 жовтня 2022 року).* Кропивницький, 2022. С. 204-207.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	15
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ	25
1.1. Трудові права та законні інтереси працівників як предмет захисту.....	25
1.2. Класифікація форм захисту трудових прав та законних інтересів працівників.....	39
1.3. Принципи та функції захисту трудових прав та законних інтересів працівників.....	57
Висновки до розділу 1	72
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ОКРЕМИХ ФОРМ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ	77
2.1. Самозахист трудових прав та законних інтересів працівників	77
2.2. Захист трудових прав та законних інтересів працівників профспілковими організаціями	92
2.3. Медіація як форма захисту трудових прав та законних інтересів працівників.....	114
Висновки до розділу 2	137
РОЗДІЛ 3. СУДОВИЙ ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ	139
3.1. Захист трудових прав та законних інтересів працівників органами судової влади України	139
3.2. Захист трудових прав та законних інтересів працівників у Європейському суді з прав людини	160
Висновки до розділу 3	177
ВИСНОВКИ	180
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	185
ДОДАТОК.....	203

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. В умовах розбудови правової, демократичної, соціальної держави захист прав та законних інтересів працівників набуває глобалізованого характеру як на міжнародному, так і на національному рівнях. Сукупність правових і організаційних підходів щодо здійснення захисту прав та законних інтересів працівників спрямовано на забезпечення попередження порушень у сфері праці й відновлення порушених чи визнання оспорюваних трудових прав працівників. Трудові права працівників як невід'ємні права людини і громадянина в процесі реалізації права на працю відіграють ключову роль у забезпеченні життєдіяльності людини і громадянина, а переважна більшість людей забезпечує економічні підвалини свого життя, здійснюючи це за рахунок реалізації своїх здібностей до праці.

Окремо слід наголосити, що трудові права працівників як самостійний предмет захисту нерозривно пов'язані з умовами життєдіяльності суспільства і, як показали події останнього часу, в умовах воєнного стану конституційні права людини і громадянина у сфері праці одними з перших зазнають тимчасових обмежень, що додатково підвищує актуальність загальної проблематики правового регулювання захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Правова природа трудових прав та законних інтересів працівників має соціальне підґрунтя, обумовлене здібностями людини до праці, на базі яких вона соціалізується в суспільному житті та має можливості для фізичного, духовного й культурного розвитку. Також важливим є той факт, що національна безпека й обороноздатність держави не можуть бути забезпечені поза межами здібностей людини до праці та їх реалізації в суспільно корисній праці, де трудові правовідносини виступають однією з організаційно-правових форм реалізації права на працю.

У контексті вищезазначеного захист прав та законних інтересів працівників потребує: (а) створення в державі необхідних правових умов для

захисту; (б) визначення законом порядку їхнього захисту; (в) удосконалення процедур вирішення індивідуальних та трудових спорів, що виникають у сфері праці. Матеріально-правовий аспект права працівників на захист своїх трудових прав та законних інтересів в умовах трансформації організаційно-правових форм реалізації права на працю вимагає не лише законодавчого визначення форм та способів захисту трудових прав та законних інтересів, а й створення правових можливостей для працівників застосовувати будь-які, не заборонені законом форми захисту своїх прав. Демократичні перетворення в Україні обумовлюють необхідність наукових досліджень у сфері гарантування права працівників на захист їхніх трудових прав та законних інтересів у правомірній поведінці, яка у свою чергу визначально впливає на забезпечення верховенства права у сфері праці. На сьогодні в Україні нагальною є потреба в удосконаленні неюрисдикційних форм захисту трудових прав та законних інтересів працівників. На окрему увагу заслуговують процедури медіації під час вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів (конфліктів). Примирні процедури під час захисту трудових прав та законних інтересів працівників також потребують оновлення з урахуванням євроінтеграційних процесів в Україні.

Проблематиці захисту трудових прав та законних інтересів працівників уже тривалий час приділяється увага в наукових дослідженнях у сфері трудового права, проте до сьогодні точаться дискусії щодо змісту та соціального призначення трудо-правових норм, що регулюють суспільні відносини, які виникають у процесі захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Зазначене вище вказує на необхідність комплексного дослідження проблеми правового регулювання захисту трудових прав та законних інтересів працівників, що й здійснено в межах цієї роботи.

Методологія дослідження ґрунтується на теоретичних напрацюваннях, сформульованих такими науковцями, як: В. М. Андріїв, Е. В. Бабенко, В. Я. Бурак, С. Я. Вавженчук, І. В. Венедіктова, Р. В. Веприцький, Н. Г. Гетьманцева, Ю. М. Грішина, І. В. Дашутін, П. І. Жигалкін,

В. В. Жернаков, В. І. Журавель, С. І. Запара, М. І. Іншин, О. І. Кисельов, Т. В. Колеснік, О. Є. Костюченко, І. В. Лагутіна, О. А. Любчик, О. І. Лях, К. В. Мельник, О. О. Олійник, Н. М. Оніщенко, А. О. Падалка, С. П. Параниця, С. В. Попов, С. М. Прилипко, Ю. Д. Притика, О. І. Процевський, О. М. Рим, О. Г. Середа, А. С. Сидоренко, О. А. Ситницька, І. М. Чумаченко, Н. М. Шевченко, З. І. Шевчук, М. М. Шумило, О. М. Ярошенко, О. В. Яснолобов та ін.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Обраний напрям дисертаційного дослідження виконано відповідно до Національної стратегії у сфері прав людини (у частині забезпечення права на працю та соціальний захист), затвердженої Указом Президента України № 119/2021 від 24 березня 2021 року, пріоритетного напрямку «Правові механізми забезпечення і захисту прав та свобод людини», «Удосконалення національної правової системи та її адаптації до європейського права» Стратегії розвитку Національної академії правових наук України на 2021-2025 роки, затвердженої постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 26 березня 2021 року №12-21, реформи сфери трудових відносин Стратегії сталого розвитку «України – 2020», схваленої Указом Президента України від 12 січня 2015 року №5/2015, а також згідно з тематикою науково-дослідної роботи Донецького державного університету внутрішніх справ на 2020–2024 роки «Правове забезпечення розвитку відносин між суб'єктами громадянського суспільства, суб'єктами господарювання, органами державної влади і місцевого самоврядування» (№ 0120U105598).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є визначення сутності правового регулювання захисту трудових прав та законних інтересів працівників й обґрунтування пропозицій і рекомендацій щодо вдосконалення законодавства в цьому напрямі з урахуванням сучасних досягнень правової науки та судової практики.

Для досягнення мети поставлено такі **завдання:**

- охарактеризувати трудові права та законні інтереси працівників як предмет захисту;
- класифікувати форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників;
- визначити принципи та функції захисту трудових прав та законних інтересів працівників;
- охарактеризувати самозахист трудових прав та законних інтересів працівників;
- узагальнити правові засади захисту трудових прав та законних інтересів працівників профспілковими організаціями;
- розкрити сутність поняття та зміст медіації як форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників;
- кваліфікувати захист трудових прав та законних інтересів працівників органами судової влади України;
- охарактеризувати захист трудових прав та законних інтересів працівників у Європейському суді з прав людини;
- сформулювати пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення трудового законодавства України з питань захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають у процесі захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

Предметом дослідження є сукупність правових норм, що регулюють право працівників на захист своїх трудових прав та законних інтересів.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети відповідно до завдань, предмета та об'єкта дисертаційного дослідження в роботі використано сукупність загальних та спеціальних прийомів та засобів наукового пізнання. Дедуктивний метод використано для розкриття двоєдиної правової природи захисту трудових прав та законних інтересів працівників та правових властивостей медіації як форми захисту (підрозділи 1.1., 2.3.). Формально-юридичний метод застосовано в розмежуванні на основі

державного примусу юрисдикційних та неюрисдикційних форм захисту (підрозділ 1.2.). Аналіз як метод дослідження покладено в основу виділення принципів та функцій захисту трудових прав та інтересів працівників, а також застосовано у визначенні ролі захисту трудових прав та законних інтересів працівників національними судами (підрозділи 1.3., 3.1.). Методом доказування обґрунтовано властивості й правові можливості самозахисту трудових прав та інтересів працівників та правові можливості профспілок щодо захисту трудових прав і законних інтересів працівників, а також пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства України (підрозділи 2.1., 2.2., 2.3., 3.1., 3.2.). Порівняльно-правовий метод використано щодо обґрунтування властивостей медіації у вирішенні індивідуальних та колективних трудових спорів (підрозділ 2.3.). Синтез і узагальнення застосовано в обґрунтуванні наукових висновків за результатами аналізу практики ЄСПЛ у справах проти України, які стали наслідком порушення трудових прав працівників (підрозділ 3.2.).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є комплексним дослідженням сучасних проблем теоретичного і практичного змісту щодо правового регулювання захисту трудових прав та законних інтересів працівників відповідно до чинного законодавства, яке обґрунтовує двоєдину природу захисту, що охоплює державний та договірний рівні. Основні наукові положення, висновки і пропозиції, що виносяться на захист є такими:

уперше:

– доведено, що практика ЄСПЛ у справах проти України та виділення категорії справ «типу Іванов» є результатом неефективності доступу до суду в Україні, обумовленої невиконанням рішень національних судів, що свідчить про нездатність держави виконувати взяті на себе міжнародні зобов'язання через відсутність правових умов попередження й мінімізації ризиків невиконання роботодавцями судових рішень зважаючи на фінансову

неспроможність останніх виконувати свої трудові обов'язки перед працівником у частині оплати праці;

– доведено, що розв'язання проблеми неефективного доступу до суду в Україні, обумовленої невиконанням рішень національних судів, має здійснюватися на рівні централізованого регулювання шляхом підвищення вимог до роботодавців у частині затвердження фондів оплати праці: у складі такого фонду повинен бути передбачений «резервний фонд», розмір якого має визначатися від 1 до 3 відсотків річного фонду оплати праці залежно від кількості працівників підприємства, установи, організації;

– аргументовано необхідність внесення змін до чинного законодавства в частині права на повторне звернення до суду щодо захисту права на оплату праці після скасування воєнного стану стосовно спорів, що розглядалися судами в період дії воєнного стану і в рішеннях щодо яких судами було застосовано положення частини 3 статті 10 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»;

удосконалено:

– тлумачення ефективності самозахисту трудових прав працівників як форми захисту виключно за умов ненавмисного їхнього порушення роботодавцем та відсутності наміру роботодавця задовольнити свої інтереси в трудових правовідносинах за рахунок порушення трудових прав працівника;

– підходи до розуміння змісту захисної функції трудового права, яка охоплює статичну, динамічну та запобіжну функції захисту трудових прав та законних інтересів працівників, що реалізуються в актах-регуляторах (договорах, угодах тощо) та правозастосовних актах щодо вирішення конкретних юридичних справ у сфері праці;

– аргументацію тези про те, що судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників є найбільш ефективною формою захисту, що базується на державному примусі та забезпеченні верховенства права, адже ця форма захисту спрямована не лише на відновлення порушеного права, визнання оспорюваного права, а й на підтвердження або спростування

юридичних фактів, які мають юридичне значення для реалізації трудових прав працівника;

- аргументацію необхідності виокремлення трудових судів (трудової юстиції) задля утвердження верховенства права у сфері праці шляхом розширення специфічних форм захисту, обумовлених особливостями праці як об'єкта правового регулювання та специфікою трудових прав та законних інтересів працівників як предмета захисту;

- роз'яснення положення про те, що порушення трудового права працівника на оплату праці, яке фактично не відновлено державою на підставі винесених рішень національних судів, призводить до порушення Україною права людини на ефективний доступ до суду та до втручання в її право на мирне володіння майном і в разі розгляду відповідної заяви в ЄСПЛ збільшує фінансове навантаження на державний бюджет України;

набули подальшого розвитку:

- наукові висновки щодо двоєдиної правової природи захисту трудових прав та законних інтересів працівників, яка в широкому розумінні охоплює державний та договірний рівні, на яких активна участь працівників у захисті своїх прав та інтересів є рушійною силою, зокрема в частині розвитку альтернативних (договірних) форм захисту;

- положення про те, що принципи захисту трудових прав та законних інтересів працівників у неюрисдикційних формах захисту визначаються їхньою метою та охоплюють повагу до честі й гідності, рівність усіх учасників процесу розгляду справи; гласність; відкритість; диспозитивність; пропорційність; заборону зловживання правами;

- наукові висновки про те, що реалізація трудових прав та законних інтересів працівників прямо залежить не лише від рівня економічного розвитку в державі, а й від безпекових умов життєдіяльності, що зумовлює тимчасові обмеження конституційних прав людини і громадянина у сфері праці в умовах воєнного стану. Зважаючи на те, що трудові права одними з найперших зазнають тимчасових обмежень з боку держави, договірні шляхи

забезпечення трудових прав та інтересів працівників потребують удосконалення задля мінімізації державного впливу на виконання роботодавцями і працівниками своїх прав та обов'язків у сфері праці;

- наукове обґрунтування тези про те, що державний примус виступає критерієм розмежування юрисдикційних та неюрисдикційних форм захисту трудових прав та законних інтересів працівників;

- наукові висновки про самозахист, захист за участі профспілок, захист за участі уповноважених суб'єктів (трудових арбітрів, медіаторів тощо) як гнучкі форми захисту, які дозволяють оперативно вирішувати трудові спори відповідно до волевиявлення сторін на договірних засадах;

- наукове обґрунтування необхідності розвитку механізму участі професійних спілок у захисті трудових прав та законних інтересів працівників, адже членство працівника у профспілці забезпечує йому такі можливості: 1) звернення до профспілки щодо захисту трудових прав працівника; 2) участь через профспілкову організацію в захисті колективних інтересів трудових колективів або професійної групи;

- наукові положення про медіацію як форму захисту трудових прав та законних інтересів працівників, яка може бути застосована у вирішенні як індивідуальних так і колективних трудових спорів: будучи альтернативною формою вирішення спору у сфері праці, медіація дозволяє вирішити спір шляхом досягнення компромісу між сторонами спору й виробити спільне рішення для врегулювання конфлікту сторін. Зазначені властивості характеризують цю форму захисту як гнучкий інструмент договірного характеру.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що результати роботи можуть бути використані:

- а) у науково-дослідній діяльності – у процесі наукових досліджень шляхів розвитку правового регулювання захисту трудових прав та законних інтересів працівників, зокрема альтернативних форм захисту;

б) у правотворчості – у процесі удосконалення трудового законодавства, зокрема під час внесення змін і доповнень до чинного Кодексу законів про працю України та Законів України «Про оплату праці», «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», «Про медіацію» та під час підготовки до прийняття Трудового кодексу України;

в) у правозастосовній діяльності – у процесі вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів судами;

г) у практичній діяльності підприємств, установ, організацій – у процесі здійснення захисту трудових прав та інтересів працівників, зокрема й тих, за участі яких реалізуються альтернативні форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників;

д) у навчальному процесі – у підготовці навчальних та методичних матеріалів до навчальної дисципліни «Трудове право України».

Апробація результатів дослідження. Сформульовані у результаті дослідження висновки, узагальнення, пропозиції та рекомендації у сфері правового регулювання захисту трудових прав та законних інтересів працівників оприлюднено на Міжнародній науково-практичній конференції «Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (м. Київ, 2 квітня 2020 р.); на Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні завдання та напрями розвитку юридичної науки» (м. Львів, 16-17 жовтня 2020 р.); на III Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми приватно та приватного права» (м. Харків 2 квітня 2021 р.); на XI Міжнародній науково-практичній конференції «Основні напрями захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах євроінтеграції» (м. Харків, 8 жовтня 2021 р.); на I Міжнародній науково-практичній конференції «Національне та міжнародне право: історія, сучасність, перспективи розвитку» (м. Вінниця, 09-10 червня 2022 р.); на II Міжнародній науково-практичній конференції «Приватно-правові та публічно-правові відносини: проблеми теорії та практики в умовах воєнної агресії» (м. Кропивницький, 07 жовтня 2022 р.).

Структура і обсяг дисертації. Відповідно до мети, завдання й предмета дослідження дисертація складається із вступу, трьох розділів, які об'єднують 8 підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатка. Загальний обсяг дисертації – 204 сторінки, з них основний текст – 171 сторінка, список використаних джерел – 173 назви на 18 сторінках, додаток – 2 сторінки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Трудові права та законні інтереси працівників як предмет захисту

В умовах розбудови правової, демократичної, соціальної держави захист прав та законних інтересів працівників набуває глобалізованого характеру як на міжнародному, так і на національному рівнях. Сукупність правових, організаційних і процесуальних способів захисту прав та законних інтересів працівників спрямовано на забезпечення запобігання правопорушенням у сфері праці і відновлення порушених трудових прав працівників як невід'ємних прав громадян у процесі реалізації ними права на працю. Проблеми захисту трудових прав не втрачають своєї актуальності до сьогодні, і попри динамізм та зміну соціально-економічних умов розвитку суспільства трудові права та законні інтереси працівників залишаються такими, що потребують захисту з боку держави.

З часів 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 в питаннях нагляду за умовами побутового життя робітників, за умовами праці, зокрема щодо збереження їхнього здоров'я та надання їм лікарської допомоги на роботі, а також у питаннях контролю за станом моральності на виробництві. 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 обумовили закріплення у Загальній декларації прав людини низки

основоположних трудових прав, а саме: у ст. 4 закріплена заборона 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 справедливі і сприятливі умови праці, 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 закріплює право на забезпечення в разі безробіття, хвороби, інвалідності, старості чи втрати засобів для існування; материнство і дитинство дають право на особливе піклування [48].

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 представлено у двох основних напрямках:

- 1) захист уповноваженими на те органами;
- 2) самозахист.

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) [98]. У зазначеному міжнародному акті наголошується, що реалізація названих прав повинна базуватися на мінімальних стандартах їх реалізації. Усі названі вище трудові права працівників, будучи забезпеченими 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. Отже, якщо суб'єктивне трудове право

працівника порушено, то такий елемент механізму правового регулювання, як акти реалізації прав та обов'язків, у яких здійснюється виражена у правах та обов'язках міра поведінки, забезпечує втілення дій суб'єктів у життя.

Якщо виходити з того, що трудові права та законні інтереси працівників у механізмі правового регулювання набувають не лише закріплення та реалізації, а й забезпечують захист у разі їхнього порушення, то відповідно такий захист є невід'ємним складником цих трудових прав.

Концепція свободи праці та захисту й охорони трудових прав побудована в такий спосіб, щоб забезпечити ефективну дію права, яку пов'язують з «відчуттям захищеності кожного» [38, 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 в трудових відносинах. У цьому значенні трудові права слід розглядати як природні права. З іншого боку, обсяг, 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, носить динамічний характер, 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» [70, с. 60-61].

Отже, 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 цього права. Водночас держава виступає не єдиним суб'єктом, здатним забезпечити захист трудових прав та законних інтересів працівників, – самі працівники та їх об'єднання також наділені правами щодо захисту своїх прав

та законних інтересів, зокрема в процесі реалізації механізму соціального партнерства.

Андріїв В.М. 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)» [1, с. 6]. Ці ознаки є певним джерелом (витоком) системи захисту трудових прав працівників. Якщо їх поєднати з основними цілями захисту трудових прав, то ми можемо стверджувати таке:

- по-перше, захист трудових прав працівника є його невід'ємним правом, яке дозволяє йому реалізувати в житті не лише свої природні здібності до праці, а й право на свободу праці та повагу до себе як до 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 тільки результатів своєї праці, а й умов, у 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 у свою чергу 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 слушним 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» [17, с. 153].

Водночас слід 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 за 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 конвенцій, 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 із державами-учасниками. У своїй співпраці із державами-членами МОП проводить політику адаптації та вдосконалення їх внутрішнього трудового законодавства» [94, с. 8].

Це свідчить про те, що система захисту трудових прав та законних інтересів працівників здатна бути ефективною тільки за умови 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 задля гарантування належної реалізації трудових прав та законних інтересів учасників цих відносин. Функціональний аспект діяльнісного впливу організацій, що захищають трудові права працівників, виявляється у створенні такої системи засобів захисту, яка охоплює дієві 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 норму, згідно з якою «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає 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» [63]. Отже, закріплене право на працю включає не тільки 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 несамостійної праці. І вже в цьому механізмі трудові права та законні інтереси працівників стають предметом захисту. Як предмет захисту трудові права охоплюють увесь спектр прав найманих працівників, у якому самостійно можна виділити права в 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-трудої сфері; недостатній рівень відповідного нормативно-правового забезпечення як на державному, так і на територіальному рівнях; неадекватні (з огляду на сучасні реалії) показники

рівня співпраці між соціальними партнерами, відсутність єдиного вектора співпраці між профспілковими організаціями тощо» [69, с. 119-120]. Зазначене вище свідчить, що трудові права працівників та їхні законні інтереси як предмет захисту не можуть розглядатися відокремлено від реальних умов, у яких реалізується право на працю. Щонайменше захист трудових прав в умовах «тіньової» економіки, де існують неформальні відносини у сфері праці, потребує втручання 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 впливають з трудових правовідносин. У цьому аспекті засоби самозахисту, на наше переконання, є не дієвими, адже захистити свої права, що впливають з природного права на працю за умови неформальних відносин майже неможливо. Цей приклад доводить, що захист трудових прав та законних інтересів працівників має включати дії як самих працівників, 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, вчинених роботодавцями у сфері праці в 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 в 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. Інакше кажучи, реалізація права на захист

трудових прав працівника повинна забезпечувати цілісність та ефективність закріплених нормами права засобів захисту, коли 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 (далі КЗпП 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 упродовж повного робочого часу, установленого на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податки; (б) порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більше 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»; (д) недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні; (є) порушення інших вимог трудового законодавства [58].

Наведені порушення може бути виявлено 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, виплата мінімальної заробітної плати і доплата в «конверті» або порушення державних гарантій працівника в разі переведення на іншу роботу. Таких прикладів безліч, а припинення подібних правопорушень потребує активної участі самих працівників.

С. М. Прилипко та О. М. Ярошенко наголошують, що метод трудового права включає «специфічні засоби захисту трудових прав» [114, 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» [53, с. 323]. Додамо, що саме в 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 та угодах, у трудових договорах між працівником і роботодавцем. Усвідомлення цього дозволяє стверджувати, що правова природа захисту трудових прав та законних інтересів працівників є двоєдиною: цілісність всього 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 із практичної спрямованості інституту захисту трудових прав людини та створення дієвих механізмів їх реалізації. Різницю між охороною та захистом слід вбачати тоді, коли під охороною прав розуміти засоби, які застосовуються з метою запобігання порушенню прав, а під захистом – ті, що вживаються після порушення» [41, с. 334]. Подібну думку висловлює й О.Є. Костюченко, наголошуючи, що «охорона і захист трудових прав і законних інтересів з метою належного їх забезпечення мають розглядатися як самостійні правові явища через відповідні види правових засобів» [67, с. 135].

Отже, 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 зміни або припинення трудових правовідносин.

Фактично держава, забезпечуючи захист прав та законних інтересів, створює таку систему, де сама санкція за порушення трудових прав є одним із засобів превентивної охорони, яка одночасно 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 впливу держава робить можливим для працівника захист його права щодо застосування примусу до роботодавця. Разом з тим засоби самозахисту та активні дії працівника/ів доповнюють державний механізм захисту. Самозахист у цьому аспекті виявляється 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 дозволяють реалізувати на практиці як засоби самозахисту, так і засоби державного примусу відповідно до правозастосовних актів органів державної влади.

Щодо трудових прав та законних інтересів працівників як предмета захисту необхідно зазначити, що звернення до роботодавця для вирішення трудового конфлікту чи звернення щодо захисту до компетентного органу державної влади, зокрема до суду, вимагає чіткого формулювання предмета доведення (спору), і у цьому контексті трудові права та законні інтереси повинні набути чіткого формулювання, зокрема відповідно до ст. 235 КЗпП України.

Аналіз ст. 235 КЗпП України [58] дозволяє стверджувати, що способами захисту порушених трудових прав працівників є:

- поновлення на роботі;
- зміна формулювання причин звільнення;
- переведення на іншу роботу;
- оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу, без укладення трудового договору;
- виплата працівнику середнього заробітку за час вимушеного прогулу;
- виплата компенсації в разі наявності підстав для поновлення на роботі працівника, який був звільнений у зв'язку із здійсненням ним або його близькою чи іншою особою повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», та за його відмови від поновлення на роботі;
- нарахування та виплата працівникові, який працював без належного оформлення, заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності в регіоні у відповідний період без урахування фактично виплаченої заробітної плати.

Отже, реалізуючи право на працю, держава гарантує працівникові захист від незаконного звільнення, що і закріплено в ст. 43 Конституції України [63]. Своєю чергою захист від незаконного звільнення забезпечується такими способами, як: поновлення на роботі; зміна формулювання причин звільнення; переведення на іншу роботу. Водночас, реалізуючи право на працю в трудових правовідносинах, працівник наділений низкою трудових прав, існування та реалізація яких неможливі поза трудовим договором. До таких прав слід віднести ті, що визначені у ст. 2 КЗпП України, зокрема право на відпочинок, право на здорові й безпечні умови праці, право на об'єднання у професійні спілки та на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), право на звернення до суду для вирішення трудових спорів тощо [58].

Наведені трудові права працівників можуть бути предметом позову, однак судова практика не має справ, наприклад, з приводу ненадання щорічної

відпустки. Але фактично ненадання щорічної відпустки працівникові є порушенням його трудових прав, і захистити таке своє право працівник може шляхом звернення до роботодавця з відповідною вимогою або шляхом відмови від продовження трудового договору. Зокрема, ч. 3 ст. 38 та ч. 1 ст. 39 КЗпП України дають право працівнику розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не дотримується вимог законодавства про працю або не виконує умов колективного чи трудового договору. З боку держави реагування на подібного роду порушення трудових прав працівників спрямоване на притягнення роботодавця до юридичної відповідальності, негативні наслідки якої полягають у накладенні штрафів на роботодавця у розмірах, визначених у ст. 265 КЗпП України.

Отже, виникає питання: чи є притягнення роботодавця до відповідальності за порушення трудового законодавства захистом трудових прав працівників. На наше переконання, ні. Але необхідно мати на увазі, що в разі виявлення побідних порушень державний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, складає припис, яким зобов'язує роботодавця припинити дії, що порушують право працівника, – у нашому прикладі це право на щорічну відпустку. І тут, на наш погляд, реалізуються два ключові моменти. Перший – право працівника на щорічну відпустку захищається шляхом припинення неправомірних дій роботодавця. Другий – це накладення на роботодавця штрафу, який спрямовується до відповідного державного бюджету. Сам працівник не отримує відшкодування, наприклад, моральної шкоди за порушення його права на відпочинок, хоча чинне законодавство України дає йому таку правову можливість, що може бути реалізована шляхом подання відповідного позову до суду. Якщо взяти до уваги рівень безробіття в Україні, то можна припустити, що, перебуваючи в трудових відносинах з роботодавцем, переважна більшість працівників не користується своїм правом на судовий захист у разі порушення трудових прав, як-то: право на щорічну

відпустку, право на здорові й безпечні умови праці тощо. Це пояснюється тим, що працівники намагаються зберегти своє робоче місце.

На наш погляд, змодельована ситуація щодо правових можливостей працівника захистити своє право на щорічну відпустку наочно демонструє наявні правові можливості для захисту трудового права працівника, але також ця ситуація показує, що звернення щодо захисту свого трудового права може призвести до втрати працівником роботи. Саме тому судова практика з трудових спорів переважно охоплює спори щодо незаконності звільнення, порушень строків остаточного розрахунку з працівником, незаконні переведення, доведення факту перебування в трудових відносинах тощо. Отже, можна говорити, що трудові спори, які розглядаються в судах, є спорами, у яких наявне грубе порушення трудових прав. Інші трудові права, як-от: право на відпочинок, право на здорові та безпечні умови праці тощо – захищаються працівниками самостійно, а звернення, наприклад, до Державної служби України з питань праці в подальшому може позначитися на сталості трудових відносин працівника аж до можливого звільнення, адже такому працівнику роботодавець може створити ворожі, несприятливі умови праці.

Виходом із такої ситуації є активізація зусиль трудових колективів у частині досягнення домовленостей із роботодавцем щодо засобів захисту трудових прав працівників, зокрема і в разі ненадання щорічної відпустки та порушення інших трудових прав, що складають зміст трудових правовідносин. Закріплення таких засобів захисту має бути здійснено в актах соціального партнерства, зокрема в колективних договорах.

Слід зазначити також, що трудові права та інтереси працівників належать до тієї категорії прав, які можуть бути обмежені державою. Наприклад, в умовах воєнного стану держава як необхідний крок у вирішенні завдань щодо забезпечення своєї обороноздатності може запровадити обмеження низки трудових прав. Так, на сьогодні відповідно до частини 2 ст. 1 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» на період дії воєнного стану введено обмеження конституційних прав і

свобод людини і громадянина, передбачених статтями 43, 44 Конституції України [112]. Такий стан речей вкотре доводить необхідність комплексного опрацювання питання щодо захисту трудових прав працівників як специфічного предмета захисту.

Викладене вище дає підставу 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 несамотійної праці. «Діяльнісний аспект захисту трудових прав та законних інтересів працівників передбачає участь:

- держави в захисті трудових прав та законних інтересів шляхом створення системи органів, наділених компетенцією припиняти і захищати трудові права працівників;

- самих працівників у захисті своїх трудових права та законних інтересів шляхом самозахисту або шляхом звернення до компетентних органів державної влади» [82, с. 45]. 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. Обмеження тимчасового характеру, що можуть вводитися в надзвичайних умовах, як-от воєнний стан, свідчать про те, що реалізація трудових прав працівників прямо залежить від економічних, безпекових і соціальних умов розвитку суспільства.

1.2. Класифікація форм захисту трудових прав та законних інтересів працівників

Захист трудових прав та інтересів працівників є одним із ключових питань ефективної реалізації права на працю. У цілому будь-яке право не може вважатися забезпеченим належним чином, якщо в разі його порушення відсутні організаційні, нормативно визначені форми захисту відповідних прав, і трудові права та інтереси працівників не є винятком. Варто виокремити й специфічні форми захисту трудових прав та інтересів, як-от: захист прав та інтересів професійними спілками, захист прав та інтересів примирними комісіями, комісією з трудових спорів, трудовим арбітражем тощо. Водночас ефективність захисту трудових прав та інтересів працівників має відповідати принципу правової визначеності, що робить можливим реальний захист порушеного суб'єктивного права. На наше переконання, ефективність захисту трудових прав та інтересів працівників розкривається в правових можливостях обрання різних форм захисту, а це своєю чергою обумовлює необхідність класифікації цих форм та визначення їх основних переваг у застосуванні.

Для розкриття форм захисту трудових прав та інтересів працівників у першу чергу необхідно звернутися до історичного аспекту самого права на захист трудових прав. Як слушно зауважує В.І. Журавель, «перший етап розвитку правового регулювання форм захисту трудових прав працівників (середина XIX – початок XX століття) характеризується перш за все піднесенням усіх працівників у зв'язку з Французькою революцією, страйками в Англії, а також зародженням профспілкового руху в Україні. На території Російської імперії вперше з'являються не кріпаки, а працівники, виникають їх права і засоби та способи їх захисту. І це все підтверджується наявністю перших в історії нормативно-правових актів трудового законодавства. Другий етап розвитку правового регулювання форм захисту трудових прав працівників (20-ті роки XX століття – 1991р.) пов'язаний із появою першого українського трудового кодексу. Кодексом законів про працю УРСР 1922 року

було передбачено ряд положень, які захищали трудові права працівників» [44, с. 83]. «Третій етап становлення й розвитку правового регулювання форм захисту трудових прав працівників (1991 р. – до сьогодні) характеризується постійними процесами в аспекті удосконалення сучасного трудового законодавства, про що й свідчать зростання наукових праць з питань визначення форм захисту трудових прав працівників та розроблення нового Трудового кодексу України» [43, с. 27].

Отже, у широкому розумінні захисту трудових прав необхідно виходити з того, що право на працю та трудові права не завжди були об'єктом правової охорони і відповідно форми захисту цих прав також не сформувалися одночасно із правом на працю. У цьому аспекті необхідно зрозуміти, що змістове наповнення права на працю та загальна визначність права на захист трудових прав перебувають у постійному русі. Динамізм нормативного забезпечення права на працю значною мірою залежить від умов соціально-економічного та духовного розвитку суспільства, а це своєю чергою переконує нас у тому, що й форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників постійно розвиваються, а отже, вважати, що форми захисту трудових прав є сформованими та не потребують подальшого удосконалення, є неправильним. Це обумовлює необхідність дослідження не лише самої правової природи захисту трудових прав та інтересів працівників, а й форм захисту з пошуком нових засобів, здатних підвищити рівень захищеності трудових прав та законних інтересів працівників.

О.Г. Данільян наголошує, що «під механізмом захисту прав і свобод людини в сучасному суспільстві слід розуміти систему певних соціальних інститутів, правових норм, засобів захисту (судових, адміністративних, цивільно-правових, кримінальних-правових та інших), що забезпечують найбільш повний і ефективний захист прав і свобод людини і громадянина» [35, с. 54]. Погоджуючись із наведеним твердженням, додамо, що в умовах розвитку організаційно-правових форм суспільно корисної праці сама система захисту видозмінюється, удосконалюються підходи до забезпечення трудових

прав працівників, за яких захист виступає завершальним елементом дії всього механізму правового регулювання. Водночас варто зазначити, що розмаїття форм захисту трудових прав та законних інтересів працівників не може бути зведене виключно до захисту в суді, як це передбачено у ст. 55 Конституції України, і навіть право на страйк, закріплене у ст. 44 Основного Закону, не вичерпує всіх правових можливостей захисту трудових прав працівників [63].

«Варто наголосити, що права і свободи людини та громадянина становлять не якийсь абстрактний зміст правової держави, а вимагають від неї розв’язання цілком конкретних завдань – визнання та забезпечення таких прав, свобод і законних інтересів. А таке забезпечення у свою чергу передбачає охорону та захист прав громадян. Крім цього, забезпечення, а, відповідно, і захист прав та свобод людини і громадянина, є не просто окремим завданням правової держави, а її цільовою метою, генеральним напрямом діяльності, який має втілюватись в усіх сферах державного управління» [145, с. 118]. Виходячи з того, що існування будь-якої держави не можливе за межами вольової цільової діяльності, куди в першу чергу відносять суспільно корисну працю, забезпечення трудових прав і свобод працівників стає одним із пріоритетних завдань держави. Прагнучи до піднесення рівня добробуту населення, держава повинна зосередити свою увагу на створенні необхідних правових умов для захисту трудових прав та законних інтересів, а без визначення форм захисту названих прав і правове забезпечення буде не ефективним.

Право на захист, наголошує М.І. Іншин, – це ще не безпосередньо захист порушених трудових прав працівника. Реалізацію свого права на захист порушених трудових прав працівник може здійснити в різних формах та шляхом використання різних правових засобів захисту. Отже, під формами захисту трудових прав працівників доцільно розглядати правовий комплекс особливих юридичних процедур, які можуть здійснювати правозастосовні й правозахисні органи (інституції, особи) та безпосередньо працівники в межах відповідного правозахисного процесу, що мають на меті реальне відновлення

порушених трудових прав і подальшу, передбачену чинними нормативно-правовими актами відповідну компенсацію за їх порушення матеріального, морального чи організаційно-правового характеру. Тому під засобами захисту трудових прав працівника варто розуміти конкретні правові процедури, які здійснюють правозастосовні й правозахисні органи, інституції, особи (у разі звернення до них працівника) та безпосередньо працівник у межах правозахисного процесу обраної ним конкретної правової форми захисту порушених трудових прав [54, с. 132]. Інакше кажучи, право на захист трудових прав включає вибір форми та відповідних засобів захисту.

«Наявність у державі стабільності трудового правопорядку сприяє ефективнішій реалізації трудових прав і обов'язків суб'єктів, а у випадках трудових правопорушень існування різних форм захисту трудових прав і законних інтересів працівників є гарантією їх нормального існування та розвитку» [55, с. 113]. Отже, держава, забезпечуючи ефективність реалізації трудових прав, наділяє суб'єкти права правомочностями щодо підтримки трудового правопорядку, і в демократичній, правовій державі такі правомочності надаються не тільки органам державної влади, а й громадськості та самому володільцю суб'єктивного трудового права.

Науковці зазначають, що «захист трудових прав людини у сфері праці здійснюється в різноманітних формах, які можна об'єднати у дві групи – юрисдикційну і неюрисдикційну. Основна відмінність між ними полягає у засобах захисту. Захист трудових прав працівників у юрисдикційній формі здійснюється засобом офіційного звернення до різних державних органів із властивим кожному з них певним процесуальним порядком діяльності та у межах їх компетенції щодо права захисту. У той час захист цих прав у неюрисдикційній формі протікає в рамках матеріального правовідношення і здійснюється засобом, який виключає звернення до державних органів, тобто реалізується самим працівником без звернень до компетентних органів» [157, с. 1076].

Отже, традиційно для правової науки форми захисту поділяються на юрисдикційну та неюрисдикційну. Водночас захист трудових прав та інтересів працівників здійснюється як державними органами, так і неурядовими організаціями та самими працівниками.

Науковці наголошують, що «форма захисту прав працівників у будь-який період розвитку суспільства залишається незмінною – змінюються і переформуються її окремі компоненти, що, вступаючи у взаємодію, не змінюють правову природу основного поняття. Наприклад, судова форма захисту трудових прав протягом більше тисячі років залишається незмінною – змінюються лише її інституційна і функціональна характеристики» [45, с. 221].

Загалом «система форм захисту трудових прав працівників та роботодавців складається з юрисдикційної та неюрисдикційної форм захисту. Під формою захисту трудових прав слід розуміти порядок здійснення діяльності щодо захисту суб'єктивних трудових прав, що включає комплекс внутрішньо погоджених організаційних дій, які протікають в рамках єдиного правового режиму» [18, с. 98]. Насправді формами захисту трудових прав та інтересів працівників є активні дії щонайменше двох осіб. Тобто одна особа, працівник, звертається щодо захисту трудового права, а інша уповноважена особа вирішує справу щодо факту або відсутності факту порушення суб'єктивного трудового права і вживає заходів щодо відновлення порушеного права його визнання тощо.

«Форма правового захисту має охоронно-правову природу, залежить від матеріально-правової вимоги, є елементом інституту захисту, що опосередковується певним процесуальним або процедурним порядком, визначеним нормами матеріального та процесуального права, що спрямовані на відновлювання (визнання) порушених (оспорюваних) прав і законних інтересів. Форми правового захисту поділяються на юрисдикційні та неюрисдикційні, а порядки форм захисту своєю чергою поділяються на загальний, спеціальний та виключний» [4, с. 9]. Варто зазначити, що незалежно від форми захисту трудових прав та інтересів дії суб'єктів

(працівника, державного органу, профспілки, комісії з трудових спорів тощо) підпорядковуються певним правилам і процедурам, і саме нормативно визначені правила і процедури надають діям суб'єктів обов'язковості і роблять їх дії юридично значимими. Водночас у неюрисдикційних формах захисту регламентація порядку вирішення спору є більш гнучкою.

У цьому контексті варто звернути увагу на твердження І.М. Ваганової про те, що «захист прав людини повинен розглядатися як процесуальна діяльність уповноважених на її здійснення суб'єктів. Захист трудових прав працівників має свої особливості. Такі особливості повинні адекватно відповідати нерівному становищу працівника та роботодавця як суб'єктів трудового права. Як самостійна галузь права трудове право сформувалося як сукупність норм, метою яких є забезпечення захисту працівників від свавілля дій роботодавця. З цієї причини чинне законодавство надає можливість суб'єктам трудових правовідносин стосовно захисту своїх прав застосовувати юрисдикційну та неюрисдикційну форми захисту. У зв'язку з цим носії відповідних прав вступають у правовідносини між собою (самозахист працівником чи роботодавцем своїх трудових прав); із залученням третіх осіб (КТС, третейські суди) та звертаються до органів державної влади (суди, правоохоронні органи та ін.)» [18, с. 94-95].

Зазначене вище чітко показує важливість залучення третіх осіб у процесі захисту трудових прав працівників в умовах нерівного економічного становища працівника і роботодавця. Важливо, що юридична рівність працівника і роботодавця, визначена законодавством, не робить їх економічно рівними, а отже, саме за допомогою норм права й необхідно вирівнювати становище учасників трудових правовідносин, зокрема і в частині захисту їхніх прав та інтересів через залучення третіх осіб для вирішення трудового спору.

На наше переконання, форми захисту трудових прав необхідно визнати процедурною діяльністю, адже така неюрисдикційна форма захисту, як самозахист, навряд чи може буди процесуальною діяльністю – натомість вона

є процедурною діяльністю. Наприклад, ч. 3 ст. 38 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) закріплює норму, згідно з якою «працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору» [58]. Це приклад самозахисту працівника, адже в такому випадку він захищає свої права шляхом односторонньої відмови від трудового договору. Інша справа в тому, чи відповідає такий самозахист інтересам працівника. З одного боку, втрата роботи не є економічно сприятливим наслідком самозахисту, з іншого боку, в умовах, коли трудові права працівника порушуються, а юрисдикційні форми захисту можуть реалізовуватися доволі тривалий час, працівник використовує самозахист для відвернення негативних наслідків, спричинених порушенням його прав. Але в такому випадку самозахист, як і юрисдикційна форма захисту, є процедурною діяльністю, адже працівник повинен подати відповідну заяву роботодавцю, а останній зобов'язаний видати наказ про звільнення, провести остаточний розрахунок з працівником, заповнити й видати йому трудову книжку. Фактично цей приклад доводить, що будь-яка форма захисту трудових прав та інтересів працівників має свою процедуру, яка реалізується за встановленими нормами.

Забезпечення державного захисту трудових прав працівників було і залишається одним із основних завдань держави, пише А.О. Падалка, а в період проведення соціально-економічних реформ це завдання набуває особливої важливості [109, с. 532]. Автор наводить характерні риси державної форми захисту трудових прав працівників: 1) передбачає звернення працівника в разі порушення його трудових прав до відповідних державних органів; 2) діяльність державних органів у сфері захисту трудових прав має три головні напрями: а) належне закріплення трудових прав працівників; б) контроль за дотриманням трудових прав працівників; в) поновлення порушених прав працівників шляхом звернення до судових органів; 3) є найбільш ефективною, адже державні органи у сфері захисту трудових прав

працівників наділені широким колом владних повноважень [109, с. 536]. Фактично ці риси державної форми захисту трудових прав охоплюють не тільки процедурну діяльність щодо захисту суб'єктивного трудового права, а й включають діяльність держави щодо визнання за особою її трудових прав в об'єктивному розумінні. Такий підхід дозволяє все трудове законодавство назвати державною формою захисту трудових прав та інтересів працівників, але водночас цей захист є неперсоніфікованим. Разом з тим державна форма захисту трудових прав через нормативне закріплення трудових прав працівників робить можливим і прогнозованим сам захист через уповноважені органи та шляхом самозахисту.

За своїм матеріально-правовим змістом захист включає по-перше, можливість уповноваженої особи використовувати дозволені законом засоби власного примусового впливу на правопорушника, захищати своє право власними діями фактичного порядку (самозахист цивільних прав); по-друге, можливість застосування безпосередньо самою уповноваженою особою юридичних заходів оперативного впливу на правопорушника; по-третє, можливість уповноваженої особи звернутися до компетентних державних чи громадських органів з вимогою спонукання особи до певної поведінки [4, с. 6-7]. Отже, форми захисту трудових прав повинні визначати коло прав та обов'язків суб'єкта права щодо застосування конкретних способів захисту. Такі способи повинні мати нормативне закріплення.

Н.Г. Гетьманцева та І.Г. Козуб до форм захисту трудових прав відносять:

«1) звернення працівника до профспілкової організації для врегулювання розбіжностей, що виникли між ним і роботодавцем (у випадку, якщо такий працівник є членом профспілкової організації);

2) звернення до комісії з трудових спорів;

3) звернення до суду (у випадку нестворення комісії з трудових спорів на підприємстві, в установі, організації або оскарження рішення комісії з трудових спорів);

4) звернення до інспекції або органу, що уповноважений здійснювати нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю;

5) звернення до прокурора щодо захисту трудових прав та інтересів» [27, с. 41-42].

Названі форми належать до юрисдикційного захисту, за винятком звернення до прокурора у зв'язку із переглядом функцій прокуратури і вилученням з її повноважень таких форм діяльності. Також названі форми вказують на те, що в трудовому праві захист трудових прав здійснюється як державними, так і недержавними органами. У зв'язку з цим виникають питання: чи є діяльність неурядових організацій ефективною у сфері захисту трудових прав і чим відрізняється їхня діяльність від діяльності органів державної влади, які здійснюють захист трудових прав працівників.

Ми вважаємо, що сьогодні діяльність профспілкових організацій щодо захисту суб'єктивного трудового права працівника є малоефективною, адже загальний авторитет профспілок останнім часом знижується. Водночас звернення щодо захисту до профспілки уможливорює мінімізацію конфронтації сторін трудового договору, не привертаючи до трудових суперечок уваги держави. Проте звернення профспілки до роботодавця не робить можливим застосування до нього заходів примусового характеру. Навіть у випадку, коли суб'єктивне право працівника порушено і профспілка намагається «донести» до роботодавця хибність його дій стосовно конкретного працівника, відновлення порушеного трудового права працівника перебуває повністю в площині вольових дій роботодавця.

Інакше кажучи, відновлення порушеного права чи припинення порушення відбувається добровільно. Якщо взяти до уваги той факт, що останнім часом у всіх без винятку секторах економіки роботодавці свідомо порушують трудові права працівників, то відповідно й чекати на добровільну відмову від порушення трудових прав працівників не доводиться. Проте це жодним чином не применшує участі профспілок у захисті трудових прав працівників, і цей захист може бути ефективним у разі, якщо порушення

трудових прав працівника відбулося у зв'язку з хибним тлумаченням законодавства або помилковим викривленням норм трудового права.

У разі, коли йдеться про позасудовий захист трудових прав та законних інтересів працівників, ефективним засобом є медіація. «Запровадженню медіації в трудових відносинах з питань спорів між сторонами трудового договору заважають перешкоди, які полягають у тому, що, по-перше, сьогодні в Україні відсутня будь-яка законодавча основа, що регулює правові відносини з медіації; по-друге, інституції громадянського суспільства не є обізнаними з питань вирішення трудових спорів за допомогою медіаторів» [140, с. 43]. Нині можливість застосування процедур медіації для вирішення суперечок, що виникають між учасниками відносин у сфері праці, не має належної правової основи, а прийняття спеціального закону щодо медіації гальмується. Так, за даними Міністерства юстиції України, 15.07.2020 «Верховна Рада України прийняла за основу підготовлений Мін'юстом проєкт Закону України «Про медіацію» (№3504), який на законодавчому рівні закріплює можливість проведення процедури медіації – добровільного позасудового врегулювання конфлікту (спору) шляхом переговорів між його сторонами за допомогою медіатора» [24].

На нашу думку, медіація повною мірою може бути впроваджена у трудовому праві як одна з форм захисту трудових прав та законних інтересів працівників, адже вона забирає менше часу і є менш витратною ніж судовий розгляд.

«Сьогодні процедура примирення сторін трудового договору виражається в активній ролі суду на стадії підготовки справи до судового розгляду і зводиться, по суті, до спроби уникнути дорогої і не завжди ефективної процедури розгляду справи в судовому засіданні шляхом укладення сторонами мирової угоди. Однак, як показує судова практика, в питаннях вирішення трудових спорів тільки незначна кількість розглянутих справ закінчується шляхом затвердження судами мирових угод. Цю ситуацію можна пояснити тим, що учасники, зокрема, трудового спору, які вирішили

вступити в судовий розгляд, витративши багато часу на підготовку до судового розгляду і участь у ньому, в більшості випадків мають намір домогтися обов'язкового для всіх судового рішення і тим самим остаточно вирішити суперечку» [140, с. 41]. Отже, судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників є тривалою процедурою, яка потребує значних зусиль та часу для вирішення справи, але розгляд такої справи, як правило, завершується прийняттям рішення, яке має обов'язковий характер для сторін.

Однією з державних форм захисту трудових прав працівників, на думку В.Б. Бойка, є судовий захист. Судовий захист – це одна з необхідних та ефективних гарантій реалізації прав і свобод людини і громадянина. Саме правосуддя повинно забезпечувати безпосередню дію конституційних прав громадян, що є ознакою їхньої реалізованості та ефективності [7, с. 82]. Право на судовий захист – одна із найважливіших гарантій охорони трудових прав трудящих, тому чим доступніша можливість його використання, тим краще забезпечується законність у сфері трудових правовідносин [142, с. 153].

Погоджуючись із наведеними тезами, зазначимо, що судовий захист прав та законних інтересів працівників фактично є процедурою, яка покликана остаточно вирішити спір між сторонами, водночас низка суперечок, що виникають між учасниками відносин у сфері праці, може бути вирішена у позасудовому порядку. Разом з тим судовий захист трудових прав та інтересів працівників виступає необхідною умовою гарантування трудових прав. Держава в процесі гарантування трудових прав працівників забезпечує не лише правові умови реалізації цих прав, а й утворює систему судових органів влади, які покликані вирішувати трудові спори відповідно до встановленого порядку та процедур.

Слід зазначити, що судовий захист трудових прав та інтересів працівників здійснюється за правилами цивільного судочинства, і, як слушно зазначає Г.П. Тимченко, «інститут захисту цивільних прав є комплексним та міждисциплінарним, який має матеріально-правові та процесуальні аспекти.

Основні структурні компоненти інституту захисту – об’єкт, способи, форми (засоби) захисту» [150, с. 3].

Отже, матеріально-правові та процесуальні аспекти вирішення трудових спорів у суді розкриваються через процесуальну форм захисту, способи захисту трудових прав та законних інтересів, що закріплено в трудовому законодавстві, і фактично об’єктом захисту виступає конституційне право на працю та трудові права і законні інтереси, що супроводжують процес трудової діяльності в межах трудових правовідносин.

«Цивільна процесуальна форма, виступаючи «регламентом» цивільної процесуальної діяльності, передбачає оптимальний для здійснення тих чи інших цивільно-процесуальних дій визначений законом порядок, що містить «програму» цивільної процесуальної діяльності, спрямовану на реалізацію її головного завдання, – справедливий, неупереджений та своєчасний розгляд і вирішення цивільних справ з метою захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб, інтересів держави» [64, с. 372].

Стосовно захисту трудових прав та інтересів працівників можна стверджувати, що в межах цивільного судочинства сторони реалізують своє право на захист, а сам процес будується на засадах змагальності, що фактично робить можливим неупереджений розгляд справи. Але з іншого боку, судовий захист права та законних інтересів працівників триває в часі, і фактично ця форма захисту є найтривалішою з усіх інших форм захисту. Та незважаючи на тривалість судового процесу судовий захист дозволяє найбільш об’єктивно вирішити справу та надати правову оцінку діям сторін, між якими виник трудовий спір. Судовий захист також робить можливим оскарження рішення суду I інстанції в апеляційному суді, що фактично мінімізує суб’єктивізм та не всебічний розгляд справи.

Судовий захист, будучи однією з юрисдикційних форм захисту трудових прав та законних інтересів працівників, у підсумку завершується прийняттям рішення, яке є обов’язковим до сторін трудового спору, і таке рішення в

подальшому має бути виконано або в добровільному, або в примусовому порядку. Саме судові рішення як результат розгляду трудового спору в суді відрізняється від інших форм захисту трудових прав, які, хоча й передбачають прийняття рішення у справі, все ж таки не мають такого обов'язкового значення для працівника і роботодавця. Судове рішення не передбачає правової можливості відмовитися від його виконання, до того ж невиконання судового рішення є самостійним правопорушенням, що тягне за собою юридичну відповідальність та негативні наслідки.

«Суть юрисдикційної форми захисту полягає в тому, що особа, яка оспорує право чи законний інтерес, звертається до державних або інших компетентних органів, на які законом покладено обов'язок прийняти необхідні заходи для відновлення порушеного права і припинення правопорушення. У межах юрисдикційної форми розрізняють загальний і спеціальний порядок захисту трудових прав та охоронюваних законом інтересів. Загальний порядок передбачає судовий захист. Серед спеціальних форм захисту трудових прав та законних інтересів можна виділити адміністративний захист, тобто захист органами прокуратури, а також іншими державними органами, які здійснюють контроль за дотриманням трудового законодавства» [55, с. 113].

Якщо звернути увагу на таку юрисдикційну форму захисту трудових прав, як адміністративний захист, то стає очевидним, що ця форма не охоплює вирішення трудового спору практично з прийняттям обов'язкового рішення у справі, що має відновити порушене право працівника чи визнання такого права за ним з можливістю компенсації завданої шкоди.

О.Л. Соколенко наголошує, що серед «адміністративно-правових засобів захисту необхідно виділити організаційно-розпорядчі відносини із організації системи захисту прав громадян як елемент державного управління та організаційно-розпорядчі відносини з приводу охорони та захисту прав громадян. Так, якщо в першому випадку адміністративно-правовими засобами виступатиме нормативне, організаційне, функціональне, кадрове та матеріально-фінансове забезпечення функціонування компетентних

правозахисних державних інституцій, то в другому випадку як такі засоби може розглядатися контрольно-наглядова діяльність, перевірка стану додержання встановлених прав і свобод людини і громадянина відповідними державними органами» [144, с. 96].

Фактично адміністративний захист має два основні напрями: перший – забезпечення функціонування системи органів, що уповноважені на захист прав і свобод, зокрема й трудових прав; другий спрямований на попередження правопорушень та виявлення порушень у сфері праці з подальшим усуненням цих порушень. У разі, якщо перевірка стану додержання трудового законодавства роботодавцем здійснюється за заявою працівника, результати перевірки будуть викладені у відповідному акті, на підставі якого складається припис про усунення виявлених порушень. Необхідно зазначити, що державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, що здійснюється Державною службою України з питань праці, націлений у першу чергу на системний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю з метою реалізації державної політики з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.

Важливо зазначити, що усі виявлені порушення законодавства про працю в процесі нагляду і контролю державними інспекторами праці фіксуються у відповідних актах з кваліфікацією дій чи бездіяльності роботодавця відповідно до ст. 265 КЗпП, що фактично може завершитися для роботодавця накладенням штрафу. Фактично звернення до Державної служби України з питань праці дає працівнику відповідь на питання, чи було порушено його суб'єктивне трудове право, водночас таке звернення не тягне за собою відшкодування працівнику завданої шкоди. Разом з тим встановлення факту порушення суб'єктивного трудового права конкретного працівника, яке зафіксовано відповідним документом посадовою особою Державної служби України з питань праці, є доказовою базою порушення його права, і цей документ може бути долучено до позовної заяви, що спрямовується до суду для вирішення трудового спору.

І.В. Лагутіна обґрунтовує, що «форма захисту трудових прав та інтересів працівників – це діяльність уповноважених органів, працівника або його представника (професійної спілки) із захисту трудових прав та законних інтересів, які виявляються у застосуванні передбачених законодавством способів і заходів, спрямованих на припинення і попередження порушень трудового законодавства, поновлення порушених трудових прав і відшкодування заподіяної шкоди» [72, с. 7].

Це твердження дає підставу вважати, що самозахист, адміністративний захист та захист трудових прав працівника профспілкою не може поза межами судового рішення зобов'язати роботодавця відшкодувати шкоду, завдану порушенням трудового права. Ці форми є ефективними в частині припинення порушення суб'єктивного трудового права працівника, визнання його трудового права, але відшкодування шкоди в межах цих форм захисту трудових прав без добровільної згоди роботодавця є неможливим.

Також необхідно зупинитися на колективних формах захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Як зазначає, В.І. Журавель: «...загальні принципи колективної форми захисту трудових прав дозволяють створити цілісні засади правового регулювання колективної форми захисту трудових прав працівників, сформулювати чіткі важелі верховенства суспільних, колективних інтересів» [46, с. 75].

Отже, колективні форми захисту за своєю суттю дозволяють визначити пріоритетність у колективних інтересах та виявити ті колективні інтереси, які є більш затребуваними для реалізації. Водночас звернемося до класифікації колективних форм захисту трудових прав працівників, що наводить В.І. Журавель, зокрема: «1) не юрисдикційна форма захисту – колективний самозахист працівників у вигляді колективних дій; 2) юрисдикційні форми: а) захист працівників професійними спілками; б) захист працівників у порядку нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства уповноваженими державою органами; в) захист працівників органами, створеними для порядку розгляду колективних трудових спорів (примирна

комісія, трудовий арбітраж, Національна служба з посередництва та примирення та інші)» [46, с. 76].

Визначимо особливості наведених юрисдикційних та неюрисдикційних форм захисту:

- по-перше, і одні й інші захищають не суб'єктивне право окремого працівника, а суб'єктивні права трудового колективу чи його частини;

- по-друге, ці форми захисту фактично націлені на визнання права чи припинення порушення права, а от рішень щодо відшкодування завданої шкоди такі форми захисту колективних трудових прав та інтересів працівників не передбачають;

- по-третє, вирішення колективних трудових спорів із залученням примирної комісії, трудового арбітражу, Національної служби посередництва і примирення вказує на спеціальний порядок вирішення колективного трудового спору, який є притаманним виключно для цієї категорії спорів.

«Загальна правова позиція стосовно захисту охоронюваних законом інтересів як в юридичному полі, так і в приватному праві залишається остаточно невизначеною та має дискусійний характер. Для цього існує багато причин і однією з найсуттєвіших є незрозуміле оперування законодавцем терміном «охоронюваний законом інтерес», що дає можливість досить широкого тлумачення цього питання. Аналіз охоронюваного законом інтересу як складової суб'єктивного права свідчить, що її захист реалізується тими ж нормами, якими захищаються і суб'єктивні права. У свою чергу, якщо вважати охоронюваний законом інтерес самостійною категорією, яка існує не «в середині», а «поряд» із суб'єктивним правом, але, на відміну від останнього, не має кореспондуючого обов'язку, то захист законного інтересу забезпечують об'єктивні правові норми, основні принципи та дух законодавства» [20, с. 29].

Це твердження є важливим для розуміння суті захисту законних інтересів працівника, зокрема колективних інтересів, адже спор, що виник на фоні вимоги задовольнити законний інтерес, наприклад колективний інтерес щодо конкретного розподілу прибутку підприємства, то цілком очевидно, що

відсутність кореспондуючого обов'язку роботодавця задовольняти вимоги трудового колективу фактично загрожує колективним трудовим спором, водночас не загрожує штрафом. Варто зазначити, що правова можливість трудового колективу вдатися до страйку також не є ефективною в разі, коли йдеться про захист не суб'єктивного трудового права, а про інтерес, навіть колективний. Фактично захист колективного інтересу чи інтересу конкретного працівника на сьогодні перебуває повністю в площині примирення сторін та добровільного виконання досягнутих угод.

Форми та способи захисту колективних та трудових інтересів працівників з винесенням зобов'язувальних рішень уповноваженими органами з можливістю застосування державного примусу для виконання такого рішення в Україні не існують. Це дає нам підстави говорити, що захист колективних інтересів та трудових інтересів окремих працівників потребує посилення, зокрема через встановлення юридичної відповідальності роботодавця за невиконання рішень, прийнятих у процесі врегулювання колективних трудових спорів.

Викладене вище дає підставу для таких висновків:

– по-перше, «юрисдикційна та неюрисдикційна форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників відрізняються за тривалістю розгляду справи, за способами захисту та ефективністю захисту трудових прав та законних інтересів» [88, с. 40]. Класифікуючи ці форми, необхідно зважати на мету захисту. Відповідно, якщо основна мета – це визнання трудового права чи припинення його порушення, то всі форми захисту потенційно здатні досягти цієї мети. У разі, коли йдеться про відшкодування шкоди, завданої порушенням суб'єктивного трудового права, неюрисдикційні форми захисту не передбачають можливості застосування державного примусу для виконання рішення, прийнятого в межах розгляду трудового спору чи в процесі самозахисту;

– по-друге, такі способи захисту, як визнання трудового договору не дійсним або відшкодування моральної шкоди, завданої порушенням

трудового права, відшкодування майнової шкоди тощо, не можуть бути реалізовані в межах самозахисту чи колективних дій трудового колективу. Захист трудових прав та законних інтересів працівників, що реалізується як адміністративний захист, зокрема контрольно-наглядова діяльність за додержанням законодавства про працю, націлений на попередження порушень у сфері праці та на відновлення порушених трудових прав, зокрема щодо застосування фінансових санкцій, що виключає вирішення питання про відшкодування майнової чи/та не майнової шкоди працівнику чи колективу працівників;

– по-третє, діяльність державних органів щодо захисту трудових прав та законних інтересів працівників здійснюється у нормативно встановлених формах діяльності, де судова форма захисту є найбільш ефективною та повною стосовно правових можливостей винесення рішення у справі у всіх її аспектах та з можливістю застосування державного примусу в разі невиконання рішення суду. Суд як орган, що здійснює захист трудових прав працівника, наділений широкими повноваженнями щодо вибору засобів захисту трудових прав, і відповідно до положень абзацу дванадцятого частини другої статті 16 Цивільного кодексу України суд може захистити цивільне право або інтерес іншим способом, що встановлений договором або законом чи судом у визначених законом випадках [159]. Розглядаючи трудові спори за правилами цивільного судочинства, суд не просто розглядає трудовий спір та вирішує питання про відновлення порушеного чи оспорюваного суб'єктивного трудового права, а й вирішує майнову складову спору, приймаючи рішення про виплату, часткову виплату чи невиплату заявленої суми позову. Інші органи, окрім суду, не наділені такою компетенцією;

– по-четверте, захист трудових прав та законних інтересів шляхом самозахисту, захисту за участі профспілок чи органів, уповноважених на участь у вирішенні колективного трудового спору, є гнучкими формами захисту, які дозволяють оперативно вирішувати виниклі трудові спори (суперечки, конфлікти). Водночас такі форми є ефективними тільки в разі,

якщо сторони добровільно погоджуються виконати досягнуті домовленості, що певною мірою послаблює здатність цих форм захисту трудових прав та законних інтересів остаточно і невідворотно вирішити спір;

– по-п’яте, самозахист як неюрисдикційна форма захисту трудових прав реалізується у способах, не заборонених законом, але самозахист передбачає добровільність реалізації домовленостей, досягнутих у процесі розгляду трудової суперечки між учасниками відносин у сфері праці. Самозахист може бути результативним за умов, що інша сторона трудової суперечки не має наміру порушувати суб’єктивне трудове право працівника;

– по-шосте, до сьогодні в трудовому праві не застосовується медіація, яка цілком здатна допомогти у вирішенні низки трудових суперечок, спорів та конфліктів. Медіація може стати в пригоді для вирішення як колективних, так й індивідуальних трудових спорів. Основною її перевагою як форми захисту трудових прав та законних інтересів є оперативність та швидкість вирішення справи. Участь медіатора як незацікавленої сторони у вирішенні спору дозволяє сторонам розібратися в ситуації та добровільно напрацювати шляхи виходу із спірної ситуації, водночас сторони можуть піти на поступки одна одній, чим пришвидшити вирішення справи. Проте до сьогодні в Україні відсутнє повноцінне правове регулювання медіації у сфері праці, і це відповідно гальмує поширення цієї форми захисту на сферу трудових спорів (конфліктів).

1.3. Принципи та функції захисту трудових прав та законних інтересів працівників

Трудове право як самостійна галузь права спрямоване не лише на регулювання відносин у сфері праці між суб’єктами трудового права, а й на захист порушених чи оспорюваних трудових прав та законних інтересів працівників. У цьому аспекті трудове право як правовий інструмент забезпечує захист у практичній площині за допомогою певних принципів, а

фактичні результати захисту трудових прав та інтересів працівників виконують конкретні функції. Отже, науково-практична проблематика сучасного трудового права у сфері захисту трудових прав працівників потребує обґрунтування й доведення регуляторної дії принципів захисту трудових прав працівників та визначення функцій цього захисту. Актуальність порушення питання про принципи і функції захисту трудових прав і законних інтересів працівників обумовлена тим, що «права людини, які виникали та розвивалися на ґрунті західної культури та цивілізації, на сьогодні претендують на всебічне визнання та захист. Особливо ця тенденція підсилюється глобалізацією економіки та зростання добробуту в тих країнах, які лібералізували економіку. А ті часи, коли Європейський Союз вважався лише суто економічною організацією, яка не мала жодного стосунку до прав людини, залишилися в минулому» [154, с. 532].

Зазначене вище переконує в тому, що Україна як держава, яка прагне до членства в Європейському Союзі, повинна не лише вжити економічні кроки для отримання членства в цьому союзі, а й приділити увагу питанню підвищення загального рівня добробуту населення, зокрема й за рахунок захисту нормативно визначених прав та інтересів працівників як суб'єктів, які власною працею забезпечують добробут своїх сімей.

Д.М. Михайлович наголошує, що, крім «проблеми захисту прав людини, яка, безумовно, є однією з найважливіших, в сучасному світі існує безліч інших проблем: розповсюдження ідеологій фундаменталізму, ксенофобії і расизму, дискримінація за ознаками статі, релігії, віку та інвалідності, поглиблення прірви між багатими й бідними, руйнування навколишнього середовища в перенаселеному світі, організована злочинність і корупція в політиці тощо» [97, с. 21]. Отже, зосереджуючи увагу на захисті трудових прав та законних інтересів працівників, варто звернути увагу не лише на явні прояви порушення трудових прав, а й на приховані форми дискримінації, зловживання правами, на проблеми мобінгу та розвитку соціально-партнерських відносин між об'єднаннями роботодавців та об'єднаннями

працівників, на порушення прав працівників під час збирання, збереження, використання та поширення персональних даних працівника тощо.

Водночас варто наголосити, що виявлення фактів порушення трудових прав працівників не є самоціллю – така діяльність має бути спрямована на відновлення порушених прав. Самі процедури відновлення порушеного права чи визнання оспорюваного права повинні здійснюватися не як індивідуальні акти-дії, а як реалізації нормативних процедур, що ґрунтуються на низці правових принципів, що забезпечують реалізацію конкретно визначеної функції під час захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

У сучасному суспільстві в процесі стрімкого науково-технічного прогресу все частіше виникають раніше не притаманні трудовому праву проблеми у сфері захисту трудових прав працівників. Це пояснюється тим, що сьогодні значна частина відомостей про працівника перебуває в електронному вигляді та розміщується в певних інформаційних базах, тому ми вважаємо, що захист персональних даних працівника також належить до діяльності, яка повинна базуватися на певних принципах, провідною ідеєю яких є захист трудових прав працівника.

Це обумовлено тим, що сьогодні «укласти з особою трудовий договір, не збираючи, а в подальшому зберігаючи і використовуючи її персональні дані, неможливо. Неможливо також і відмовити у прийнятті на роботу з огляду на те, що особа не надає згоду на використання її персональних даних. Якщо йдеться про персональні дані, які особа повинна надати, вступаючи в ті, чи інші правовідносини, згідно з чинним законодавством обов'язково слід виходити з того, що згода призюмується [106, с. 62]. Фактично інформатизація суспільства, впровадження в Україні концепції «Держава в смартфоні» задля цифровізації даних та покращення і спрощення документообігу в Україні утворили новий кореспондуючий зв'язок між працівником і роботодавцем, пов'язаний з персональними даними працівника.

Такі нові права та обов'язки в трудових правовідносинах розкриваються в конкретних діях учасників трудових відносин, точніше кажучи «збирання

інформації – це набуття, придбання, накопичення документованої або публічно оголошеної інформації громадянами, юридичними особами або державою. Зберігання інформації – це забезпечення належного стану інформації та її матеріальних носіїв. Використання інформації – це задоволення інформаційних потреб громадян, юридичних осіб і держави. Поширення інформації – це розповсюдження, обнародування, реалізація у встановленому законом порядку документованої або публічно оголошеної інформації» [26, с. 104].

Отже, робота з персональними даними передбачає дії не тільки роботодавця, а й працівника, але після того, як працівник поширив інформацію про себе шляхом її надання роботодавцю, останній набуває конкретних обов'язків, щонайменше передбачених ст. 24 Закону України «Про захист персональних даних», де закріплено норму про те, що «володільці, розпорядники персональних даних та треті особи зобов'язані забезпечити захист цих даних від випадкових втрати або знищення, від незаконної обробки, у тому числі незаконного знищення чи доступу до персональних даних» [119].

Фактично йдеться про нові для трудового права правові зв'язки між працівником і роботодавцем і про те, що трудове право повинно своїм інструментарієм забезпечувати захист прав працівника навіть і у випадку, коли права та обов'язки учасників трудових відносин прямо не пов'язані з процесом праці, але виступають необхідним складником для виникнення, зміни чи припинення відносин між ними.

«Проблема захисту відомостей про особу має розв'язуватися з точки зору права власності конкретної людини на свої персональні дані. Має бути наявне поєднання принципу недоторканності особи з принципом, який свідчить, що основою свободи є власність і замах на неї рівнозначний обмеженню свободи. Інакше кажучи, особливої уваги потребує проблема врегулювання балансу інтересів сторін: особистості, суспільства і держави – на основі механізму збалансованості інтересів» [103, с. 101]. Погоджуючись із зазначеним, додамо, що в царині трудового права збалансування інтересів

працівника і роботодавця, зокрема й у частині захисту персональних даних працівника, може досягатися через дію принципів та функцій захисту його трудових прав та законних інтересів.

А.В. Пазюк стверджує, що «право на приватність персоніфікованої інформації становить складові права на повагу до приватного життя, а не право на доступ до інформації. Специфіка захисту приватності персоніфікованої інформації обумовлюється необхідністю забезпечення конкуруючих інтересів людини у захисті від несанкціонованого розголошення чи іншого використання персоніфікованої інформації без її відома, а також інтересів держави та інших осіб у використанні персоніфікованої інформації. Це право не є абсолютним і підлягає пропорційному обмеженню на визначених законом підставах – в інтересах забезпечення свободи слова, боротьби із злочинністю тощо» [110, с. 4].

Варто зазначити, що в різних видах правовідносин, на нашу думку, захист персональних даних та право на приватність персоніфікованої інформації реалізуються зі соєю специфікою. Так, у трудових відносинах працівник з власної волі надає роботодавцю інформацію про себе, подекуди така інформація стосується родинних зв'язків, наявності утриманців у родині, інші відомості, які не пов'язані з професійною діяльністю працівника, але мають, наприклад, істотне значення під час нарахування та оподаткування заробітної плати працівника, чи надання йому додаткової відпустки, чи як підтвердження можливостей виконувати роботу, пов'язану із відрядженнями, тощо.

Отже, трудові відносини для працівника і роботодавця є тими відносинами, де персоніфіковані дані про працівника вміщують значну частину відомостей про його приватне життя, а отже, ця обставина вимагає більшої уваги до питань захисту персональних даних працівників, і це питання повною мірою може бути віднесено до проблематики захисту трудових прав та законних інтересів працівника.

Досліджуючи проблеми захисту персональних даних працівника, А.М. Чернобай переконує в «необхідності розробки локального нормативно-правового акта, який регламентував би процедуру обробки персональних даних працівника та встановлення вимоги до збирання, зберігання, використання та передачі персональних даних працівника з урахуванням міжнародних трудових стандартів» [161, с. 8]. Підтримуємо зазначену пропозицію і хочемо наголосити, що в такому випадку захист персональних даних працівників зміщується у площину колективних трудових прав, де права членів трудового колективу щодо захисту їхніх персональних даних набувають характеру законних інтересів певної соціальної групи.

Фактично на прикладі захисту персональних даних працівника нами проілюстровано важливість визначення керівних ідей у сфері захисту трудових прав та законних інтересів працівників, адже саме на основі цих ідей повинні розроблятися конкретні процедури та правила захисту, що мають реалізовуватися в юрисдикційних та неюрисдикційних формах захисту. Для визначення таких принципів ватро виходити з розуміння правової природи принципів трудового права, які, за твердженням І.П. Жигалкіна, «належать до сфери відправних ідей у соціально-трудої царині. У них відображаються загальнолюдські особистісні цінності (життя, честь, гідність, свобода особистості, соціальна захищеність тощо), а також цінності публічного характеру (демократія, законність, правопорядок та ін.)» [42, с. 347]. Такий підхід до класифікації принципів трудового права за їх правовою природою надає підстави стверджувати, що незважаючи на приналежність трудового права до приватного права його принципи забезпечують охорону й захист гуманістичних цінностей у сфері трудової діяльності людини.

Отже, принципи захисту трудових прав та законних інтересів працівників за їх нормативним змістом можна класифікувати за критерієм гуманістичних цінностей і поділити їх на дві групи:

– перша група об'єднує принципи захисту загальновизнаних особистих цінностей;

– друга група об'єднує принципи захисту загальновизнаних публічних цінностей.

Такий підхід важливий не лише для наукового обґрунтування змісту правових ідей захисту трудових прав і законних інтересів працівників, а й для практичного розроблення і застосування всього масиву правового інструментарію трудового права. Наприклад, під час розробки локальних нормативних актів роботодавця цінності публічного характеру, як-от: верховенство права; демократія та її різновид – виробнича демократія; правопорядок тощо – повною мірою можуть виступати об'єктами правової регламентації в межах колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці.

У науковій літературі зазначається, що «одним із основних принципів трудового права є заборона використання примусової праці і дискримінації. На сьогоднішній день саме дискримінація праці все частіше знаходить своє відображення у людському буденні. Проте важливо розуміти, що таке явище суперечить людській свободі, рівностям, справедливості, адже торкається таких питань, як право на рівний доступ до праці, на рівну винагороду за працю та інші» [93, с. 241]. Водночас захист від дискримінації не може бути реалізований за межами таких цінностей публічного характеру, як верховенство права та законність, і також він не може бути відмежований від цінностей особистісного характеру, таких як повага до честі й гідності працівника.

О.Є. Костюченко стверджує, що «законний інтерес – це прагнення учасників правовідносин задовольнити свої найбільш важливі та необхідні потреби, ґрунтовані на визначених у законі правах та обов'язках. Щодо законних інтересів учасників трудових правовідносин, то вони мають свою особливість, яка полягає в тому, що права та обов'язки учасників цих правовідносин визначаються не лише в законах та підзаконних актах, але й у локальних нормативних актах та індивідуальних трудових договорах... законний інтерес у трудових правовідносинах – це прагнення учасника цих відносин

задовольнити свої потреби на основі прав і обов'язків, визначених у законодавстві та трудових договорах» [68, с. 264].

Наведене вище дає підставу стверджувати, що принципи захисту трудових прав та законних інтересів працівників за своєю правовою природою повинні охоплювати всі етапи взаємовідносин між працівниками, роботодавцем і державою. Вони повинні виражати не лише ідеї, що базуються на правах і обов'язках працівника і роботодавця, а й охоплювати правовідносини за участі держави, щонайменше як суб'єкта соціального партнерства. Такий погляд на будову принципів захисту трудових прав та законних інтересів працівників здатен забезпечити їхній нормативний вплив на такі форми захисту, як самозахист, захист трудових прав та інтересів профспілками, медіацію як форму захисту, судовий захист.

Побудова цілісної системи принципів захисту трудових прав та законних інтересів працівників у такому контексті повною мірою відповідає висновку І.П. Жигалкіна про те, що «система принципів трудового права має здатність суттєво видозмінювати свої підсистеми і створювати нові в межах своєї єдності. Структура впорядкованості цієї системи надає їй відносної стійкості, у межах якої допустимі зміни властивостей її підсистем та їх зв'язків» [42, с. 151].

Отже, система принципів захисту трудових прав та законних інтересів працівників як підсистема принципів трудового права, вбираючи в себе провідні ідеї правового регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин, надає їм нових властивостей, придатних для досягнення цілі – захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

Для визначення конкретного кола принципів захисту трудових прав та законних інтересів працівників зупинимося на принципах, що застосовуються в процесі судового захисту. На наше переконання, судовий захист як найвища ланка юрисдикційної форми захисту прав та інтересів розкриває усі необхідні загальновизнані особистісні та публічні цінності, що супроводжують процес визнання та відновлення порушених чи оспорюваних прав та інтересів

працівників. Варто зазначити, що неюрисдикційні форми захисту, відрізняючись від юрисдикційних низкою процедурних особливостей, за своєю суттю спрямовані на ті самі цілі, що й юрисдикційні форми. Відмінності вирішення спірних питань неюрисдикційними формами захисту та реалізація рішень, прийнятих недержавними органами щодо відновлення чи визнання порушених або оспорюваних трудових прав працівника, не змінюють керівних ідей, на яких базується захист, адже принципи – це «основні засади, вихідні ідеї, що характеризуються універсальністю, загальною значущістю, вищою імперативністю й відображають суттєві положення теорії, вчення, науки, системи внутрішнього і міжнародного права, політичної, державної чи громадської організації» [168, с. 110].

Судовий захист прав та законних інтересів працівників, як правило, реалізується в межах цивільного судочинства. Так, згідно з ч. 3 ст. 2 Цивільного процесуального кодексу України «основними засадами (принципами) цивільного судочинства є:

- 1) верховенство права;
- 2) повага до честі і гідності, рівність усіх учасників судового процесу перед законом та судом;
- 3) гласність і відкритість судового процесу та його повне фіксування технічними засобами;
- 4) змагальність сторін;
- 5) диспозитивність;
- 6) пропорційність;
- 7) обов'язковість судового рішення;
- 8) забезпечення права на апеляційний перегляд справи;
- 9) забезпечення права на касаційне оскарження судового рішення у випадках, встановлених законом;
- 10) розумність строків розгляду справи судом;
- 11) неприпустимість зловживання процесуальними правами;

12) відшкодування судових витрат сторони, на користь якої ухвалене судове рішення» [160].

Ці принципи застосовуються з метою забезпечення неупередженого і справедливого розгляду трудових спорів. Порухені, невизнані чи оспорювані права та обов'язки учасника трудових правовідносин захищаються судом задля забезпечення реалізації механізму правового регулювання трудових відносин. Отже, у разі, коли права працівника порушені, або невизнані роботодавцем, чи оспорюються ним відповідно до структури механізму правового регулювання, захист таких прав здійснюється індивідуальними актами.

Наведені принципи цивільного судочинства, що діють у процесі судового захисту трудових прав, не можуть бути перекладені на неюрисдикційні форми захисту повністю, але вони чітко вказують на те, що такі з них, як верховенство права, повага до честі і гідності, рівність усіх учасників процесу розгляду справи, диспозитивність, пропорційність, можуть бути застосовані в межах позасудового захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Водночас наведені процесуальні принципи захисту трудових прав дають підставу для дискусії щодо принципу гласності та відкритості розгляду спірного питання в позасудових процедурах. Наприклад, якщо говорити про самозахист, виникає питання, як реалізувати принцип «гласності і відкритості», не надаючи непотрібного розголосу суперечці, що виникла між працівником і роботодавцем у трудових правовідносинах? Такий розголос справи в певних випадках може негативно вплинути на репутацію як працівника, так і роботодавця. Не зрозуміло, як бути з неприпустимістю зловживання процесуальними правами, адже неюрисдикційні форми захисту не передбачають процесуальних прав для учасників розгляду трудової суперечки.

На наше переконання, принципу «гласності і відкритості» під час застосування неюрисдикційних форм вирішення трудової суперечки необхідно надати самостійного значення і трансформувати цей принцип у два

самостійні. Пропонуємо під гласністю розгляду звернення (заяви) працівника в неюрисдикційних формах захисту його трудових прав та законних інтересів розуміти чіткість та прозорість такого розгляду звернення (заяви) у зрозумілий працівнику спосіб, відповідно до якого цей розгляд не передбачає розголошення та/чи поширення його персональних даних або приватної персоніфікованої інформації без його згоди.

Щодо відкритості як принципу судочинства, то науковці надають йому такого значення: «під час реалізації принципу відкритості забезпечується зворотний зв'язок, присутні на судових засіданнях знайомляться з діяльністю судових органів, що сприяє поширенню серед громадськості правової культури. Як висновок, суспільна доступність до правосуддя – важлива складова частина судової відповідальності» [10, с. 7].

Такий підхід до неюрисдикційних форм захисту дещо не відповідає їх основній меті, яка полягає у відновленні або визнанні порушеного чи оспорюваного трудового права працівника. Позасудовий захист у цьому сенсі не спрямований на правовий всеобуч, хоча і не виключає його за згоди сторін. У зв'язку з цією особливістю пропонуємо під відкритістю розгляду звернення (заяви) працівника щодо захисту його трудових прав та законних інтересів розуміти можливість взаємодії працівника та роботодавця з громадськими організаціями, представниками сторін та органами виконавчої влади в процесі захисту своїх прав та інтересів, а також доступ до інформації, що подається іншою стороною суперечки для обґрунтування своєї позиції.

Щодо принципу зловживання процесуальними правами, то він у неюрисдикційній формі захисту природно трансформується в заборону зловживання правами загалом, адже «результатом зловживання правом завжди є завдання шкоди або створення її реальної загрози» [142, с. 102].

Вищевикладене дає підставу для висновку, що до принципів захисту трудових прав та законних інтересів працівників у неюрисдикційних формах мають застосовуватися такі правові принципи:

– поваги до честі й гідності, рівності всіх учасників процесу розгляду справи;

– гласності;

– відкритості;

– диспозитивності;

– пропорційності;

– заборони зловживання правами.

Ці правові принципи повинні тлумачитися відповідно до мети неюрисдикційної форми захисту трудових прав та законних інтересів працівника, і тому, зокрема, принципи гласності та відкритості слід наділяти спеціальним змістом, який запропоновано вище. Наведені принципи, на наше переконання, цілком відповідають висновку І.П. Жигалкіна про те, що «систему принципів трудового права утворюють фундаментальні, загальні та спеціальні принципи. Фундаментальними є ті, що лежать в основі всього трудового права як загальнообов'язкового соціального регулятора трудових і пов'язаних з ними відносин. Вони є втіленням найважливіших цінностей, притаманних цій галузі права. Загальні і спеціальні принципи трудового права є похідними від фундаментальних і забезпечують їх реалізацію» [42, с. 150]. За такої класифікації принципи захисту трудових прав та законних інтересів працівників можуть бути віднесені до групи спеціальних принципів.

Для вирішення завдання щодо визначення функцій захисту трудових прав та законних інтересів працівників звернемося до елементів механізму правового регулювання. Одним із таких елементів є індивідуальні акти. Ці акти є різноманітними: до них належать договори, угоди, акти, судові рішення, акти, постанови, ухвали щодо виконання судових рішень тощо. Всі їх об'єднує індивідуальний характер, адже вони поширюються тільки на вирішення певної конкретної юридичної справи. Договори та подібні до них індивідуальні акти належать до таких актів, які встановлюють для сторін договору певні правила, а отже, за їх допомогою відбувається (здійснюється) індивідуалізація регулювання правовідносин, що виникли між сторонами договору.

Правозастосовні акти, до яких, зокрема, належать акти юрисдикційних органів, прийнятих у процесі вирішення юридичної справи, забезпечують на основі владного примусу реалізацію і здійснення суб'єктивних юридичних прав та обов'язків. Важливим є те, що владний примус реалізується виключно органами державної влади. А отже, індивідуальні та правозастосовні акти мають різну природу і виконують різні функції.

Отже, якщо виходити з того, що неюрисдикційні форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників у кінцевому підсумку завершуються вирішенням справи (трудової суперечки) шляхом прийняття відповідного рішення, а саме рішення може бути реалізовано виключно за волевиявленням однієї зі сторін розгляду справи без примусу держави, то таке рішення має властивості акта-регулятора. Наприклад, вдаючись до самозахисту своїх трудових прав працівник звернувся до роботодавця із відповідною заявою, роботодавець розглянув її та вирішив задовольнити вимоги працівника. Рішення про задоволення вимог працівника в цьому випадку буде реалізовано роботодавцем без примусу й у спосіб, спільно визначений працівником і роботодавцем. У випадку, наприклад, коли працівник звернувся до профспілки задля захисту своїх трудових прав, профспілкова організація, взаємодіючи з роботодавцем, може захищати права працівника у створеній для цього спільній з роботодавцем комісії, рішення якої може бути реалізовано тільки за волевиявленням власника або уповноваженого ним органу. Якщо роботодавець чи працівник не погодиться із рішенням такої комісії, то ця комісія не правомочна примусити роботодавця чи працівника до виконання рішення.

Індивідуальні акти-регулятори поряд з нормативно-правовими актами в галузі трудового права забезпечують повноту правового регулювання суспільних відносин у сфері праці. Фактично неюрисдикційні форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників здатні в договірному порядку забезпечувати відновлення чи визнання порушеного чи/та оспорюваного права. Це дає підставу для висновку, що рішення неюрисдикційних органів

щодо захисту трудових прав та законних інтересів виконують функцію регламентації порядку реалізації трудового права чи законного інтересу конкретного працівника. Такі індивідуальні акти поширюються тільки на реалізацію прав та законних інтересів конкретного працівника. Прийняття подібного індивідуального акта в його регламентаційній функції реалізується шляхом визначення конкретних правил реалізації визнання чи відновлення порушеного права чи законного інтересу працівника.

Регламентаційна функція індивідуального акту захисту трудових прав та законних інтересів працівника полягає не лише у визначенні правил реалізації права чи інтересу працівника, а й у тому, що індивідуальний акт надає такому правилу нормативного характеру, що регламентує поведінку працівника і роботодавця у соціально-трудових правовідносинах стосовно конкретних, індивідуально визначених обставин справи. Регламентаційна функція законного інтересу працівника, що реалізується через індивідуальний акт-регламентатор «забезпечує баланс, урівноважує нормативну матерію з уявленням про справедливість у праві в широкому розумінні» [19, с. 163].

Говорячи про функції правозастосовних актів, слід зауважити, що до цієї групи належать індивідуальні акти, що видаються на основі норм процесуального права. Вони мають зв'язок з охоронними правовідносинами і, будучи юрисдикційними актами, забезпечують реалізацію юридичних норм і відповідно досягнення цілей, поставлених законодавцем.

Фактично правозастосовні акти пов'язані зі здійсненням державою її функцій у процесі захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Існують такі різновиди цих індивідуальних правозабезпечувальних актів: акти органів нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, рішення судових органів, акти органів примусового виконання рішень юрисдикційних органів.

Функцією правозастосовних актів у механізмі правового регулювання є засноване на владних повноваженнях компетентних державних органів забезпечення реалізації регулятивних юридичних норм. У них виражається

міра державного примусу, проте диференціація міри примусу залежить від повноважень органу державної влади. «Правореалізаційна діяльність держави щодо тлумачення права є усвідомленням змісту норм суб'єктами права з метою їх виконання, використання та дотримання» [100, с. 110].

Отже, здійснивши тлумачення норм права під час вирішення трудового спору, юрисдикційний орган у своєму рішенні забезпечує виконання, використання та дотримання норм права, і це своєю чергою вказує на те, що такий індивідуальний правозастосовний акт виконує правозастосовну функцію.

Зазначене вище дає підставу стверджувати, що ключовою функцією правозастосовних індивідуальних актів у сфері захисту трудових прав та законних інтересів працівників є правозастосовна функція. Отже, коли сторони не дійшли згоди щодо правильного застосування норм трудового законодавства чи положень трудового договору (контракту), вирішення трудового спору юрисдикційним органом з прийняттям відповідного індивідуального правозабезпечувального акта гарантує виконання прийнятим у справі рішенням правозастосовної функції.

У сукупності дій, вчинених державними органами, зокрема судами, щодо визнання чи відновлення порушеного трудового права чи законного інтересу працівника, провідним є гарантування дотримання трудових прав працівників. Таке гарантування може тлумачитися через гарантійну функцію, яка в подібних випадках розглядається як гарантія застосування державного примусу до порушника трудових прав та законних інтересів працівника.

Водночас варто наголосити, що під час захисту трудових прав та законних інтересів працівника індивідуальні акти-регулятори та правозастосовні акти також виконують статичну (стабілізаційну), динамічну та запобіжну функції. Зміст цих функцій права можна охарактеризувати так:

– статична (стабілізаційна) функція індивідуального акта або акта-регулятора в механізмі правового регулювання трудових правовідносин

зміцнює та надає сталості реалізації працівником свого трудового права чи законного інтересу;

– динамічна функція акта-регулятора й індивідуального акта щодо захисту трудових прав та законних інтересів працівника сприяє зміні та розвитку трудових відносин між працівником і роботодавцем у частині відновлення або визнання порушеного або оспорюваного права чи законного інтересу працівника. Індивідуальний акт, як правило, одноразово впливає на зміну правового становища працівника й роботодавця, що створює правову можливість подальшого розвитку відносин між цими учасниками трудових відносин;

– запобіжна функція акта-регулятора й індивідуального акта стосовно захисту трудового права чи законного інтересу працівника в механізмі правового регулювання трудових відносин містить правовий потенціал запобігання можливим майбутнім порушенням права чи інтересу працівника та їх попередження, що відновлено чи визнано за індивідуальним актом або за актом-регулятором.

Фактично, наведені функції захисту трудових прав та законних інтересів працівників розкривають окремі аспекти загальної для трудового права функції – захисної, але під кутом зору захисту порушених чи невизнаних прав працівника юрисдикційні та неюрисдикційні форми захисту зумовлюють цілу низку взаємопов'язаних дій учасників трудових відносин, які потребують чіткого регулювання та визначення їхнього функціонального змісту.

Висновки до розділу 1

Дослідження теоретико-правових засад захисту трудових прав та законних інтересів працівників дає підставу для таких висновків:

1. Двоєдина природа правового інструментарію трудового права, що поєднує державно-правові та договірні засоби захисту трудових прав та законних інтересів працівників, передбачає розгляд цих прав та інтересів

через призму діяльнісного підходу суб'єктів трудового права, коли участь працівника і держави в захисті трудових прав та законних інтересів працівника реалізується відповідно до наявних у них прав та обов'язків, закріплених у законодавстві України. Також діяльнісний підхід до реалізації права на захист своїх трудових прав та законних інтересів працівником передбачає активну його участь у відстоюванні своїх законних інтересів та в закріпленні трудових прав на локальному й договірному рівнях. Захист трудових прав та інтересів працівником певною мірою є способом забезпечення власної трудової діяльності на основі прав, наданих працівнику законом.

Такий захист здійснюється у визначених законом формах, і в цьому аспекті захист трудових прав та законних інтересів виступає предметом правового регулювання. Індивідуальні та колективні засоби захисту трудових прав та законних інтересів, будучи предметом правового регулювання, створюють конкретний правовий режим для суб'єктивних прав працівника. Система захисту трудових прав та законних інтересів працівників стає ефективною за умов участі в процесі захисту міжнародних та державних органів, які за своїм функціональним призначенням забезпечують гарантування належної реалізації трудових прав та законних інтересів учасників відносин у сфері праці. Функціональна складова впливу діяльності міжнародних та державних органів, що захищають трудові права та законні інтереси працівників, полягає у створенні такої системи засобів захисту, яка б охоплювала всі правові можливості реалізації права на працю в контексті гідної праці.

Як самостійний предмет захисту трудові права прямо пов'язані з умовами життєдіяльності суспільства і в надзвичайних ситуаціях вони можуть обмежуватися. Так, в умовах воєнного стану в Україні конституційні права людини і громадянина у сфері праці було тимчасового обмежено, що доводить вразливість цієї категорії прав. Безпекові умови життєдіяльності в Україні спрямовані на забезпечення обороноздатності держави, водночас значною

мірою гарантування безпеки в такому випадку реалізується за рахунок праці людини. Отже, трудові права та законні інтереси працівників необхідно визнати не просто самостійним предметом захисту, а особливим предметом, і межі тимчасових обмежень не повинні руйнувати саму природу права на працю та його організаційно-правові форми реалізації.

2. Класифікація форм захисту трудових прав та законних інтересів працівників включає юрисдикційні та неюрисдикційні форми. Принциповим є той факт, що способи захисту трудових прав та законних інтересів різняться залежно від форми захисту: зокрема, визнання трудового договору недійсним або відшкодування моральної шкоди, завданої порушенням трудового права, відшкодування майнової шкоди тощо не можуть бути реалізовані в межах самозахисту чи колективних дій трудового колективу.

Форми захисту трудових прав та законних інтересів поділяють на юрисдикційні та неюрисдикційні, де перша група передбачає участь державних та недержавних (профспілкових) органів у вирішенні трудового спору (конфлікту), а друга представлена самозахистом, який здійснюється самостійно працівником або групою працівників у форм колективних дій. Неюрисдикційна форма, хоча і є оперативною формою реагування на порушення суб'єктивного трудового права, все ж таки не має важелів державного примусу до відновлення чи визнання порушеного права. Серед юрисдикційних форм захисту трудових прав та законних інтересів працівників необхідно виділити судовий захист, який, незважаючи на складність та тривалість вирішення справи, фактично передбачає можливість застосування державного примусу щодо виконання рішення суду.

Судова форма захисту за своїм матеріально-юридичним наповненням передбачає не лише здатність захистити гарантовані державою трудові права працівників, а й визнати оспорюване право, що визначено на локальному чи індивідуальному рівнях правового регулювання праці. Судова форма захисту трудових прав та законних інтересів передбачає можливість вирішення трудового спору будь-якої складності з можливістю винесення рішення про

розмір відшкодування шкоди, завданої порушенням суб'єктивного трудового права.

3. Визначення принципів та функцій захисту трудових прав та законних інтересів працівників у їх прикладному аспекті дало підставу стверджувати, що захист трудових прав та законних інтересів працівників має свої принципи, які в загальній класифікації принципів трудового права належать до спеціальних. Доктринальний підхід до класифікації принципів трудового права дозволяє через принципи захисту трудових прав та законних інтересів працівників закріпити правові ідеї захисту загальновизнаних особистісних та публічних цінностей, що мають правове регулювання. Поєднання таких особистісних цінностей, як честь, гідність, особиста свобода, право на приватність життя, з цінностями, що мають публічний характер: верховенство права, законність, правопорядок тощо, дозволяє розкрити властивості принципів захисту трудових прав та законних інтересів працівників у юрисдикційних та неюрисдикційних формах захисту. Водночас до таких спеціальних принципів щонайменше необхідно віднести принципи цивільного судочинства, визначені законодавством, що реалізуються в процесі судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників, та принципи, які повинні забезпечити захист трудових прав та законних інтересів під час застосування неюрисдикційних форм захисту, зокрема верховенства права; поваги до честі й гідності, рівності всіх учасників процесу розгляду справи; гласності; відкритості; диспозитивності; пропорційності; заборони зловживання правами. Разом з тим принципи гласності та відкритості в неюрисдикційних формах захисту мають свою специфіку, обумовлену вимогою поваги до честі й гідності працівника та права на приватність його особистого життя.

Щодо функцій захисту трудових прав та законних інтересів працівників, то вони розкриваються через індивідуальні акти як елементи механізму правового регулювання трудових правовідносин. Зокрема, індивідуальні акти-регулятори, які приймають у позасудовому порядку вирішення справи

(трудої суперечки) між працівником і роботодавцем, виконують регламентаційну функцію. Акти юрисдикційних органів під час захисту трудових прав та інтересів працівників діють як правозабезпечувальні й такі, що реалізують правозастосовну функцію. Водночас індивідуальні акти механізму правового регулювання трудових відносин, прийняті з метою захисту трудових прав та законних інтересів працівників, виконують статичну (стабілізаційну), динамічну та запобіжну функції.

РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ОКРЕМИХ ФОРМ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Самозахист трудових прав та законних інтересів працівників

Захист трудових прав та законних інтересів працівників виступає одним з ключових завдань трудового законодавства та практики його застосування. Трудове право як самостійна галузь права у першу чергу є правом захисту, і обумовлено це економічною нерівністю сторін трудового договору. Водночас останнім часом все частіше погляди науковців зосереджені на проблемах реалізації самозахисту трудових прав та законних інтересів працівниками, і причина цього певною мірою залежить від зниження ініціативності профспілкових організацій та вольової відмови працівників від вступу до профспілок. За таких умов питання самозахисту трудових прав та законних інтересів працівників набуває актуальності, зокрема в частині практичної реалізації правових можливостей працівника самостійно захищати свої трудові права та інтереси.

Як правильно наголошує С.П. Параниця, «система самозахисту прав у демократичній і правовій державі повинна мати чіткі правові наслідки. На жаль, доводиться констатувати, що на сьогодні недостатній розвиток цього правового інституту обумовлений недосконалістю вітчизняного законодавства. Значною мірою це пов'язано з тим, що наявні регламентації самозахисту прав на галузевому рівні носять зрізаний і суперечливий характер» [111, с. 35].

Погоджуючись із цією тезою, зазначимо, що недосконалість вітчизняного трудового законодавства в частині самозахисту трудових прав працівників також обумовлена певною ідеологічною застарілістю чинного Кодексу законів про працю України. Незважаючи на те, що в ньому містяться окремі правові правомочності для працівників щодо захисту їхніх трудових прав, цей кодифікований акт побудований на застарілій радянській моделі

правового регулювання суспільно корисної праці. Зокрема, чинне трудове законодавство орієнтовано на значну участь держави в цьому процесі, але в сучасних умовах поширення договірних засад регулювання праці необхідно розширити й правові підходи до визначення правових умов самозахисту працівника.

А.М. Горяйнов наголошує, що «залежно від суб'єкта застосування примусу, останній можна поділити на державно-правовий та приватноправовий. Державно-правовий примус реалізовується державою в особі уповноважених нею органів, посадових осіб. Приватноправовий примус застосовують приватні суб'єкти (фізичні та юридичні особи). Відмінність державно-правового та приватноправового примусів. По-перше, сфера застосування державного примусу значно ширша, ніж сфера приватного примусу. По-друге, суб'єкт реалізації державного примусу не є стороною (учасником) тих відносин, з яких впливає спір. Особа, яка застосовує приватний примус, як правило, є стороною спірних відносин (виняток, під час самозахисту). По-третє, порядок (процедура) реалізації державного примусу врегульована законом. Процедура застосування приватного примусу зазначена в законі приблизно» [30, с. 418].

Не менш важливою у визначенні правових засад самозахисту трудових прав працівника є теоретична проблема приналежності цього явища до конкретних правових категорій. Зокрема, аналізуючи термін «самозахист», В.Л. Яроцький акцентує увагу на тому, що самозахист «наголошує на особливості суб'єкта захисту, на тому, що захист здійснюється самою особою без звернення до юрисдикційних органів. Розглядаючи різні погляди на співвідношення категорій захисту та самозахисту, слід зазначити, що одні дослідники визначають самозахист як спосіб захисту, інші ж – як форму захисту» [170, с. 165]. Отже, виникає питання: чи є самозахист трудових прав та законних інтересів працівником способом захисту, чи він є формою захисту.

Отже, якщо виходити з того, що самозахист трудових прав та законних інтересів працівника належить до сфери застосування приватноправового

примусу, то стає очевидним, що такий захист повинен містити певні правові орієнтири, зокрема визначення сфери застосування такого захисту з можливістю вживання конкретного приватноправового примусу з певними правовими наслідками. Потрібно чітко визначити в законодавстві права працівника на самозахист, адже, як слушно наголошує В.Я. Бурак, самозахист належить до неюрисдикційних форм захисту [14, с. 16].

І найголовніше в частині практичної реалізації права на самозахист: закон не визначає процесуальних аспектів самозахисту, а отже і його реалізація є більш ускладненою, адже в такому разі сторона діє в межах принципу: «що не заборонено законом, те дозволено». «Більшість вчених визнають самозахист окремим та самостійним способом юридичного захисту порушеного матеріального права» [34, с. 37]. Фактично, «самозахистом як правовою формою є не заборонені законом самостійні або за участю представника активні чи пасивні дії працівників з метою захисту своїх трудових прав та законних інтересів. Самозахист може бути індивідуальним або колективним» [15, с. 392]. «Якщо самостійна (індивідуальна) форма захисту – це певні дії безпосередньо особи (працівника), які вона вчиняє самостійно, то колективна форма – це самозахист, вчинений колективними діями працівників» [137, с. 551]. Водночас, як зазначають науковці, «мета самозахисту (будь-де) полягає в тому, щоб усунути порушення своїх прав або перешкод у їх реалізації (і трудові права – не виняток). Як правило, самозахист здійснюється, коли вже існує порушення трудових прав (або порушення триває) і працівник самостійно обирає на власний розсуд саме ту форму захисту своїх порушених прав, яку вважає за більш дієву та ефективну» [152, с. 168].

Зазначене вище свідчить, що в трудовому праві самозахист трудових прав та законних інтересів працівника є формою захисту, а для забезпечення правової визначеності в цьому питанні потрібне нормативне регулювання такої форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників, яка

може бути реалізована шляхом додаткової правової регламентації, що в підсумку має позитивно позначитися на реалізації цього права працівників.

О.І. Процевський свого часу писав, що трудовий договір як юридичний факт має таку особливість, що він визначає зміст трудових правовідносин в обсязі умов, вироблених сторонами під час його укладення. Трудовий договір відрізняється від інших юридичних фактів тим, що він є не лише підставою для виникнення трудових правовідносин, а й угодою про їхній зміст. Зміна умов трудового договору або його припинення можлива тільки після настання юридичних фактів, прямо зазначених законодавством про працю. Співвідношення трудового договору як юридичного акта та інших юридичних фактів є таким: породжувані договором первинні правовідносини є передумовою виникнення вторинних правовідносин [127, с. 289, 293, 303].

Отже, якщо говорити про самозахист працівником своїх трудових прав та законних інтересів, то це право впливає із суті трудових правовідносин, коли укладений трудовий договір дає підставу працівнику вимагати від роботодавця виконання досягнутих домовленостей, а в разі неналежного виконання трудових обов'язків роботодавцем у працівника виникає право на захист, коли самозахист виступає однією із форм захисту.

Самозахист працівником своїх трудових прав та обов'язків реалізується через його вольові дії, але така реалізація потребує певного оформлення актами реалізації прав та обов'язків, якими виступають договори, угоди, інші документи, що виражають вольові рішення конкретних осіб. Отже, у процесі реалізації права на самозахист працівник може відобразити своє волевиявлення у письмовій формі. Формою такого документа у першу чергу є відповідна заява, подана на ім'я роботодавця, у якій працівник повинен викласти свою вимогу до роботодавця усунути порушення його трудових прав, або ж заява, у якій працівник висловлює своє бажання змінити або припинити трудові правовідносини у зв'язку з порушенням роботодавцем досягнутої угоди про працю.

Зважаючи на економічну нерівність працівника й роботодавця порушення останнім трудових прав та законних інтересів працівників може бути обумовлено як юридичною неграмотністю, так і навмисним нехтуванням трудовими правами працівника. У таких випадках самозахист працівника може реалізовуватися шляхом проведення переговорів між сторонами трудового договору щодо способів усунення порушення трудових прав працівника, відновлення таких прав або компенсації збитків, які могли бути завдані. В іншому випадку, коли нехтування трудовими правами працівника з боку роботодавця є свідомим, працівнику не залишається нічого, як для захисту своїх трудових прав та законних інтересів в односторонньому порядку відмовитися від трудового договору і відповідно припинити трудові правовідносини з роботодавцем.

Фактично в разі порушення трудових прав та законних інтересів працівника роботодавцем виникають передумови вторинних трудових правовідносин, які за своєю природою є охоронними, і, як зазначає С.Я. Вавженчук, зміст охоронних трудових правовідносин є абстрактним, у той же час вони відображають модель бажаної або зобов'язувальної поведінки, що окреслена правовою нормою [17, с. 142]. Для самозахисту трудових прав та законних інтересів працівника характерним є те, що змістом самозахисту трудових прав є заходи охоронного характеру. У цьому ключі помилково вважати самозахист трудових прав монолітним правовим явищем, адже він має багаторівневу структуру, що включає реалізацію різних заходів самозахисту як припиняючого, так і відновлювального характеру [17, с. 461]. Тобто зміст самозахисту розкривається як в активних, так і в пасивних діях працівника, які націлені на припинення порушення його трудових прав та інтересів або ж на відновлення порушеного трудового права.

Водночас, виходячи з того, що зміна та припинення трудового договору відбувається тільки на підставі юридичних фактів, прямо визначених законом, тут стає принциповим той факт, що активні дії чи бездіяльність працівника, націлені на самозахист, мають відповідати нормі права, що закріплена в

трудоваму законодавстві. Саме ця вимога вказує на необхідність удосконалення чинного трудового законодавства, адже в сучасних умовах зростання економічної нерівності працівника й роботодавця, трудове законодавство має забезпечити правові умов реалізації працівником його права на самозахист, але на сьогодні нормативно це право не закріплено в статтях нормативно-правових актів про працю.

Так, ч. 3 ст. 38 Кодексу законів про працю України закріплює норму, відповідно до якої «працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору» [58]. Це положення поширюється і на випадки розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника. Варто зазначити, що такий самозахист породжує не лише припинення трудового договору, а й у майновому аспекті позбавляє працівника можливості заробляти собі на життя власною працею, і тому такий самозахист, на нашу думку, є крайньою мірою для працівника. Можна говорити, що в такому разі норми трудового законодавства дають можливість працівнику самостійно захищати свої трудові права, але навряд чи можна стверджувати, що цього достатньо для розвитку такої правової форми захисту трудових прав та законних інтересів і визначення процесуальних аспектів реалізації цієї форми захисту.

В. В. Лазор наголошує, що закон забороняє роботодавцю вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Водночас на виробництві цілком можливе виникнення випадків, коли роботодавець доручає працівнику роботу, не обумовлену трудовим договором, або переводить працівника без його згоди на іншу роботу. У такій ситуації порушуються трудові права працівника, які він має право захищати, оскаржуючи дії роботодавця. Безумовно, працівник може звернутися до суду або до юрисдикційного органу, що діє на підприємстві. Але той факт, що працівнику не надана в цій ситуації можливість діяти самостійно, не

звертаючись по допомогу до третіх осіб, є істотною прогалиною українського трудового законодавства [73, с. 235].

Ми частково погоджуємося з наведеним твердженням. Слід також погодитися з думкою В.В. Лазора про те, що питання самозахисту трудових прав працівника недостатньо врегульовано чинним трудовим законодавством України, але ми не згодні з тим, що працівник у зазначених вище випадках позбавлений правових можливостей здійснювати самозахист. Зокрема, виходячи зі змісту ст. 31 Кодексу законів про працю України, вважаємо, що відмова працівника від виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, також є самозахистом, але документарна форма самозахисту в такому разі буде існувати тільки за умови, якщо роботодавець відреагує на подібні дії працівника як на порушення трудового договору. Водночас законодавство не забороняє працівнику письмово звернутися до роботодавця із заявою про відмову від виконання дорученої роботи, яка виходить за межі угоди про працю. До способів самозахисту трудових прав працівника можна віднести також відмову від виконання роботи в умовах виробничого середовища, яке загрожує життю та здоров'ю працівника, відмову від виконання роботи на вимогу роботодавця з порушенням встановленого порядку залучення до такої роботи. Наприклад, порушення порядку залучення до надурочних робіт чи роботи в нічний час тощо.

Важливо, що «заходи самозахисту трудових прав та законних інтересів працівників, хоча й можуть бути виведені з норм трудового законодавства, вони не мають чіткого нормативного закріплення, окрім положень ст. ст. 38, 39 Кодексу законів про працю України в питаннях розірвання трудового договору» [85, с. 187]. Це свідчить, що самозахист працівників потребує нормативного врегулювання, адже в сучасних умовах набуває актуальності й проблема способів реалізації самозахисту трудових прав та законних інтересів працівників, що потребують розширення з метою оперативного реагування на порушення трудових прав. Наприклад, В.Я. Бурак обґрунтовано пропонує доповнити правові підстави відмови працівника від виконання трудових

обов'язків [14, с. 6]. А це своєю чергою можна розглядати як розширення способів самозахисту трудових прав та законних інтересів працівників.

Тому ми вважаємо, що, працюючи над удосконаленням трудового законодавства, слід окремо виділити відповідні положення, де й закріпити способи самозахисту трудових прав та законних інтересів працівників. Такий підхід до посилення захисту трудових прав працівників загалом повною мірою відповідає «духу» трудового права як права захисту працівника під час реалізації ним своїх здібностей до праці.

Як обґрунтовано доводить В.М. Андріїв, «здійснення працівниками активних дій щодо недопущення з боку роботодавця будь-яких порушень чи обмежень своїх трудових прав, свобод та законних інтересів» [1, с. 31] є самозахистом. Отже, виникає питання, як саме трудове законодавство повинно врегульовувати самозахист працівником його трудових прав та наскільки детально потрібно надавати цій процедурі процесуального регламентування. Якщо виходити з того, що самозахист має зберігати здатність до швидкого оперативного реагування на порушення трудових прав, то, ймовірно, процесуальний аспект правового регулювання в цьому питанні повинен вмішувати строки реагування роботодавця на дії працівника, водночас щодо реалізації прийнятого роботодавцем рішення, яке відновлює порушене право працівника або визнає за ним право, що оспорювалося працівником, необхідно закріпити такий строк реалізації рішення, як негайне виконання. Уведення процесуальних аспектів самозахисту працівником своїх порушених трудових прав та законних інтересів щодо інших питань буде лише створювати перешкоди для оперативного вирішення спірної ситуації.

Разом з тим необхідно визначитися, які норми матеріального права повинні забезпечити працівникові можливість здійснення самозахисту своїх трудових прав. Так, науковці зазначають, що «розробники проекту Трудового кодексу України не передбачили ані глави, ані статті, яка б закріплювала інститут самозахисту працівниками своїх прав» [23, с. 293]. Але такий стан речей не відповідає меті правового захисту трудових прав та законних

інтересів працівників, яка передбачає захищеність економічно слабшої сторони, що потребує додаткової уваги законодавця.

Питання самозахисту є дискусійним не лише у сфері трудового права, а й у сфері інших галузей. Науковці намагаються охарактеризувати це правове явище, зокрема, і шляхом формулювання визначення цього поняття. Так, у науковій літературі самозахист пропонують розглядати як «сукупність способів захисту охоронюваних законом прав особи або іншого суб'єкта цивільних правовідносин, що характеризується спільними ознаками та умовами здійснення і застосування за наявності певних підстав особою, яка в цьому випадку не здійснює свої владні функції чи посадові обов'язки» [147, с. 157]. Наведена думка повною мірою може бути покладена в основу визначення самозахисту трудових прав та законних інтересів працівників, зокрема, виходячи з того, що самозахист є правовою формою захисту, сукупність способів захисту виступає його змістом. Зміст і форма в цьому аспекті органічно доповнюють цілісне явище захисту трудових прав працівників, що вміщується у відповідному правовому механізмі.

Р.С. Веприцький пропонує заповнити прогалини трудового законодавства щодо самозахисту працівників шляхом його доповнення статтею з назвою «Самозахист працівниками своїх прав» і подає такий її зміст:

«1. Самозахист – встановлені законом самостійні дії працівника щодо охорони своїх прав без звернення по допомогу до державних та інших уповноважених органів.

2. З метою самозахисту трудових прав працівник може відмовитися від виконання не передбаченої трудовим договором роботи або від роботи в умовах небезпечної для його життя чи здоров'я виробничої ситуації, а також зупинити роботу в разі затримки виплати заробітної плати на строк більше трьох днів на весь період до виплати затриманої суми.

3. На час відмови або зупинення роботи за працівником зберігається середня заробітна плата.

4. Роботодавцю забороняється переслідування працівників за використання ними допустимих законодавством способів самозахисту трудових прав» [23, с. 293].

Окремо звертаємо увагу на те, що Р.С. Веприцький також способи самозахисту подає як зміст неюрисдикційної форми.

Загалом підтримуємо пропозицію Р.С. Веприцького, але зазначимо, що її слід посилити механізмом реалізації. Так, варто передбачити, що відмова від виконання роботи з боку працівника повинна супроводжуватися поданням роботодавцю письмової заяви, і окремо передбачити, що у виробничих ситуаціях, які загрожують життю та здоров'ю працівника або членів трудового колективу чи оточенню, подання письмової заяви не передбачається. У всіх інших випадках порушення трудових прав працівника, як-от: ненадання щорічної відпустки, неправомірна відмова у наданні відпустки, неправомірне залучення до понаднормової роботи, порушення строків виплати заробітної плати, доручення роботи, не обумовленої трудовим договором, тощо – необхідно передбачити подання працівником на ім'я роботодавця відповідної заяви, розгляд якої для останнього є обов'язковим.

О.І. Антонюк доводить, що характерними ознаками права на самозахист «є такі:

1) воно надає особі можливість самостійно здійснювати захист, не звертаючись до юрисдикційного органу (що не виключає можливість товариської допомоги та сприяння органів, які не вирішують справу по суті);

2) це право виникає у разі порушення чи створення реальної загрози порушення прав або інтересів;

3) це право може реалізуватися за допомогою заходів, які відповідають загальним або спеціальним критеріям правомірності, що відрізняє самозахист від самоуправства, дії під час якого вчиняються з порушенням встановленого порядку;

4) воно є цільовим правом і здійснюється з метою попередження, припинення порушення права або ліквідації наслідків порушення, що відрізняє самозахист від самосуду, спрямованого на покарання» [2, с. 6-7].

Отже, якщо взяти до уваги необхідність нормативного розширення способів самозахисту трудових прав та законних інтересів працівників, то таке розширення може здійснюватися не тільки шляхом поійменованих активних чи пасивних дій працівника, а й шляхом визначення критеріїв правомірності. Це дозволить не лише створити правові можливості самозахисту працівника визначеними законодавством способами, а й передбачити, що такий перелік не є вичерпним і в кожній окремій ситуації вирішувати питання про вчинення працівником дій чи про його бездіяльність у сфері самозахисту через визначення правомірності його дій.

Такий підхід дозволить попередити випадки порушення чи створення реальної загрози порушення прав або інтересів працівників у контексті перспектив розвитку самих трудових відносин та появу в майбутньому нових, відсутніх сьогодні загроз порушення трудових прав та законних інтересів працівників. Підтвердженням нашої думки є теза про те, що «правило слід застосовувати з певною гнучкістю і без зайвого формалізму, виходячи з конкретних обставин захисту прав людини» [51, с. 24], тобто способи захисту повинні бути гнучкими.

Питання самозахисту трудових прав та законних інтересів працівників є дотичним і до конституційного права на самозахист, зокрема, як наголошує Гориславський К.О., конституційне право на самозахист життя, здоров'я людини та громадянина від протиправних посягань має такі ознаки:

- «а) надана та гарантована державою можливість певним чином діяти;
- б) виявляється як в інтелектуальній, так і фізичній діяльності особи;
- в) виконується з метою відстоювання природного права на життя і здоров'я, передбаченого як нормами міжнародного права, так і чинним законодавством України;

г) відповідні дії особи повинні базуватися на соціальних нормах поведінки, у тому числі нормах права» [29, с. 6].

Погоджуючись із зазначеним, доповнимо, що в процесі реалізації працівниками їхніх здібностей до праці будь-яка виробнича ситуація та організація процесу праці не виключає можливості створення загрози життю та здоров'ю працівника, щонайменше про це свідчать дані Фонду соціального страхування в Україні, зокрема «за 2020 рік до робочих органів виконавчої дирекції Фонду надійшло та зареєстровано 40737 повідомлень про нещасні випадки/гострі професійні захворювання (отруєння). Порівняно з 2019 роком кількість повідомлень про нещасні випадки/гострі професійні захворювання (отруєння) збільшилась у 7 разів (з 5820 до 40737), кількість повідомлень про нещасні випадки зі смертельним наслідком збільшилась на 25,5 % (з 1228 до 1541). Значне зростання кількості повідомлень про нещасні випадки/гострі професійні захворювання (отруєння), зареєстровані в робочих органах виконавчої дирекції Фонду, зумовлено випадками інфікування медичних та інших працівників на COVID-19, роботи яких пов'язані з виконанням професійних обов'язків в умовах підвищеного ризику зараження, та які розслідуються як випадки гострого професійного захворювання. Повідомлень про такі випадки за 2020 рік зареєстровано 35 660, що складає 87,5 % від їх загальної кількості» [126].

Про що це свідчить? У першу чергу про те, що на законодавчому рівні необхідно приділити увагу питанню загальних та спеціальних критеріїв правомірності поведінки працівника у відмові від виконання роботи. Певна частина працівників працює в тих сферах виробництва, де їх життя та здоров'я постійно піддається ризику, але, на наше переконання, не всі випадки реальних загроз життю і здоров'ю повинні передбачати можливість працівника відмовитися від виконання роботи. Отже, способи захисту, критерії правомірності дій працівника також повинні стати об'єктом нормативного врегулювання.

У цьому контексті варто зважати на те, що «в основі єдності системи захисту трудових прав працівників лежить матеріальне право працівника на захист своїх трудових прав, свобод і законних інтересів всіма не забороненими законом способами... Відповідні норми (в основному – процесуальні та процедурні) становлять інституціональну єдність системи захисту трудових прав та інтересів працівників» [141, с. 418].

Отже, цілісність правового механізму трудових та законних інтересів працівників, одним зі складників якого виступає самозахист, потребує нормативного визначення способів захисту, що можуть бути реалізовані в цій формі, та визначення правових можливостей реалізації способів захисту на основі «єдності і диференціації правового регулювання праці».

Водночас для забезпечення реалізації правових можливостей працівників здійснювати самозахист своїх трудових прав та інтересів необхідно створити такі правові умови, щоб роботодавець був економічно зацікавлений дотримуватися своїх договірних зобов'язань. На наше переконання, досягти цього можна через встановлення матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником за порушення його трудових прав. Відповідальність роботодавця перед працівником у такому разі буде виступати попереджувальним заходом впливу. Хоча матеріальна відповідальність не стосується прямо самозахисту працівника, її все одно необхідно розглядати в межах правового впливу на роботодавця, адже право на самозахист – це не просто низка правових норм, закріплених у законодавстві у вигляді окремих статей, а комплексне «прочитування» трудового законодавства, де правові можливості самозахисту трудових прав працівника розкриваються в системі норм, що регулюють трудові та тісно пов'язані з ними відносини.

Підтвердженням того, що матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником може бути дієвим обмежувальним засобом щодо порушення трудових прав працівника, є той факт, що «це відповідальність загального охоронюваного характеру, забезпечена державним примусом.

Закріплення відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства та розширення підстав матеріальної відповідальності роботодавця сприяють підвищенню рівня захисту прав працівників та відповідають демократичним міжнародним стандартам у сфері праці» [66, с. 85].

У разі застосування до роботодавця матеріальної відповідальності за порушення трудових прав працівника з метою створення сприятливих умов для самозахисту працівником його трудових прав варто передбачити, що добровільне відновлення чи припинення порушених трудових прав працівника є підставою для звільнення роботодавця від матеріальної відповідальності. Тобто у такому разі в роботодавця виникає економічна зацікавленість відновити порушене трудове право працівника або визнати його чи припинити порушення, що триває, але в разі відмови від таких дій роботодавець у подальшому зазнає фінансових втрат за рахунок відшкодування працівникові шкоди, завданої порушенням його права. Водночас такий підхід потребує встановлення строків добровільного відновлення чи припинення порушення трудових прав працівника.

Наприклад, якщо встановити строк у 2 тижні, то слід передбачити, коли починають спливати два тижні – з часу виявлення такого порушення чи з часу звернення працівника до роботодавця. Також доцільно, на наше переконання, встановити й адміністративну відповідальність роботодавця в разі відмови у розгляді заяви працівника про порушення його трудових прав. Фактично такий правовий підхід створить економічно не вигідні умови для роботодавця, що призведуть до фінансових втрат у разі виявлення фактів порушення трудових прав працівника. Виявлення таких фактів вже буде відбуватися в юрисдикційних формах захисту трудових прав під час звернення працівника до уповноважених органів чи в процесі проведення нагляду і контролю за додержанням роботодавцем трудового законодавства.

Також необхідно відмовитися від встановлення строку, що звільняє роботодавця від матеріальної відповідальності перед працівником за

порушення його трудових прав. Це своєю чергою не дозволить роботодавцю відкладати розгляд питання про порушення трудових прав працівника з метою затягування часу.

Вищевикладене дає підставу для таких висновків:

– по-перше, самозахист трудових прав та законних інтересів працівників є правовою формою захисту: його зміст становить сукупність способів самозахисту, які розкриваються в активних чи пасивних діях працівника (дія чи бездіяльність);

– по-друге, необхідно на законодавчому рівні закріпити конкретні способи самозахисту трудових прав та законних інтересів працівника, починаючи від відмови виконувати роботу та права зупиняти роботу тощо. Водночас перелік не повинен бути вичерпним, що необхідно окремо передбачити в законодавстві, адже гнучкість способів самозахисту трудових прав та законних інтересів працівника обумовлена тим, що це способи оперативного реагування на порушення. Також варто виходити з того, що законодавство не може закріпити способи самозахисту трудових прав працівника на всі можливі випадки, включаючи й реальні загрози життю та здоров'ю працівника;

– по-третє, вирішуючи питання правової визначеності способів самозахисту трудових прав та законних інтересів працівника, слід нормативно закріпити загальні та спеціальні критерії правомірності дій чи бездіяльності працівника. Це необхідно здійснити на основі «єдності і диференціації правового регулювання праці», адже не всі фактичні обставини справи на практиці можуть вважатися такими, що дають право працівнику на самозахист способом відмови від виконання роботи. Наприклад, для працівників, які працюють у шкідливих та небезпечних умовах праці, слід виходити зі звичайного виробничого ризику для вирішення питання про правомірність обрання працівником того чи іншого способу самозахисту своїх трудових прав, зокрема тих, що базуються на обов'язку роботодавця створити безпечні і нешкідливі умови праці;

– по-четверте, самозахист трудових прав та законних інтересів працівника як правова форма захисту потребує унормування не лише шляхом визначення змісту матеріальних норм права на самозахист та його способів, а й визначення низки процесуальних аспектів реалізації самозахисту, водночас процесуальний складник самозахисту трудових прав та законних інтересів не повинен бути переобтяжений тривалими в часі процедурами та регламентами, адже самозахист у першу чергу – це оперативний спосіб реагування працівником на порушення його трудових прав та інтересів, що має на меті усунення порушення та продовження реалізації свого права на працю за укладеним трудовим договором з роботодавцем;

– по-п'яте, самозахист трудових прав та законних інтересів необхідно забезпечити низкою способів економічного стимулювання роботодавця, зокрема варто передбачити для роботодавця матеріальну відповідальність за бездіяльність у разі звернення до нього працівника в межах самозахисту. Це своєю чергою створить економічно не вигідні для роботодавця умови в разі його відмови від розгляду звернення працівника.

2.2. Захист трудових прав та законних інтересів працівників профспілковими організаціями

Захист трудових прав працівників у демократичних правових державах здійснюється всіма можливими засобами, і профспілковий рух у цьому аспекті виступає на боці працівників, забезпечуючи трудящим підтримку як у випадках відстоювання ними своїх порушених трудових прав, так і у випадках захисту індивідуальних та колективних законних інтересів працівників. Тривала концептуальна невизначеність вітчизняного трудового законодавства все частіше призводить до дискусій про роль та значення професійних спілок у регулюванні трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, а отже, одним з науково-практичних завдань трудового права як науки є визначення та

обґрунтування ролі професійних спілок у сучасних відносинах, що склалися в Україні у сфері праці.

Пріоритетним завданням будь-якої сучасної держави є результативне забезпечення реалізації й захисту трудових прав, а також приведення їх у відповідність із сукупністю міжнародно-правових стандартів. Не викликає сумнівів, що розвиток трудового законодавства має бути спрямованим на підвищення рівня ефективності засобів дотримання й захисту прав у сфері праці [107, с. 32].

Отже, розвиток трудового законодавства в Україні неодмінно має охоплювати вдосконалення законодавства про профспілкові організації, які від початку своєї діяльності спрямовували зусилля на підвищення рівня захищеності трудових прав та законних інтересів трудящих. На сучасному етапі розвитку вітчизняного законодавства про профспілки в Україні спостерігається боротьба за саме право працівників захищати свої права та законні інтереси через профспілкових представників, до сьогодні відсутній єдиний державницький погляд на роль та значення профспілок у регулюванні трудових та пов'язаних з ними відносин. Це своєю чергою вимагає не лише активної участі самих трудящих у відстоюванні своїх законних прав, а й перебудови взаємодії профспілок з державою та роботодавцями, зокрема в частині захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

Так, відповідно до ст. 36 Конституції України «громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності» [63].

Відповідно до конституційних засад діяльності профспілкових організацій вони створюються та функціонують з метою захисту трудових та соціально-економічних прав та інтересів трудящих, але, як показує практика профспілкової діяльності в Україні, реалізація головного завдання

професійних спілок потребує істотних змін та поживавлення діяльності цих громадських організацій.

Спеціальний закон, що регулює діяльність профспілкових організацій в Україні, у ст. 1 закріплює таке визначення: «професійна спілка (профспілка) – добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання)», а ст. 2 визначає, що «професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки» [123].

Такі нормативні визначення базових умов функціонування професійних спілок загалом відповідають їхньому призначенню щодо забезпечення правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, але одного декларування права на добровільне об'єднання та представництво і захисту трудових прав та законних інтересів працівників замало для побудови справедливих умов взаємодії між працівниками, роботодавцями та державою. Вочевидь профспілкові організації за рахунок об'єднання інтересів працівників повинні становити потужну силу в боротьбі за свої трудові права, але економічна нерівність працівників і роботодавців продовжує негативно впливати на розвиток профспілкового руху в Україні, чим значною мірою нівелюється представницька та захисна функція професійних спілок, і в підсумку профспілковий захист трудових прав та законних інтересів працівників перебуває в незадовільному стані. На наше переконання, це пояснюється як недосконалістю трудового законодавства, що регулює діяльність професійних спілок, так і небажанням працівників з огляду на їхню зневіру в силі колективного захисту своїх прав, а також потужним лобіюванням роботодавцями та їх об'єднаннями прийняття законів, які звужують права професійних спілок.

Щодо недосконалості чинного законодавства України про професійні спілки науковці наголошують на тому, що не можна нормативно зводити їхню діяльність виключно до захисту. Так, С.Я. Вавженчук обґрунтовано

наголошує, що «з аналізу нормативного визначення випливає, що законодавець акцентує увагу не на регулюванні профспілками двох блоків правовідносин, а саме: відносин між працівниками та працівниками і роботодавцями, а на представництві та захисті прав та інтересів працівників, що є членами профспілки. Думається, що у визначенні слід також приділити увагу колективним переговорам як одній із важливих функцій профспілки у сфері превентивної охорони прав працівників, адже у статті 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» профспілка наділяється відповідним правом» [16, с. 207].

Наведене твердження демонструє концептуальну роз'єднаність усіх напрямів діяльності професійних спілок, а це відповідно позначається й на правових можливостях захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Зокрема, превентивна охорона трудових прав та соціально-економічних інтересів працівників починається на етапі колективних переговорів, коли на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях закріплюються трудові права працівників, а також правові засади взаємодії працівників із роботодавцями та державою через своїх представників. Належний рівень захисту трудових прав та законних інтересів працівників неможливо забезпечити, якщо актами соціального партнерства не визначено кореспондуючих прав та обов'язків усіх соціальних партнерів. За таких умов профспілки мають право на захист трудових та соціально-економічних прав працівників на рівні закону, а реальних механізмів реалізації цього права фактично і немає.

Вирішуючи означену проблему, науковці доводять, що діяльність професійних спілок у сфері захисту соціально-економічних прав працівників повинна відбуватися за такими напрямками: «по-перше, за участі в правотворчості, по-друге, із застосуванням норм КЗпП України, інших законів та підзаконних нормативно-правових актів, зокрема колективних договорів (угод), по-третє, за участі профспілок у вирішенні колективного трудового

спору і проведенні страйку, по-четверте, під час здійснення громадського контролю за дотриманням трудового законодавства» [21, с. 14].

Підтримуючи зазначене, додамо, що захист трудових прав та законних інтересів працівників на етапі правотворчості надає правову можливість протистояти потужному лобі роботодавців щодо наділення їх більшими правами ніж це передбачено законодавством сьогодні, що фактично може розцінюватися як звуження наявних прав працівників. І тут важливий той аспект, що ст. 22 Конституції України фактично забороняє під час прийняття нових законів або внесення змін до чинних законів звужувати зміст та обсяг наявних прав і свобод, якими згідно з Основним Законом наділена людина і громадянин. Отже, маємо таку ситуацію, коли фактично зміст та обсяг трудових прав працівників не звужується, а спрощення та звуження прав профспілкових організацій прямо не підпадає під заборону. У підсумку право працівників на професійні об'єднання не порушується, але правові можливості впливати на стан охорони й захисту трудових прав працівників нівелюється через звуження повноважень профспілок або через фактичну відстороненість профспілок від впливу на законодавство, що приймається.

Щодо участі професійних спілок у застосуванні норм КЗпП України, інших законів та підзаконних нормативно-правових актів, зокрема колективних договорів (угод), як зазначає Р.С. Веприцький, варто зазначити, що вітчизняні профспілки до сьогодні перебувають під контролем роботодавця, зокрема й за рахунок того, що не завжди думка профспілки має визначальне значення для прийняття рішення роботодавцем. Наприклад, у ст. 247 КЗпП України закріплено норму, відповідно до якої первинна профспілкова організація на підприємстві, в установі, організації «разом з власником або уповноваженим ним органом вирішує питання оплати праці працівників, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат» [58]. Якщо таке повноваження реалізується під час укладення колективного договору, то

професійна спілка фактично представляє інтереси працівників, але реально вплинути на систему оплати праці не може, адже нині в Україні склалася традиція, відповідно до якої в колективних договорах зазвичай питання оплати праці визначаються на рівні державою встановлених мінімальних гарантій в оплаті праці. Коли йдеться про преміювання працівників загалом, то право на це належить роботодавцеві, який і визначає розмір премій та коло осіб, яких буде премійовано, і професійна спілка в цьому питанні навряд чи може щось заперечити. Як правило, наказ про преміювання формально погоджується з представником профспілки, який ставить на цьому наказі свій підпис. Отже, повноваження є, а механізм реалізації фактично відсутній. І це питання потребує ретельного вивчення, а законодавство в цій сфері потребує суттєвого вдосконалення в частині закріплення правових механізмів реальної участі професійних спілок у визначенні умов оплати праці працівників, зокрема й щодо преміального фонду.

Наступний напрям діяльності профспілок, що потребує суттєвого вдосконалення, – це громадський контроль за додержанням трудового законодавства. Як слушно зазначає В.М. Короленко, відносини з нагляду контролю за додержанням законодавства про працю входять до змісту представницької функції професійних спілок у сучасних умовах [65, с. 152]. Не менш важливою є й участь професійних спілок у заходах, які супроводжують забезпечення дисципліни праці, а численність способів захисту прав працівника з боку незалежних органів виступає складником усього механізму [60, с. 70].

Отже, професійні спілки, здійснюючи представництво інтересів окремого працівника чи трудового колективу або групи працівників, захищають їхні інтереси. У випадку, коли йдеться про захист прав працівника чи групи працівників, професійні спілки або виступають представником або ж надають працівнику необхідну підтримку в процесі захисту таким працівником своїх трудових прав.

Але чи достатньо сьогодні для українського суспільства громадського контролю у сфері праці для виправлення ситуації з тотальним порушенням трудових прав працівників?

Контекст відповіді на це питання криється у праві працівника звернутися щодо захисту своїх трудових прав до професійної спілки. І тут виявляється, що професійна спілка має право втрутитися у вирішення спірної ситуації між працівником і роботодавцем як на етапі вирішення суперечки, так і до її виникнення в процесі здійснення громадського контролю за додержанням трудового законодавства. Але виявлення порушення і звернення профспілки від імені працівника для вирішення спірної ситуації не дає гарантії того, що роботодавець змінить свою позицію, адже професійна спілка не має важелів примусу роботодавця до виконання приписів законодавства. Отже, і в цьому питанні законодавство слід переглянути, зокрема, на наше переконання, шляхом надання професійним спілкам права примусу щодо роботодавця.

«Представництво професійною спілкою інтересів працівників під час реалізації права на звернення щодо захисту своїх прав (трудових і соціально-економічних) становить окремий різновид серед видів процесуального представництва, виділених репрезентами науки цивільного права. Особливості процесуального порядку представництва професійною спілкою інтересів працівників під час звернення таких щодо захисту своїх прав не дозволяють віднести цей різновид представництва до жодного виду добровільного представництва, виділеного в науці цивільного права (договірне, громадське). Зокрема, можливість професійної спілки представляти під час вирішення трудових спорів інтереси працівників, що не є членами цих організацій, а також уповноваження на представлення інтересів працівників профспілковим представником згідно зі статутом, не відповідають ознакам громадського представництва як різновиду договірного процесуального представництва» [167, с. 76].

Це свідчить про те, що питання представництва професійними спілками інтересів працівників під час захисту їхніх трудових прав потребує

самостійного правового регулювання, а самі процесуальні права профспілок доцільно закріпити в Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Водночас варто зазначити, що розширення механізмів діяльності професійних спілок та розширення їхніх правових можливостей захищати трудові права та законні інтереси працівників багато в чому залежить від активної позиції самих членів профспілки та трудящих загалом. Та вітчизняні трудящі не виявляють наполегливості, і пояснюється це певними історичними особливостями діяльності профспілок у радянську добу. Так, за часів тотального панування комуністичної ідеології діяльність професійних спілок щодо захисту трудових прав працівників була штучною, зокрема «рішення робітничих зборів мали реалізовуватись не лише через адміністрацію підприємств, але й через громадські органи, наприклад, через комісії з питань заробітної плати та нормування праці. Останні ж, виявляючи занижені (з точки зору адміністрації) норми виробітку і схиляючи робітників до їх підвищення, змінювали тим самим первісне призначення профспілок як захисників соціальних інтересів трудящих. Таким чином, у період 70-х – 80-х рр. уся система громадського управління матеріальним виробництвом перебувала в стані глибокої кризи. Цей стан дає підставу зробити висновок про її фіктивність та про відсутність у робітників можливості реально впливати на процес виробництва. Для того, щоб отримати її, необхідно було зламати всю систему тоталітарних відносин» [39, с. 9].

Отже, у свідомості трудящих професійна спілка хоча й була їхнім представником, все одно кожен усвідомлював, що рішення комуністичних керівників не обговорюються і, відповідно, не можуть бути змінені. У результаті професійна спілка могла лише висловити свою думку, але інстинктивно будь-яка її ініціатива була повторенням «завдання партії».

«Процес одержавленості професійних спілок значно поглиблювався їх участю в організації соціалістичного змагання. Останнє слугувало засобом підвищення інтенсивності праці й одночасно виступало своєрідною формою

підтримки трудящими економічного курсу держави. Профспілкові комітети, як надзвичайно важлива ланка в його організації, за цих обставин перетворювалися на органи підтримки держави на кожному окремо взятому підприємстві» [39, с. 18].

За таких умов, не заперечуючи того, що загальний рівень життя трудящих був прийнятним, уся діяльність професійних спілок зводилася до мотивування трудящих до підвищення норм виробітки, а не до захисту їхніх трудових прав. Соціалістичне змагання фактично перетворювало трудящих на виконавців поставлених виробничих завдань без права відмови. Наприклад, у радянську добу практикувалися так звані «суботники» або години роботи із перерахунком заробітку у фонд миру тощо. Працівники використовувалися як робоча сила, що приносить прибуток, а особисті здібності до праці, професійний розвиток, задоволення особистих потреб, зокрема сімейних, перебували на останньому місці в процесі боротьби за комуністичне майбутнє.

За таких умов історичне минуле діяльності професійних спілок в Україні потребує не стільки оновлення, скільки становлення на засадах демократії, гуманізму та справедливості. До сьогодні науковці зазначають, що «незважаючи на те, що засади функціонування інституту профспілкових органів створені досить давно, з кожним роком його сутність нівелюється, що можна пояснити управлінням профспілковими органами особами, які перебувають у підпорядкуванні адміністрації, незнанням своїх прав та повноважень, низьким рівнем довіри працівників до профспілкових органів, відсутністю позитивного досвіду та/або доведення його до відома зацікавлених осіб. Зазначене потребує розробки нових підходів до формування та функціонування ефективного, незалежного інституту профспілкових органів» [40, с. 138].

Погоджуючись із зазначеним, доповнимо, що профспілковий захист трудових прав та законних інтересів працівників має охоплювати всі етапи виникнення, зміни та припинення трудових і тісно пов'язаних з ними відносини. Якщо залучати професійні спілки на етапі укладення трудового

договору між працівником і роботодавцем, це може позитивно вплинути на зміст угод про працю, адже коли особа не має роботи (є безробітною), вона ладна погодитися на будь-які умови праці лише для того, щоб отримати можливість заробляти собі на життя працюю. У такі моменти роботодавці можуть зловживати своїми правами в процесі формулювання змісту угоди про працю, і вже після цього забезпечити працівникові справедливі умови праці, вищі ніж передбачено трудовим договором, значно складніше, а професійні спілки в цьому разі не здатні забезпечити перегляд такої угоди.

«Розпад Радянського Союзу, проголошення України незалежною державою, заборона комуністичної партії, яка мала конституційне право партійного керівництва профспілками, демократизація суспільства відкрили дорогу для самостійної діяльності профспілок, підвищення їх ролі серед трудящих. Для здійснення цього потрібно було виробити концепцію профспілкової роботи, визначити стратегію і тактику за умови економічного та політичного реформування України. Отже, аналізуючи історію діяльності українських профспілок за період від виникнення до набуття Україною незалежності, можна зробити висновок, що захисна діяльність профспілок була перервана радянським режимом, перебуваючи на етапі свого поступового становлення. З 1991 року захисна діяльність профспілок поступово розпочала своє відродження» [33, с. 117].

Зазначене вище свідчить, що вітчизняні науковці висловлюють оптимістичний погляд на розвиток профспілкового руху в Україні і пов'язують це саме з демократизацією суспільства. Проте ми переконані в тому, що становлення дієвого профспілкового руху в Україні також пов'язано з необхідністю підвищення активності самих працівників щодо захисту своїх трудових прав та законних інтересів.

Бурак В.Я. слушно наголошує, що «необхідно посилювати роль профспілок під час захисту порушених прав. Це вимагає від профспілкових органів на регіональному або на галузевому рівні готувати відповідних спеціалістів із захисту порушених прав і законних інтересів працівників.

Необхідно надати обов'язок територіальним і галузевим органам профспілок надавати відповідних фахівців для допомоги працівникам у вирішенні колективного або індивідуального трудового спору під час відповідного звернення» [13, с. 405].

Погоджуючись із такими пропозиціями, зазначимо, що результативна допомога професійних спілок у захисті трудових прав працівників як в індивідуальних, так і в колективних спорах може відновити довіру працівників до цієї інституції, але для досягнення такого результату необхідно вирішити питання щодо підготовки таких спеціалістів та підвищити рівень просвітницької діяльності професійних спілок. Ці два ключові питання мають істотні фінансові складники для розвитку.

Ми вважаємо, що покласти фінансові витрати на підготовку таких фахівців та поширення просвітницької діяльності серед працівників щодо їхніх трудових прав та законних інтересів необхідно на державу як одного з соціальних партнерів. Роботодавці з високою вірогідністю будуть блокувати таку діяльність або ж готуватимуть за свої кошти «ручних» представників трудящих. Працівники своєю чергою не мають можливостей фінансувати такі напрями діяльності професійних спілок, а отже, держава як суб'єкт, що зацікавлений у налагодженні цивілізованих, демократичних, соціально спрямованих відносин у сфері праці, має взяти на себе такі витрати.

Щодо діяльності професійних спілок стосовно захисту трудових прав та законних інтересів працівників, то цей вид діяльності був і залишається основоположним у функціонуванні цих професійних об'єднань працівників, водночас до сьогодні в Україні цей напрям діяльності потребує істотного оновлення та вдосконалення на законодавчому рівні.

Захист трудових прав та законних інтересів працівників профспілковими організаціями виступає однією з форм захисту, його ще називають «профспілковим» захистом [14, с. 7]. У профспілковому захисті профспілкові органи в охоронних трудових правовідносинах виступають суб'єктом, який наділений законодавством або договором повноваженням

здійснювати захист трудових та соціально-економічних прав і законних інтересів працівників, або ж можуть бути їхніми представниками під час захисту трудових прав іншими органами [14, с. 17]. Фактично профспілка виступає на стороні працівника чи трудового колективу, і, як слушно наголошує В.М. Короленко, «у певних відносинах, тісно пов'язаних з трудовими, представництво особистих і колективних прав та інтересів є допустимим, а іноді навіть необхідним... Колективні інтереси працівників, як правило, формулюються, виражаються та захищаються через представників» [65, с. 7].

Отже, професійні спілки, здійснюючи представництво інтересів окремого працівника чи трудового колективу або групи працівників, захищають їхні інтереси. У разі, коли йдеться про захист прав працівника чи групи працівників, професійні спілки або виступають представником або ж надають працівнику необхідну підтримку в процесі захисту таким працівником своїх трудових прав.

У контексті вищезазначеного варто звернути увагу на те, що захист професійними спілками трудових прав працівників – це один із різновидів їхньої діяльності, що реалізується в їхніх повноваженнях, а захист трудових, соціально-економічних (законних) інтересів – це інший різновид їхньої діяльності. Обидва різновиди реалізують захисну функцію, що виступає основою та метою діяльності цієї громадської організації. Здійснення професійними спілками всіх їхніх повноважень та реалізація їхніх прав, визначених у ст. ст. 245-248 КЗпП України та ст.ст. 8-10, 19-33, 38, 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», фактично націлено на виконання захисної функції у їхній діяльності.

«Профспілки відіграють важливу захисну роль у припиненні трудових відносин, проте окремі норми чинного законодавства про працю потребують змін та доповнень. У зв'язку з цим у проєкті нового Трудового кодексу України доцільно передбачити норми щодо обов'язкових консультацій професійної спілки з роботодавцем щодо звільнення працівника за ініціативи

роботодавця у випадках банкрутства. Таким чином, участь профспілок у припиненні трудових відносин є формою захисту трудових прав працівників. Внесення запропонованих змін та доповнень до трудового законодавства дасть змогу профспілкам ефективніше здійснювати захист найманих працівників у процесі припинення трудових відносин» [92, с. 369].

Питання участі професійних спілок у процедурі припинення трудових відносин з працівником чи групою працівників певним чином на сьогодні виступає наріжним каменем у державній політиці України. Не є таємницею, що це питання широко обговорюється в політичних колах, де є прихильники зазначеного підходу до порядку звільнення працівника, зокрема у випадках масового вивільнення працівників, інші вважають, що професійні спілки не слід наділяти такими повноваженнями, адже рішення власника або уповноваженого ним органу достатньо для вирішення питання про подальшу долю трудового договору з конкретним працівником.

Ми вважаємо, що економічні умови здійснення підприємницької діяльності в Україні ще далекі від цивілізованих, адже тіньова економіка в нашій державі, рівень безробіття, приховані частини заробітної плати порівняно з високою оплатою праці топ-менеджменту державних компаній все частіше викликають збурення у суспільстві, подолання якого забезпечується через усілякі реорганізації, що приховують у собі реальні загрози для звичайних працівників. Реорганізація підприємств, установ, організацій все частіше стає інструментом для вивільнення небажаних працівників, або перерозподілу сфер впливу, чи зміни керівників. Такі реорганізації в державному та комунальному секторах економіки створюють стан невизначеності як для сфер діяльності, де функціонують подібні підприємства, установи, організації так і для пересічних працівників, які працюють на цих підприємствах.

Стосовно приватного сектора економіки ситуація не вирізняється стабільністю: доволі часто на практиці відбувається реорганізація, яка оформлюється через припинення діяльності суб'єкта господарювання з

одночасним створенням іншого. Такі «трансформації» відбуваються задля вирішення певних економічних потреб власника засобів виробництва, і паралельно на цих же засобах виробництва засновується нове підприємство. З позиції здійснення права власності така ситуація не викликає сумнівів, але щодо забезпечення стабільної зайнятості для працівників і щодо дотримання їх трудових прав у процесі вивільнення такий стан речей не можна визнати правильним.

Що ж можна запропонувати для подолання таких негативних тенденцій в Україні? На наше переконання, варто наділити професійні спілки правом дорадчого голосу в прийнятті рішень про реорганізацію чи ліквідацію підприємств, установ, організацій. Дорадчий голос у такому разі надасть право представникам трудових колективів на отримання повної достовірної інформації про причини та підстави проведення реорганізації чи процедури ліквідації. Це своєю чергою надасть можливість представникам трудових колективів вживати заходів попередження порушення трудових прав працівників на етапі вивільнення.

Конституція України у ст. 13 закріплює норму про те, що «власність зобов'язує. Власність не повинна використовуватися на шкоду людині і суспільству» [63]. Отже, у контексті захисту трудових прав та законних інтересів працівників ці положення повинні реалізовуватися у спосіб, що не порушує трудових прав працівників. Зокрема, потрібно сформувати практику ведення бізнесу та господарської діяльності так, щоб не завдавати шкоди професійним групам працівників та трудовим колективам. Наприклад, держава як власник шахт має право на їхнє закриття з різних причин, зокрема і з політичних мотивів, але цьому має передувати серйозна робота щодо забезпечення робочими місцями працівників, що вивільняються. Масові вивільнення працівників в інших сферах діяльності, де держава виступає одним з роботодавців, ситуації є аналогічними.

Наприклад, у сфері освіти постійні скорочення та реорганізації закладів освіти не завжди проводяться задля підвищення якості освітніх послуг, а отже,

особи, які в результаті таких перетворень залишаються без роботи, потребують захисту. Не можна власність та здійснення права власності розглядати лише як беззаперечне право на вирішення долі того чи іншого підприємства, установи, організації. Протистояти цій ситуації мають професійні спілки, які фактично є об'єднаннями працівників, котрі власною працею забезпечують функціонування підприємств, установ, організацій незалежно від їхньої приналежності до того чи іншого виду власності.

І.В. Лагутіна пропонує у проєкті Трудового кодексу України приділити більше уваги профспілковим організаціям та їх повноваженням, зокрема «з метою більш докладної регламентації прав професійних спілок та їх органів із захисту прав та інтересів працівників» [72, с. 13].

Ми вважаємо, що деталізація та регламентація таких повноважень може бути здійснена через визначення конкретних правових можливостей діяти під час захисту трудових прав працівника, чи групи працівників, чи трудового колективу та окремо під час захисту законних інтересів працівника, групи працівників та трудових колективів. З цією метою пропонуємо до проєкту Трудового кодексу внести окремі статті «Повноваження професійних спілок щодо захисту трудових прав працівника» та «Повноваження професійних спілок щодо захисту законних інтересів працівника чи/та трудового колективу».

«Міжнародно-правові основи регулювання профспілкової діяльності повинні бути прийняті до уваги законодавцем під час розвитку і вдосконалення нормативно-правової бази, що забезпечує профспілкову діяльність в Україні» [91, с. 334]. Зокрема, це стосується належної реалізації положень ст. 2 Конвенції Міжнародної організації праці № 154 про сприяння колективним переговорам, що набула чинності 11 серпня 1983 року, де закріплено норму, відповідно до якої колективні переговори проводяться з метою:

- а) визначення умов праці й зайнятості;
- б) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками;

с) регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників [62].

Такий підхід до участі професійних спілок як представників працівників у вирішенні питань, пов'язаних з організацією та забезпеченням їхньої праці, побудований на засадах партнерства, коли колективні переговори охоплюють усі етапи й стадії забезпечення роботою працівників.

Зокрема, у Рекомендаціях Міжнародної організації праці № 163 щодо сприяння колективним переговорам у розділі II «Засоби сприяння колективним переговорам» зазначається, що «роботодавці приватного й державного секторів повинні на прохання організацій працівників подавати інформацію про соціально-економічне становище виробничого підрозділу, в рамках якого ведуться переговори, та підприємства в цілому, потрібну для компетентного ведення переговорів...» [128].

Зазначене свідчить про відкритість роботодавців до професійних спілок, а відповідно й до працівників стосовно питань, які мають істотне значення в процесі ведення колективних переговорів. У нашому суспільстві, на жаль, до сьогодні питання соціально-економічного становища того чи іншого підприємства, установи, організації перебуває під завісою таємниці навіть для працівників, а подекуди й для органів контролю. Отже, на прикладі правових підходів Міжнародної організації праці пропонуємо окремо закріпити конкретні повноваження щодо захисту професійними спілками трудових прав працівників та їх законних інтересів, а також удосконалити законодавство про професійні спілки та гарантії їхньої діяльності окремими статтями, зокрема «Засоби сприяння реалізації повноважень професійних спілок».

У процесі вдосконалення трудового законодавства в частині повноважень та правових можливостей професійних спілок здійснювати реальний захист трудових прав та законних інтересів працівників варто зважати на історичний контекст виникнення та розвитку профспілкових організацій. Важливо враховувати, що «профспілки є і залишаються наймасовішою громадською організацією, яка об'єднує значну кількість

працівників. Ця організація займає важливе місце серед інших громадських організацій тому, що вона об'єднує людей праці, а праця є основною умовою для існування самого суспільства. За загального падіння чисельності профспілок зберігається досить високий показник охоплення працівників профспілковим членством» [158, с. 65]. Водночас, як справедливо стверджує Ф.А. Цесарський, процес розвитку та вдосконалення законодавства про профспілки, їх права та гарантії діяльності повинен полягати, зокрема, у збереженні, закріпленні та розширенні прав, які дозволяють профспілкам відстоювати трудові, соціально-економічні права та інтереси працівників [158, с. 65-66].

Отже, «беручи до уваги значення професійних спілок у захисті трудових прав і соціально-економічних інтересів працівників, в розвитку демократичних форм участі громадян в управлінні економічними і політичними процесами, демократична, правова і соціальна держава, якою є Україна, має підтримувати професійні спілки та піклуватися про законодавче закріплення їх повноважень. Професійні спілки всіх рівнів повинні ще раз повернутися до розгляду своїх основних функцій і приділити увагу тим з них, які на сьогодні в більшій мірі будуть сприяти досягненню головної мети створення та діяльності профспілок – захисту соціально-трудова прав та інтересів членів профспілки» [108, с. 144].

Підтримуючи наведені твердження науковців, зазначимо, що в сучасних умовах розвитку соціально-трудова відносин в Україні роль професійних спілок набуває особливої важливості, адже саме в умовах концептуальної невизначеності розвитку відносин у сфері праці профспілки мають продемонструвати свою згуртованість у питанні відстоювання трудових прав трудящих. Водночас зміст повноважень самих профспілкових організацій також можна розглядати як захист трудових прав працівників, адже повноваження профспілкової організації – це свого роду колективні повноваження трудящих, які створюють для них правові можливості впливати на регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними правовідносин.

«Необхідно наголосити на необхідності вироблення чіткої концепції та парадигми захисної діяльності профспілок. Сутність і мета такої діяльності визначаються як дії, що прагнуть мінімізувати негативний вплив ринкових чинників на зниження якості життя й праці найманих працівників. Зміст профспілкового захисту безпосередньо визначається зонами утиску прав, свобод та інтересів найманих працівників з боку роботодавців. Навколо них формуються основні напрями захисної діяльності профспілок. У сучасних умовах функціями профспілок є захисна і представницька. Причому основною функцією профспілок слід вважати захисну, а представницька функція є допоміжною в захисті прав найманих працівників, вона створює належні передумови для реалізації захисної функції. Визнання захисної функції профспілок головною, основною передбачає, що всі інші напрями їх діяльності повинні мати підпорядкований характер і не суперечити їй» [12, с. 78].

Такий підхід до повноважень професійних спілок щодо захисту трудових прав та законних інтересів працівників створює не лише передумови для підвищення загального рівня правопорядку у сфері праці, а й забезпечує реалізацію правових можливостей працівників у неюрисдикційних формах здійснювати захист своїх прав як учасників трудових відносин. Захисна функція професійних спілок як базова умова їхнього функціонування розкриває шляхи участі трудящих в управлінні підприємством, установою, організацією, які здійснюють свою господарську діяльність, використовуючи здібності до праці їхніх працівників. Залучення працівників до такого процесу управління допоможе у превентивному порядку забезпечувати їхні трудові права та законні інтереси, а також сприятиме створенню умов для їх заохочення до продуктивної праці, що має істотно позначитися на корисних соціальних та економічних ефектах роботи підприємства, установи, організації.

«Специфічність та особливість профспілкового захисту полягає насамперед у тому, що ці громадські організації мають у своєму арсеналі такі

захисні заходи, яких не має жоден державний орган. Це страйк, мітинг, пікет, демонстрація тощо. Вказані заходи, а особливо страйк, є потужним знаряддям у руках профспілок» [113, с. 309]. «Профспілки порівняно з іншими представниками працівників мають значні переваги. До таких можна віднести: наявність організаційно-правової функції – від первинних організацій до об'єднання профспілок України; наявність практичного досвіду у сфері захисту трудових прав та соціально-економічних інтересів працівників; використання у статутній діяльності міжнародного досвіду; численність членів профспілки порівняно з іншими об'єднаннями громадян; фінансова та матеріально-технічна незалежність; наявність суто профспілкових закладів освіти для підвищення рівня професійних знань» [162, с. 188].

Організаційна єдність трудящих у межах профспілкового руху дозволяє через колективний вплив на роботодавців та їх організації створювати та покращувати умови праці працівників та рівень їхнього соціального забезпечення не лише в разі хвороби, настання пенсійного віку, професійних захворювань тощо, а протягом усього їхнього трудового життя, що супроводжується інтенсивністю інтелектуальних та фізичних зусиль для забезпечення гідного рівня життя для себе та членів своїх сімей.

Е.В. Бабенко зазначає, що «профспілкові захисні процедури застосовуються профспілкою, як правило, стосовно своїх членів; окремі профспілкові захисні процедури, зокрема висловлювання мотивованої думки та пропозицій про можливе розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, в тому числі в разі колективного припинення трудових правовідносин, а також надання згоди та незгоди на відповідні дії роботодавців, здійснюються незалежно від того, звернувся член профспілки, трудові права якого були порушені під час припинення трудових правовідносин, до профспілки щодо захисту чи ні» [3, с. 305].

Фактично такі повноваження профспілки мають істотне значення в забезпеченні зайнятості населення та протидії зростанню безробіття. Унормування процедури вивільнення працівників, що спричинене

економічними факторами виробництва, дозволяє забезпечити трудящим правові можливості подальшого працевлаштування відповідно до їхніх здібностей до праці. Водночас участь професійних спілок у вирішенні питань вивільнення працівників дозволяє забезпечити додатковий захист вразливих верств населення, що має неабияке значення в підтримці соціальної політики держави. Водночас участь профспілок у процедурах звільнення працівників для роботодавця виступає попереджувальним засобом, що мінімізує його фінансові витрати в разі порушення ним процедури звільнення, адже «роботодавець несе матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну незаконним звільненням, у такому разі працівникові проводиться виплата вимушеного прогулу» [66, с. 83].

Татарінов Р.В. наголошує, що «існує необхідність, з огляду на сучасні позиції професійних спілок в Україні, передбачити у проєкті Трудового кодексу України не менш значущі повноваження профспілок, ніж ті, які закріплені сьогодні в Кодексі законів про працю України» [149, с. 163].

Погоджуючись із такою пропозицією, зазначимо, що розширення повноважень професійних спілок, які фактично спрямовані на захист колективних прав та законних інтересів працівників, не створює загрози для роботодавця в частині розвитку його бізнесу, адже участь професійних спілок у процедурах розстановки кадрів сприяє підтриманню правопорядку у сфері праці. Не маючи наміру звинувачувати усіх роботодавців у прагненні порушити трудові права працівників, все ж зазначимо, що контрольні функції профспілок у додержанні законодавства про працю спрямовані не лише на захист трудових прав працівників, а й на запобігання можливим порушенням роботодавцем норми трудового права. Вирішення спірних питань щодо застосування трудового законодавства в кожному конкретному випадку надає учасникам трудових відносин – працівнику й роботодавцю – можливість вирішувати суперечки, не доводячи їх до судового розгляду.

Науковці наголошують, що до проєкту Трудового кодексу необхідно внести доповнення, а саме: у статті «Основні засади правового регулювання

трудових відносин» передбачити норму щодо «забезпечення права професійних спілок здійснювати громадський профспілковий контроль за дотриманням трудового законодавства» [22, с. 165].

Отже, у питанні громадського контролю за додержанням роботодавцями трудового законодавства варто виходити з того, що такі повноваження профспілки спрямовані на попередження конфліктів та спорів у виробничому середовищі. З огляду на те, що в процесі такого контролю задіяна громадськість, зокрема члени трудового колективу, результати такого контролю відкривають можливість побачити недоліки в організації праці підприємства, установи, організації, які можна виправити та вдосконалити на рівні локального регулювання, а також «засвідчують рівень та стан правопорядку у сфері праці в конкретного роботодавця, що для останнього виступає або репутаційним ризиком або вагомою перевагою перед іншими роботодавцями на ринку праці» [84, с. 100].

Д.О. Зеньков, узагальнюючи функції професійних спілок на сучасному етапі розвитку, пропонує виділяти такі їх функції: 1. Захисну. 2. Представницьку. 3. Організаційно-виробничу. 4. Контрольно-наглядову. 5. Соціально-економічну. 6. Культурно-виховну. 7. Консультативну. 8. Функцію міжнародної співпраці [50, с. 191]. Такий класифікаційний підхід до функцій професійних спілок показує не лише можливості впливу цих об'єднань трудящих на процес організації праці та продуктивності виробництва товарів, робіт та послуг, а й на здатність професійних спілок брати активну участь у підготовці кадрів до продуктивної праці. Підтримка та соціальна адаптація працівника в трудовому колективі має вагоме значення в організації єдиного виробничого процесу трудового колективу, а міжнародна співпраця дає можливості для оцінки зарубіжного досвіду регулювання трудових відносин та його впровадження на локальному рівні через акти соціального партнерства.

Все це в сукупності створює необхідні умови праці для працівників, побудовані на засадах партнерства учасників цих відносин, де повага до прав

кожного з них виступає рушійною силою розвитку підприємства, установи, організації, що у підсумку дає:

- 1) працівникові захищеність у трудовому житті, зокрема й через захист колективних прав та інтересів трудових колективів;
- 2) власнику підприємства, установи, організації корисні ефекти від його діяльності, зокрема й фінансові результати.

Вищевикладене дає підставу стверджувати, що профспілкові організації потребують оновлення своїх повноважень шляхом їхнього розширення задля підвищення рівня партнерської взаємодії як з роботодавцями, так і зі своїми членами. Здатність профспілки позитивно впливати на виробничі процеси має оцінюватися через реалізацію їхньої захисної та представницької функції, що в підсумку відкриває шлях до можливості впливати на соціокультурне середовище в трудовому колективі, підтримку нормального мікроклімату на підприємстві, в установі, організації, забезпечувати високий рівень дотримання трудового законодавства конкретним роботодавцем, впроваджувати позитивний зарубіжний досвід організації продуктивної праці та подолання соціально-економічних проблем, що є спільними для роботодавця та працівників (наприклад, проблеми, спричинені обмеженнями в несприятливих санітарно-епідеміологічних умовах).

Профспілка та її повноваження не повинні розглядатися роботодавцями та їх об'єднаннями як суб'єкт, що заважає власнику засобів виробництва досягати мети його діяльності, зокрема отримання прибутку.

Професійна спілка, будучи соціальним партнером, від імені трудового колективу здатна забезпечувати досягнення компромісних рішень щодо виробничих питань, що пов'язані з результатами діяльності трудового колективу, адже члени профспілки і є трудовим колективом, де кожен працівник застосовує свої здібності до праці для досягнення цілей діяльності підприємства, установи, організації, зокрема й отримання їх власником корисного результату, що включає прибуток. Своєю чергою праця на підставі трудового договору для працівника не означає, що він не повинен також

отримати економічного та соціального ефекту від своєї праці, адже Україна, будучи соціальною державою, де людина визнається найвищою соціальною цінністю, прагне створити гідні умови для кожного її громадянина та мешканця.

Захист трудових прав та законних інтересів працівників профспілковими організаціями потребує подальшого розвитку й удосконалення. Окремої уваги потребують питання участі профспілок у:

- 1) захисті трудових прав окремого працівника, який є членом профспілки;
- 2) захисті колективних прав працівників та їх законних інтересів у сфері праці.

Представницька функція профспілкових організацій дозволяє їм реалізовувати свої повноваження як у процесі вирішення індивідуальних трудових суперечок, так і у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів).

2.3. Медіація як форма захисту трудових прав та законних інтересів працівників

В умовах сучасного розвитку суспільних відносин важливе значення мають правові форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників, являючи собою невіддільну єдність. Правові форми захисту та самі трудові права й законні інтереси працівників інтегруються через конституційне право громадян на оскарження в суді неправомірних дій роботодавців відповідно до ст. 55 Конституції України [63], а система державних органів, які розглядають справи про порушення трудових прав, центральне місце серед яких посідають органи судової влади, не завжди є ефективною у вирішенні трудових спорів між працівником та роботодавцем. У такому ракурсі розвиток правових форм захисту трудових прав та законних

інтересів працівників актуалізує розвиток альтернативних форм вирішення трудових спорів.

Сфера дії кожної форми захисту трудових прав працівників поширюється винятково на трудові правовідносини. Доцільно чітко розмежовувати форми захисту цивільних прав та інтересів та трудових, які мають певну специфіку, адже основною метою цивільних правовідносин є досягнення певного конкретного результату, а трудові правовідносини повною мірою залежать від процесу здійснення трудової діяльності. Необхідність чіткого розмежування пов'язана із активним обговоренням питань про запровадження діяльності медіаторів для врегулювання спору між сторонами і проведення переговорів між ними, а також пошуку компромісного рішення щодо захисту прав, зокрема трудових [43, с. 26].

Отже, форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників повинні враховувати не лише специфіку самих трудових відносин, а й той факт, що юрисдикційні форми захисту не завжди є необхідними для вирішення спірної ситуації або врегулювання розбіжностей між працівником і роботодавцем, адже вирішення спору може бути здійснено і без залучення держави через її органи, зокрема суди. Однією з таких правових форм вирішення спорів без залучення державних органів є медіація.

«Правове регулювання медіації в сучасних зарубіжних правових системах поділяється на групи:

1) інтегроване правове забезпечення медіації притаманне для країн, де правовідносини, пов'язані із здійсненням медіації, врегульовані спеціальними інтегрованими нормативно-правовими актами вищої юридичної сили в державі (законами);

2) диференційоване нормативно-правове забезпечення медіації. Така форма нормативного регулювання медіації притаманна для тих країн, де медіація передбачена чинним законодавством, але не у формі спеціальних нормативно-правових актів, а шляхом визначення режиму здійснення медіації в інших нормативно-правових актах процесуального характеру;

3) неформалізоване правове забезпечення медіації характерне для правових систем, у законодавстві яких відсутня формальна заборона здійснення медіації чи інших форм ADR, проте такі правовідносини не закріплені жодним державним нормативним актом;

4) забороняючі правові системи характерні для країн, де медіація між суб'єктами приватного права офіційно заборонена чинним законодавством, а сфера розв'язання будь-яких правових конфліктів офіційно монополізована державою (державними судами або іншими державними установами)» [116, с. 46].

Отже, Україна як держава, що належить до романо-германської правової сім'ї, має розвивати інтегроване правове забезпечення медіації, що відповідає національній правовій системі та закономірностям її розвитку.

Практика країн щодо використання зазначеної процедури доводить, що медіація сприяє збереженню стосунків між сторонами трудового конфлікту і допомагає уникнути додаткових фінансових витрат на пошук нових спеціалістів роботодавцям, знизити рівень звільнень працівників та зберегти взаємовідносини в трудовому колективі. Медіація може розглядатися не тільки як інструмент вирішення трудового спору, а й як ефективний механізм примирення сторін конфлікту [76, с. 141].

Л.Д. Менів зазначає, що «медіація як спосіб вирішення трудових спорів – це позасудова добровільна, конфіденційна процедура, що ініціюється суб'єктами трудового права (працівником чи роботодавцем) щодо залучення незалежного, неупередженого, професійного медіатора для досягнення спільного вирішення трудового спору» [95, с. 185].

Погоджуючись із вищесказаним, зазначимо, що «саме можливість примирення сторін у процесі медіації як позасудової добровільної процедури робить цю правову форму захисту трудових прав та законних інтересів привабливою для працівника й роботодавця» [81, с. 145]. Як правило, судовий розгляд справи, де кожна зі сторін трудового спору доводить свою правоту, не сприяє налагодженню партнерських відносин між працівником і

роботодавцем, і зазвичай судові рішення, які приймаються на користь працівників, хоча й відновлюють порушення їхніх трудових прав, усе ж формують передумови поведінки роботодавця, націленої на припинення трудових відносин із працівником, що виграв справу. Фактично конфліктність та конфронтація, наявні в процесі судового розгляду трудового спору, відсутні в процедурі медіації, що є доволі позитивним моментом, який визначає високу вірогідність збереження в подальшому трудових відносин між працівником і роботодавцем.

Здатність медіації долати конфронтацію сторін спору передусім визначають її принципи, які, за твердженням Ю.Д. Притики, є вихідними і визначальними правовими ідеями, положеннями та засадами, що становлять процедурне та організаційне підґрунття здійснення процедури медіації і спрямовані на ефективне, взаємоприйнятне, законне розв'язання конфлікту між учасниками спору [115, с. 92]. Погоджуючись із вищезазначеним, зауважимо, що саме законне розв'язання конфлікту, яке є взаємоприйнятним, і робить медіацію тією правовою формою захисту трудових прав працівників, що максимально гарантує працівникові продовження трудових відносин з роботодавцем, з яким виник трудовий спір.

І.О. Лях, проаналізувавши законодавство Сполучених Штатів Америки, Канади, Великобританії, Німеччини, Франції щодо медіації, дійшов висновку, «що запровадження медіації в національних правових системах у більшості випадків відбувалося шляхом прийняття цільового нормативного акта, який: по-перше, визначає сфери застосування медіації; по-друге, зміст медіації як альтернативної процедури судового розгляду; по-третє, вимоги до медіаторів – професійних посередників. В окремих державах, наприклад у Канаді, медіація стала можливістю заощадження державних коштів щодо роботи судових установ, у зв'язку із чим інститут підтримується численними національними програмами, які передбачають обов'язкове спонукання сторін юридичного конфлікту до проведення медіації перед зверненням до суду» [78, с. 38].

Дослідивши досвід зарубіжних країни щодо медіації, Д.В. Грин резюмує, що «вона є ефективним, фінансово заощадливим і своєчасним способом досягнення консенсусу, вирішення конфлікту порівняно з вирішенням спору в судовому порядку» [32, с. 18].

Отже, досвід розвинених держав світу показує не лише затребуваність такої правової форми захисту порушених прав, а й переконує в її економічних перевагах над юрисдикційними формами захисту, що для України також має істотне значення. Водночас економічні переваги медіації важливі для держави, яка не повинна здійснювати утримання спеціальних органів, де розв'язують конфлікти між сторонами, зокрема між працівниками та роботодавцями. Для сторін конфлікту заощадження коштів також має не останнє значення. Разом з тим економічний складник медіації не є основною перевагою цієї процедури – головна її перевага в зниженні градусу напруги між сторонами спору (конфлікту), що дозволяє оптимальним шляхом вирішити такий спір та прийняти рішення, яке б задовольняло обидві сторони. Саме ця перевага, на нашу думку, є визначальною в поширенні та розвитку медіаційних процедур.

О.Г. Середа зазначає, що медіація у світовій практиці загальновизнано вважається ефективним способом вирішення трудових спорів. Так, у Канаді процедура примирення у вирішенні трудових спорів до моменту звернення до інших способів захисту трудових прав установлена як обов'язкова. Слід зауважити, що медіація в Канаді вперше з'явилася саме в трудових відносинах. Це ж можемо сказати й про США. А в 1947 р. був створений спеціальний федеральний орган – Федеральна служба США з медіації та примирливих процедур, яка діє й донині. У Німеччині активно функціонує й розвивається Федеральний союз медіації в економіці та сфері праці, у Фінляндії призначається так званий державний примиритель, а у Великій Британії діє консультативна служба примирення й арбітражу, основною функцією якої є сприяння розвитку виробничих відносин і пропозиція на прохання сторін конфлікту сприяти у вирішенні спору. У Південній Кореї Законом «Про врегулювання трудових спорів» система врегулювання включає процедуру

примирення, медіацію, арбітраж, екстрене врегулювання, а також добровільне врегулювання на підставі угоди між учасниками спору або колективного договору [140, с. 39-40].

Як свідчить зарубіжний досвід, процедура медіації має широке застосування у вирішенні трудових спорів, а отже її розвиток в Україні як правової форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників може сприяти підвищенню загального рівня правопорядку у сфері праці та мінімізувати конфліктність у виробничому середовищі за рахунок прийняття рішень у спорах на взаємоприйнятних умовах.

«Метою медіації є пошук рішення, прийнятного для обох сторін. Головне, щоб обидві сторони вважали, що це рішення є оптимальним та прийнятним. Тобто медіація працює не лише з правовою позицією, а й з реальним інтересом людини, що виходить за межі юридичного вирішення питань у суді. У процесі медіації не встановлюють винного в ситуації та не доводять, хто більше правий» [9, с. 209]. Саме на пошук прийнятного для сторін трудового спору рішення спрямовує свою діяльність медіатор. Будучи незалежним посередником, він концентрує увагу на пошуку оптимального рішення, а не на юридичній кваліфікації дій чи бездіяльності сторін. Відсутність мети визначити винну сторону в трудовому спорі в процесі медіації полегшує сприйняття сторонами рішення, що виробляється для розв'язання конфлікту між працівником і роботодавцем.

У контексті основної мети медіації необхідно погодитися з твердженням про те, що «з-поміж усіх альтернативних способів вирішення спорів медіація має низку переваг. У процесі медіації сторони мають більш активний вплив на розв'язання конфлікту. Очевидна також і конфіденційність процесу, що має неабияке значення. Адже деякі компанії ототожнюють звернення до державних судових органів із втратою репутації. А за допомогою медіації встановлюють імунітет на розкриття інформації. Також до переваг медіації слід віднести гнучкість та неформалізованість процедури розгляду» [79, с. 95].

Отже, окрім процедурної простоти медіації, вона, будучи нормативно визначеною формою захисту прав, базується на чинному законодавстві і в такий спосіб забезпечує сторонам нерозголошення інформації щодо обставин справи, які супроводжують спір. З позиції захисту трудових прав працівника для нього також має неабияке значення конфіденційність процедури медіації, адже він також може не бажати розголошення відомостей, що супроводжують його трудове життя.

Слід підкреслити, що незважаючи на прийняття в останній час широкого кола нормативних актів, спрямованих на подолання конфліктів та колективних трудових спорів, на врегулювання індивідуальних трудових відносин, на спрощення процедури вирішення трудових спорів, на покращення соціально-трудових відносин, можливість медіативного вирішення таких спорів наразі жодним з них, а також наявним проектом Трудового кодексу й досі належними чином не врегульовано [124]. Питання зниження градусу конфліктності в трудових правовідносинах повинно вирішуватися і шляхом розширення форм захисту трудових прав та законних інтересів працівника, а медіація здатна забезпечити таке розширення, але самого визнання права на вирішення трудового спору, зокрема індивідуального, не достатньо для того, щоб її успішно застосовували в трудовому праві.

Вітчизняний та міжнародний досвід свідчать, що запровадження альтернативних методів врегулювання спорів поряд із системою правосуддя є найефективнішою передумовою вирішення правових спорів. Медіація в цьому аспекті не є винятком. Сьогодні система правосуддя в Україні має деякі недоліки, а саме: велика завантаженість судів, тривалість і складність судового процесу, значні судові витрати, недостатня розвиненість механізмів змагальності та рівності сторін у процесі, гласність судового розгляду, що призводить до випадків розголошення конфіденційної інформації, тощо. Наразі представники бізнесу та загалом учасники спорів обирають не лише арбітраж як один зі способів альтернативного врегулювання спорів, але й

медіацію, яка передбачає залучення для вирішення спору посередника (медіатора).

Формальне визначення медіації наведено у ст. 1 Типового закону Комісії ООН з міжнародного торгового права (ЮНСІТРАЛ) 2002 р. щодо міжнародних комерційних погоджувальних процедур, згідно з яким медіація – це процедура, яка може називатися погоджувальною, посередницькою і в межах якої сторони просять третю особу, або особу-«посередника», надати їм допомогу в спробі досягти мирного врегулювання їхнього спору, який виник з договірних чи інших правовідносин або у зв'язку з ними [151]. Наведене визначення вказує на те, що медіація є процедурою позасудового вирішення спору, метою її застосування є прагнення сторін врегулювати спір мирним шляхом, і головне, що процедура медіації застосовується саме до тих спірних ситуацій, які виникли у правовідносинах, що виникли на підставі договору або у зв'язку із цим договором, тобто у спірних відносинах щодо виконання чи належного виконання договірних зобов'язань.

«Прийняття рамкового закону про медіацію, який би імплементував директиву ЄС про медіацію, матиме загалом позитивні наслідки, оскільки сприятиме інтеграції цього інституту у правову систему України, а також сприятиме її популяризації» [102, с. 51]. Тривалий час науковці наголошували на необхідності прийняття такого закону в Україні. Проект Закону України «Про медіацію» № 2425а від 26.06.2013 [121] довгий час перебував на розгляді у Верховній Раді, і лише 16.11.2021 було прийнято відповідний закон, де у ст. 1 подається визначення поняття «медіація», яке відрізняється від того, що застосовують у міжнародній торгівлі. Відповідно до зазначеного закону «медіація – позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів» [120].

Подане визначення загалом свідчить про те, що медіація є позасудовою процедурою, у ході якої врегулювання конфлікту (спору) здійснюється за

допомогою медіатора (медіаторів). Водночас названий закон вірогідніше за все стане рамковим законом про медіацію, адже спори в приватному праві мають свої особливості, а це свідчить про необхідність врахування цих особливостей у нормах, що регламентують застосування процедур медіації.

Проте слід зауважити, що прийнятий закон вносить певну невизначеність у процедуру медіації з позиції її застосування для різного роду правовідносин. Зокрема, медіацію тут названо позасудовою процедурою, але водночас у ст. 3 закріплено норму, відповідно до якої «дія цього Закону поширюється на суспільні відносини, пов'язані з проведенням медіації з метою запобігання виникненню конфліктів (спорів) у майбутньому або врегулювання будь-яких конфліктів (спорів), у тому числі цивільних, сімейних, трудових, господарських, адміністративних, а також у справах про адміністративні правопорушення та в кримінальних провадженнях з метою примирення потерпілого з підозрюваним (обвинуваченим). Медіація може бути проведена до звернення до суду, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу або під час досудового розслідування, судового, третейського, арбітражного провадження, або під час виконання рішення суду, третейського суду чи міжнародного комерційного арбітражу» [120].

Отже, згідно з законом медіація може застосовуватися як до звернення до суду для захисту свого порушеного права, так і під час розгляду індивідуального трудового спору в суді. Але в такому разі процедура медіації хоча і здійснюється поза межами суду як інституції, водночас не є виокремленою повністю із судового процесу, адже результат угоди, досягнутої між сторонами в процесі медіації, буде впливати на винесене у справі рішення суду. На невдале застосування слова «позасудова» у визначенні поняття «медіація» свідчить і те, що такий підхід може створювати у сторін хибне уявлення про цю процедуру та її правовий вплив на вирішення спору. На наше переконання, це слово варто замінити на «договірну», що безапеляційно свідчитиме про домовленість сторін та договірну природу самої процедури і її результату.

Водночас необхідно наголосити на тому, що у світовій практиці, як пише М.Я. Поліщук, найчастіше можна зустріти приватну та присудову моделі медіації. Основною характеристикою приватної медіації є те, що така процедура вирішення спору розпочинається за ініціативою самих сторін. Тобто сторони беруть участь у медіації на підставі укладеної ними угоди. Інша модель медіації, присудова, на відміну від попередньої, завжди пов'язана із судовим розглядом справи, а також із судом як з інституцією [112, с. 53].

В.В. Яковлев зазначає, «що розглянувши моделі медіації, слід зазначити таке. По-перше, позасудова медіація проводиться, як правило, в тому випадку, якщо спір ще не був переданий на розгляд суду. У цьому випадку вона не підпадає під дію процесуального законодавства України. Під час укладання медіаційної угоди початкові спірні правовідносини припиняються або трансформуються в нові правовідносини, які не містять розбіжностей між сторонами. Присудова медіація проводиться щодо спору, вже переданого на розгляд суду. Ухвалення сторонами процесу рішення про участь у процедурі медіації та подальше її проведення мають наслідки процесуального характеру, зокрема, зупинення провадження у справі на термін, необхідний для медіації. Цей термін обмежується процесуальним законодавством. Укладення медіаційної угоди з наступним затвердженням її як мирової тягне за собою такий важливий процесуальний наслідок, як припинення судового розгляду» [169, с. 148-149].

«В Україні медіація як альтернативний засіб вирішення спорів робить лише перші кроки, визнаючи галузь застосування, виробляючи свої стандарти, шукаючи засоби впровадження в суспільне життя. Сьогодні виникла нагальна потреба у вивченні міжнародних стандартів у цій сфері, удосконалення норм національного законодавства, що регулюють проведення процедури примирення в конфліктних ситуаціях, внесення змін до процесуальних нормативно-правових актів для скасування перешкод у проведенні присудової медіації, розробці механізмів їх практичного застосування» [138, с. 253-254].

Зазначене вище переконує в тому, що визначення поняття «медіація», закріплене в Законі України «Про медіацію», вимагає змін: зокрема, необхідно відійти від вживання у визначенні слова «позасудова», аби не створювати ризику неправильного тлумачення цієї процедури під час судових проваджень. Зрештою, заміна слова «позасудова» на «договірна» свідчитиме про правову природу медіації та можливість застосування в Україні двох основних моделей медіації – приватної (позасудової) та присудової.

Присудова медіація у випадку з вирішенням трудових спорів і одночасно як правова форма захисту трудових прав працівників має принципове значення щодо вирішення трудових спорів конфліктів, адже на етапі судового розгляду сторони можуть договірним шляхом вирішити спір, що виник. Водночас принциповим є той факт, що угода за результатами медіації як підстава для закриття провадження у справі буде мати певне державне гарантування, тобто про факт досягнення такої угоди буде зазначено в матеріалах справи.

Разом з тим розвиток медіаційних процедур в Україні потребує серйозних подальших наукових досліджень про особливості їхнього застосування щодо різних категорій спорів, а отже, факт прийняття спеціального закону про медіацію беззаперечно є позитивним кроком на шляху розвитку такої правової форми захисту суб'єктивних прав.

Сьогодні точиться чимало дискусій про реалізацію інституту медіації в Україні, адже вона як процес досудового врегулювання спорів має багато переваг для сторін на противагу судовому розгляду, оскільки посередник не має повноважень наказувати сторонам або погоджувати їхні дії у процесі вирішення спору. Окреслимо переваги медіації більш детально.

По-перше, учасники контролюють процес переговорів. Медіація може проводитися в порядку та на умовах, визначених сторонами за погодженням з медіатором. Зокрема, сторони мають право вносити пропозиції щодо порядку проведення медіації, надавати потрібну інформацію, заявляти про необхідність участі в медіації третіх осіб, ініціювати проведення

індивідуальної бесіди з медіатором, брати участь в обговоренні висунутих пропозицій, формувати коло питань, які потребують обговорення, висловлювати свою думку і позицію з приводу спірної ситуації.

По-друге, уся інформація, яка стосується процесу медіації, є конфіденційною і не може бути розголошена без згоди сторони, що її надала. Сторони та медіатор не мають права покликатися на таку інформацію під час судового засідання, а також розголошувати її будь-яким іншим чином.

По-третє, сторонам медіації не потрібно витратити гроші на судові витрати (які можуть становити значні суми), залучення фахівців (для здійснення експертиз, вартість яких в окремих випадках може бути більшою, ніж сума позову), оплату послуг адвокатів. Витрати сторін медіації обмежуються виплатою винагороди медіатору, розмір якої визначається за погодженням сторін і медіатора та фіксується в угоді про застосування медіації.

По-четверте, сторони медіації не обмежені ні предметом спору, ні заявленими вимогами на початку медіації. Єдиним обмеженням є бажання і готовність сторін обговорювати ті чи інші аспекти конфлікту. У медіації немає потреби намагатися «вмістити» варіанти вирішення конфлікту в межі початкових вимог. Завдяки цьому можливим є досягнення нестандартних рішень, прийнятних щодо кожного конкретного випадку. Сторони можуть обговорювати варіанти виходу з конфлікту, допоки не знайдуть шлях, який максимально відповідає їхнім інтересам. Саме такий варіант у разі згоди на це сторін лягає в основу медіаційної угоди.

Водночас слід об'єктивно оцінити ситуацію: по-перше, позитивні риси впровадження цього інституту є прогресивним кроком уперед, адже медіатор – це незалежний посередник, який прагне збалансувати інтереси як працівників, так і роботодавців; по-друге, на сьогоднішній день фінансовий складник медіації є значно привабливішим як для працівника, так і для роботодавця, адже ця процедура є істотно дешевшою ніж розгляд справи в суді із залученням адвокатів.

Разом з тим під час аналізу положень Закону України «Про медіацію» виникає запитання, чи можна вважати медіацію формою захисту, адже за законом вона не має такої ознаки як форми для захисту. Фактично медіатор лише прагне знайти компромісне рішення для працівника й роботодавця в спірних правовідносинах, але він не наділений ні повноваженнями щодо здійснення правосуддя, які впливають на правозахисну діяльність, ні правом вживати особливих заходів щодо притягнення до відповідальності в разі відсутності в нього незалежності. Тож можна говорити про медіацію як про «квазіформу» захисту трудових прав працівників. Враховувати на сьогодні потрібно й те, що існує певна диференціація форм захисту, що не входять до компетенції медіатора, для окремих категорій працівників.

Отже, на нашу думку, для ефективного функціонування будь-якої форми захисту необхідним є чітке закріплення обов'язків роботодавця, що забезпечить більш ефективне правове вирішення питання вибору форми захисту трудових прав та інтересів працівників. Таке закріплення повинно кореспондувати з основними ознаками форм захисту і здійснюватися в межах конституційного права особи, зокрема й працівника, на захист. У зв'язку з відсутністю відповідних положень у сучасному законодавстві юристи-практики наголошують на значному збільшенні останнім часом кількості скарг громадян України на невиконання рішень національних судів у сфері вирішення трудових спорів, а особливо щодо виплати заборгованості із заробітної плати.

Дискусійність питання про медіацію як форму захисту трудових прав та законних інтересів працівників породжує проблему компетентності медіаторів та визначення кола осіб, які можуть ними бути, адже у ст.ст. 9 та 10 Закону України «Про медіацію» не закладено правових умов щодо фундаментальної освітньої підготовки медіатора. Зокрема, до медіатора не висуваються навіть вимоги щодо рівня його підготовки, а саме: молодший бакалавр, бакалавр, магістр тощо, натомість є лише згадка про підготовку обсягом 90 навчальних годин, з яких 45 складає практична [120].

Водночас науковці зазначають, що «до основних концепцій розвитку інституту медіації в іноземних країнах та в Україні належить формування складу медіаторів» [56, с. 26]. І це, на нашу думку, є принциповим, зокрема, для відповіді на питання про те, чи є медіація формою захисту прав, чи це процедура «примирення» сторін, де економічно сильніша сторона буде схилити економічно слабшу на користь свого рішення, а медіатор, юридично не обізнана у специфіці того чи іншого законодавства та особливостей різних категорій трудових спорів особа, буде прагнути за будь-яку ціну укласти угоду за результатами медіації.

Як показує вітчизняна практика, навіть вирішення справи в суді не є запорукою виконання роботодавцем рішення суду добровільно, а отже, і для реалізації судового рішення працівникові необхідно витратити певний час. У такому контексті процедура медіації для врегулювання конфліктних ситуацій між працівником і роботодавцем приваблює своєю простотою та оперативністю в застосуванні, а також не менш важливим є той факт, що в разі врегулювання сторонами своїх розбіжностей за допомогою «посередника» – медіатора вірогідність виконання такого рішення підвищується до максимуму, адже рішення, прийняте за результатами розгляду спірного питання, є компромісним варіантом для сторін, на який вони добровільно погодилися. Водночас медіація, що проводиться посередником, який не має спеціальної підготовки та не володіє фундаментальними знаннями в галузі права, може призвести до порушення охоронюваних законом прав однієї зі сторін спору, що розглядається. У зв'язку з цим вважаємо, що питання компетентностей медіатора має бути деталізоване в законі, зокрема, це може бути й чинний Кодекс законів про працю України, куди 16.11.2021 р. було внесено ст. 222-1 «Врегулювання трудових спорів шляхом медіації» [58], і сам базовий Закон «Про медіацію».

Разом з тим «інститут медіації на сьогодні в Україні зіштовхнувся із низкою перешкод психологічного, фінансово-економічного та законодавчого характеру, вирішення та врегулювання яких вимагає цілеспрямованих дій як

від суспільства та громадських організацій, так від держави. Окреслені проблеми: низький рівень правових знань; недовіра до цієї послуги; недостатня поінформованість суспільства про медіацію, її переваги як альтернативного судового розгляду; низький рівень роботи з міжнародними організаціями; відсутність належної фінансової підтримки; відсутність спеціалізованого законодавства – усе це ті перепони, які слід подолати Україні» [71, с. 259].

Фактично можемо констатувати, що, хоча медіація як неюрисдикційна форма захисту трудових прав та законних інтересів працівника формально й може застосовуватися для вирішення щонайменше спірних ситуацій між працівником і роботодавцем, на практиці її застосування породжує певні проблеми. Частково перешкоди щодо поширення медіації в Україні можна пояснити тривалою відсутністю спеціального закону, а після його прийняття і якістю останнього, адже він навіть не дає відповіді на принципові питання, зокрема про оплату праці медіатора та бодай якісь строки проведення переговорів у процесі медіації.

Науковці стверджують, що «процес медіації представляє собою сукупність фактичних і юридичних дій, які здійснюються учасниками медіації впродовж визначеного часового проміжку. Можна виділити п'ять основних етапів медіації. Перший етап – укладання угоди. Сторони і медіатори укладають угоду про медіацію. Другий крок – це з'ясування позицій сторін. На третьому етапі відбувається виявлення інтересу, який стоїть за позицією кожної із сторін. Четвертий етап – знаходження рішення, яке повинно влаштувати дві сторони. На заключній, п'ятій стадії відбувається укладання угоди за результатами медіації. На медіатора покладається завдання щодо оформлення консенсусу в письмовий формі. Якщо в ролі медіатора виступає нотаріус, то він правомочний засвідчити цю угоду. На цьому етапі високою є також роль адвокатів сторін, які допомагають в юридичному оформленні угод, перевіряють їх юридичні можливості виконання» [99, с. 235].

Варто зазначити, що відсутність строку різних етапів медіації в Законі України «Про медіацію» певним чином компенсується положеннями Наказу Міністерства соціальної політики України від 17.08.2016 № 892 «Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги посередництва (медіації)», де визначено «зміст, обсяги, умови та порядок надання соціальної послуги посередництва (медіації), показники її якості для суб'єктів різних форм власності та господарювання, які надають таку послугу», а в загальних підходах до організації та надання соціальної послуги встановлює, що «рішення про надання соціальної послуги або відмову в її наданні приймається суб'єктом, що надає таку послугу, з урахуванням позиції іншої сторони конфлікту/спору отримувача соціальної послуги, щодо якого виникає потреба в наданні такої послуги. Рішення на I етапі приймається не пізніше ніж через 10 робочих днів з дати звернення одного з отримувачів соціальної послуги, на II етапі – не пізніше ніж через 30 робочих днів з дати звернення» [118].

Але скільки часу триває вся процедура медіації, нормативно не визначено. З одного боку, це не створює правової проблеми, адже неможливо заздалегідь визначити тривалість часу, необхідну для врегулювання спору (конфлікту) між сторонами. З іншого боку, враховуючи, що медіація є переговорним процесом, досягнення компромісного рішення може тривати безкінечно. Тому ми вважаємо, що стосовно вирішення трудових спорів законодавство повинно встановлювати граничний строк медіаційної процедури, наприклад 3 чи 6 місяців.

Необхідність нормативного визначення граничних строків медіаційної процедури обумовлена тим, що медіація для вирішення конфліктної ситуації між працівником і роботодавцем несе для працівника певні ризики, пов'язані з пропуском строків позовної давності, що своєю чергою унеможливорює в майбутньому судовий захист трудових прав та законних інтересів працівника. Зокрема, у законі про медіацію зазначено, що «проведення медіації не впливає на перебіг позовної давності» [120]. Це норма загальна. Водночас у ст. 222-1 КЗпП України закріплено норму спеціальну, де визначено, що «участь у

процедурі медіації може бути визнана поважною причиною в розумінні статей 225 і 234 цього Кодексу» [58].

Отже, для врегулювання індивідуальних трудових спорів законодавець допускає можливість пропуску строків позовної давності в результаті проведення медіаційної процедури між працівником і роботодавцем, але не робить загального винятку щодо перебігу строку позовної давності, а лише допускає, що він може бути визнаний поважною причиною. Але так само суд може визнати пропуск строку позовної давності й неповажною причиною, що, на нашу думку, створює певну правову невизначеність у цьому питанні для сторін індивідуального трудового спору.

Також варто звернути увагу на те, що відповідно до 225 КЗпП України строк звернення до комісії з трудових спорів встановлено упродовж трьох місяців з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а в спорах щодо виплати заробітної плати – без обмеження строків. Згідно зі ст. 233 КЗпП України строки позовної давності в разі звернення працівника до суду є такими: а) три місяці з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права; б) один місяць із дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення у справах про звільнення; в) у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові в разі звільнення, – у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому під час звільнення. Для роботодавця (власника або уповноваженого ним органу) в питаннях про стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлено строк упродовж одного року з дня виявлення заподіяної шкоди [58].

Зазначене свідчить, що наведені строки не є довготривалими, а щодо звільнення працівника взагалі строк доволі короткий, щоби встигнути вирішити спір із застосуванням процедури медіації. Зокрема, відповідно до Наказу Міністерства соціальної політики України від 17.08.2016 № 892 «Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги посередництва

(медіації)» граничні строки I та II етапів перевищують увесь строк позовної давності в спорах про звільнення.

Звернімо увагу на те, як це питання вирішується в державах, де медіація застосовується вже тривалий час. «За загальним правилом в Англії та Уельсі проведення медіації не зупиняє перебігу строку позовної давності. Для зупинення перебігу строку позовної давності сторонам медіації необхідно буде укласти окрему угоду про бездіяльність (*standstill agreement*). Як альтернативу сторона може пред'явити позов до суду, а потім подати клопотання про зупинення судового розгляду для проведення медіації. Проте для випадків медіації в транскордонних спорах, які підпадають під сферу дії Директиви 2008/52/ЄС, строки позовної давності продовжуються відповідно» [139, с. 175].

Це означає, що для застосування подібних правил до трудових спорів в Україні необхідно внести відповідні зміни до трудового законодавства. Зокрема, ст. 222-1 КЗпП України необхідно доповнити положеннями про зупинення перебігу строку позовної давності. Також, враховуючи те, що індивідуальні трудові спори розглядають за правилами цивільного судочинства, ст. 125 Цивільного процесуального кодексу України [160] слід доповнити відповідними положеннями щодо зупинення процесуальних строків на період проведення процедури медіації в трудових спорах.

Підтвердження того, що питання строків позовної давності в трудових спорах повинно бути нормативно врегульоване під час застосування процедури медіації, міститься й у положеннях Директиви 2008/52/ЄС від 21 травня 2008 року щодо деяких аспектів медіації в цивільних і комерційних справах. Ця Директива визначає, що посередництво може забезпечити економічне та швидке позасудове вирішення спорів у цивільних і комерційних справах за допомогою процесів, адаптованих до потреб сторін. Угоди, укладені в результаті медіації, з більшою ймовірністю будуть виконані добровільно і з більшою ймовірністю збережуть дружні та стійкі відносини між сторонами. Ці переваги стають ще помітнішими в ситуаціях, коли

відображаються транскордонні елементи. У ст. 8 зазначено, що Держави-члени повинні гарантувати, що сторонам, які обирають медіацію в спробі врегулювати суперечку, згодом не перешкоджатимуть в ініціюванні судового розгляду або арбітражу щодо цієї суперечки через закінчення терміну давності або терміну давності під час процесу медіації [173].

Отже, в національному законодавстві повинні міститися норми, що гарантують сторонам спору правову можливість звернення до судових органів у разі недосягнення згоди під час проведення процедури медіації, а враховуючи швидкоплинність строків позовної давності, зокрема для працівника в індивідуальних трудових спорах, на нашу думку, для поширення медіації як альтернативного способу вирішення спорів у сфері праці на законодавчому рівні необхідно гарантувати працівникам можливість звернення до суду, а не створювати правову невизначеність у цьому питанні, як це відбувається сьогодні. Тобто у ст. 222-1 КЗпП України потрібно закріпити не правову можливість суду визнавати чи не визнавати пропуску строку звернення до суду поважним у зв'язку із застосуванням процедури медіації, а чітко закріпити норму, відповідно до якої такий строк зупиняється на час проведення медіації. Спосіб зупинення строку може бути імплементований за прикладом вирішення подібних ситуацій в Англії та в Уельсі.

«Застосування процедури медіації в українській судово-правовій реформі спрямоване на подальше формування демократичної правової держави, яка гарантує повагу та гідність особи, її права і свободи, справедливість у вирішенні будь-яких правових конфліктів. Медіація повинна стати одним з основних гарантів дотримання принципів правової держави, допомогти судовій владі як універсальному інституту правового захисту прав і свобод громадян та юридичних осіб. Зокрема, надзвичайно важливим у застосуванні медіації має стати стовідсоткове виконання прийнятих рішень, запропонованих медіатором, що своєю чергою буде впливати на підвищення авторитету правових медіаторів та правової медіації як інституту та процедури

вирішення правових суперечок» [5, с. 81]. Погоджуючись із наведеною думкою, зазначимо, що від того, як будуть виконуватися прийняті в результаті проведення медіації з трудових спорів рішення, буде залежати, чи знайде своє поширення медіація у врегулюванні таких спорів.

Так, у ст. 19 Закону України «Про медіацію» закріплено норму, відповідно до якої сторони зобов'язані виконувати угоду за результатами медіації в порядку і в терміни, встановлені такою угодою [120], проте, що буде в разі, якщо сторона не виконує свого зобов'язання за укладеною угодою, законодавством не визначено. Чи необхідно в такому випадку застосовувати положення цивільного законодавства про договірні зобов'язання, чи ні? Видається, що ні, адже ця угода не породжує, не змінює та не припиняє цивільних прав та обов'язків. Під час вирішення трудових спорів у сторін виникають права й обов'язки у сфері трудового права. Отже, і це питання має бути нормативно визначене, адже інтегроване правове забезпечення медіації, що діє на підставі закону як джерела права, вимагає врегулювання таких питань на рівні нормативно-правових актів, а якщо йдеться про відповідальність сторін, які уклали угоду за результатами медіації, то це питання повинно бути врегульоване тільки на рівні закону.

Усі наведені проблеми вказують на необхідність удосконалення законодавства про медіацію в частині його застосування для розв'язання трудових спорів, бо ми переконані в тому, що медіація здатна понизити рівень конфронтації працівників і роботодавців під час розв'язання суперечок, спорів, конфліктів, що виникли між ними у сфері праці.

«На користь запровадження медіації під час вирішення індивідуальних трудових спорів засвідчують різні факти, а саме: під час вирішення індивідуального трудового спору за допомогою медіації посередник (медіатор) є нейтральною третьою особою, головна функція якого – сприяння та забезпечення переговорів між сторонами, допомога сторонам у визначенні різних способів вирішення спору між ними, зокрема й тих, які сторони трудового спору самостійно ще не застосовували; сторони індивідуального

трудового спору беруть участь у медіації добровільно – як під час прийняття рішення про медіацію, так і в процесі її проведення та досягнення домовленостей і виконання рішень; кожній зі сторін спору надається право самостійно обрати медіатора; приватний характер медіації, одним із принципів якої є конфіденційність; розгляд індивідуального трудового спору за медіаційною процедурою є більш простим, отже, і більш зручним для сторін трудового спору, ніж коли цей розгляд здійснюється в суді; врегулювання спору відбувається значно швидше, ніж у суді...» [36, с. 82].

Наведені переваги не вичерпують усіх можливостей медіації позитивно вплинути на стан законності у сфері праці та налагодження між працівниками й роботодавцями партнерських відносин, водночас головною рисою медіації була й залишається здатність розв'язання спору між сторонами без офіційних обвинувачень у порушеннях та визначення правих і неправих. Медіація дозволяє приймати компромісні рішення, які забезпечують збереження трудових відносин між працівником і роботодавцем без створення «психологічного сліду» змагальності та перемоги одного над іншим, що беззаперечно є запорукою продовження договірних відносин між працівником і роботодавцем.

На сьогодні науковці так оцінюють стан медіації у вирішенні трудових спорів: «...розбіжності в колективі негативно впливають на результативність праці, що не може влаштовувати роботодавця. Для підтримки високих показників роботодавець має бути зацікавлений в усуненні конфліктів у трудовому колективі. Однак, як показує практика, затребуваність у застосуванні процедури медіації виникає після звернення працівника до комісії з трудових спорів або до суду» [31, с. 119].

Отже, щодо звернення до медіатора для сторін трудового спору не достатньо самого факту наявності спірної ситуації, і ймовірно, вже на цьому етапі виникає непорозуміння між сторонами щодо досягнення згоди на залучення медіатора до розв'язання спірної ситуації. Можливо, до сьогодні це певним чином було пов'язано з відсутністю правового регулювання медіації в

трудовому праві, адже відповідний закон було прийнято 16.11.2021, але в тому вигляді, в якому на сьогодні нормативно врегульовано питання стосовно індивідуальних трудових спорів, зважаючи на ризики пропуску строків позовної давності для працівника, ситуація потребує більш активної участі держави в розвитку цієї правової форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Тобто ті пропозиції, що викладено вище, на нашу думку, можуть посприяти розширенню використання медіації в процесах примирення учасників відносин у сфері праці.

У контексті викладеного необхідно наголосити на тому, що процес медіації не є процесом у контексті судочинства – розгляд справи здійснюється задля вирішення спору (конфлікту) на основі компромісу, що задовольняє сторони. Ці характерні риси медіації для вирішення трудових спорів (конфліктів) дозволяють зберігати договірну природу взаємодії працівників і роботодавців. Не менш важливим є те, що медіація як альтернативний спосіб вирішення спорів (конфліктів) на конкретному підприємстві, в установі, організації може бути передбачена актами соціального партнерства, окремо колективним договором. Локальне закріплення умов звернення до медіатора для вирішення трудових спорів, зокрема індивідуальних трудових спорів, має правовий потенціал для зниження напруги у розв'язанні таких ситуацій.

«Для належного врегулювання інституту медіації в трудовому праві необхідною є законодавча його регламентація. Оскільки саме закони виступають основним джерелом права, зокрема трудового, вони визначають ключові матеріально-правові та процедурно-процесуальні аспекти суспільного життя, їх інституалізація відбувається в законах. Закон про медіацію покликаний сприяти всебічному втіленню соціальної справедливості в основних сферах суспільного життя, зокрема в галузі трудових і тісно пов'язаних із ними відносин. Цей закон повинен привернути увагу суб'єктів до альтернативного способу врегулювання спірних ситуацій, поінформувати їх про правові засади та переваги використання медіації» [77, с. 66].

Погоджуючись із зазначеним, зауважимо, що для широкого застосування медіації як альтернативного способу вирішення трудових спорів (конфліктів) також необхідно звернути увагу на підготовку медіаторів саме для розв'язання трудових спорів, адже особа, яка виступає медіатором у таких спорах, повинна бути обізнана з чинним трудовим законодавством та спроможна до посередництва у вирішенні спору з урахуванням чинних актів соціального партнерства та галузевої специфіки виникнення трудового спору. Це пов'язано з тим, що, наприклад, порушення окремих норм щодо охорони праці для однієї категорії працівників створюють загрозу для їхнього здоров'я – фізичного чи психологічного, а для іншої – загрозу стійкої втрати працездатності або життя. Галузева специфіка роботи також може істотно позначитися на тривалості робочого часу та часу відпочинку, на умовах оплати праці тощо. Отже, особа, яка виступає медіатором у трудових спорах, повинна володіти не лише навичками примирення сторін, а й знати законодавство для розв'язання трудового спору (конфлікту) та водночас не порушувати прав жодної зі сторін.

Сфера застосування медіації швидко розширюється, гнучкий спосіб управління цим процесом дозволяє створити ідеальну модель для кожного окремого випадку. Саме медіатор є тією ключовою ланкою, яка відповідає за можливість розвитку медіації. Зазначимо, що медіатор, уповноважений для повноцінної реалізації процесу посередництва, повинен мати вищу юридичну освіту та відповідати встановленим критеріям. На нашу думку, залучення до медіаційної діяльності адвокатів та нотаріусів допоможе сформувати корпус професійних посередників, сприятиме популяризації медіації в Україні та гармонізації вітчизняного законодавства з міжнародним правом [25, с. 335].

Підтримуючи таку думку, доповнимо, що підготовка медіаторів для розв'язання трудових спорів може здійснюватися в закладах освіти за підтримки професійних спілок. Держава також може долучитися до процесу підготовки медіаторів для вирішення спорів у сфері праці. Така взаємна співпраця може бути започаткована на рівні Генеральної угоди або в

Галузових чи Територіальних угодах. Виходячи з того, що медіація фактично є переговорами, ключові, базові умови відбору медіаторів, характер їхньої підготовки, окремі питання оплати праці, умови звернення до медіатора та інші процедурні моменти можуть бути визначені соціальними партнерами, якими до сьогодні є держава, роботодавці та їх об'єднання, працівники та їх об'єднання.

«Вбачається, що медіаційні процедури мають значний правовий потенціал забезпечити в Україні розвиток партнерських відносин між учасниками відносин у сфері праці та покращити стан дотримання законодавства про працю» [80, с. 238].

Вищевикладене переконує в тому, що попри значну нормативну невизначеність медіації для вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів (конфліктів) така правова форма примирення сторін спору повною мірою може бути віднесена до форм захисту трудових прав працівників та їхніх законних інтересів. Водночас медіація дозволяє знижувати рівень конфліктності між працівником (трудовими колективами) і роботодавцем у процесі розв'язання трудового спору, що можна оцінювати як підвищення загального рівня захищеності працівника в трудових правовідносинах та як правові можливості збереження договірних відносин з роботодавцем, а також як вирішення суперечок за допомогою застосування неюрисдикційних форм захисту трудових прав та законних інтересів.

Висновки до розділу 2

Проведений аналіз особливостей окремих форм захисту трудових прав та законних інтересів працівників дає підстави для таких висновків.

По-перше, самозахист трудових прав та законних інтересів працівників є однією з правових форм захисту, водночас на сьогодні в Україні в частині самозахисту трудових прав та законних інтересів працівників ця правова форма не має чіткого наповнення способами захисту і лише характеризується

активними чи пасивними діями працівника, спрямованими на захист його прав. З огляду на це доцільним є законодавче закріплення способів самозахисту працівника із нормативним визначенням загальних та спеціальних критеріїв правомірності дій чи бездіяльності працівника в конкретних обставинах. Працюючи над удосконаленням законодавства щодо самозахисту працівника, слід приділити увагу як матеріальним, так і процесуальним аспектам реалізації права на самозахист.

По-друге, захист трудових прав та законних інтересів працівників профспілковими організаціями до сьогодні в Україні не достатньо розвинений, але природа профспілкових організацій вказує на те, що вони створюються й функціонують саме з метою захисту прав та інтересів працівників, а отже, необхідно переглянути повноваження професійних спілок у цьому напрямі, зокрема розшири їх, чим створити правові умови для зацікавленості роботодавців вирішувати спірні питання з трудовими колективами та окремими працівниками за участі профспілки як суб'єкта соціального діалогу, який представляє інтереси трудових колективів.

По-третє, медіація як форма захисту трудових прав та законних інтересів працівників є новацією у вітчизняній практиці, але вже на сьогодні можна стверджувати, що вона в першу чергу покликана знизити рівень конфронтації між сторонами індивідуального або колективного трудового спору за рахунок його вирішення шляхом компромісу. Як неюрисдикційна форма захисту трудових прав та законних інтересів працівників медіація потребує практичного поширення, але воно буде можливим у тому разі, якщо вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів медіаторами перебуватиме на високому професійному рівні, досягти якого можна не лише шляхом підготовки медіаторів, як це передбачено законодавством сьогодні, а й шляхом спеціалізації медіаторів і їхнього навчання вирішувати трудові спори, які мають свою специфіку, зокрема щодо економічної нерівності працівника (працівників) і роботодавця в трудових відносинах.

РОЗДІЛ 3. СУДОВИЙ ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ

3.1. Захист трудових прав та законних інтересів працівників органами судової влади України

Питання захисту трудових прав та законних інтересів працівників є проблемою не нинішнього часу, а такою, що сягає часів становлення трудового законодавства та формування трудового права як галузі права. А отже, сьогодні ми продовжуємо відчувати історичний спадок нерозвиненості охоронних правовідносин у сфері праці.

О.В. Яснолобов пише, що «низький рівень розвитку соціальної природи трудових відносин у Російській імперії, власне, як і в часи існування колишнього СРСР, негативно відображався як на розвитку концепції трудових прав працівників, так і на правовому регулюванні захисту таких прав. Така логіка пояснюється також тим фактом, що концептуальна зміна в трудовому праві Російської імперії та визнання за працівниками елементарних трудових прав на державному рівні, а рівнозначно і їх захисту, пов'язується саме із прийняттям 3 червня 1886 року Закону «Про затвердження проекту правил про нагляд за заводами фабричної промисловості». Потрібно підкреслити, що такі зміни в законодавстві пов'язані, головним чином, із тим, що по всій імперії на той час було скасоване кріпосне право й відповідно кріпосну повинність, відбулася певна економічна й трудова революція, внаслідок чого громадяни імперії, що були звільненні від кріпосництва, почали працювати на різних підприємствах, які створювалися в різних місцевостях, в результаті чого актуалізувалося питання врегулювання трудових відносин між працівниками й наймачами» [171, с. 494].

Отже, хоча фундамент захисту трудових прав і було закладено на початку формування трудового права, цивілізаційний рівень розвитку суспільства не дозволив сформувати міцний механізм захисту прав

працівників. О.В. Яснолобов зазначає, що не було отримано працівниками ефективного судового захисту власних трудових прав і після реформування радянського законодавства 1971 року. Відповідно до нового КЗпП УРСР працівники з метою захисту власних трудових прав могли звертатися до квазісудових комісій з трудових спорів, що створювалися на підприємствах як обов'язковий первинний орган з розгляду трудових спорів між працівниками та адміністрацією підприємства. Усе це, на думку автора, позначилося, зокрема, й на правовому регулюванні захисту таких прав з урахуванням і судового захисту [171, с. 498].

Отже, історичні передумови розвитку правового регулювання захисту трудових прав та законних інтересів працівників вимагають від сучасної науки трудового права оновлення правових підходів до самої сутності захисту трудових прав, зокрема й органами судової влади України.

У сучасній доктрині трудового права відбулися певні зрушення в царині захисту трудових прав працівників, які базуються на положеннях Конституції України, що, на думку В.В. Бонтлаба, дозволяє вказати на декілька принципових позицій: здійснення органами судової влади функцій правосуддя спрямоване на ефективне функціонування прав та свобод людини, зокрема трудових; з огляду на сутнісне розуміння принципу верховенства права одним із найважливіших критеріїв здійснення судочинства є дотримання прав та свобод людини; конституційні засади судочинства спрямовані на гарантування системи прав людини, зокрема трудових; конституційні засади захисту прав людини, трудових прав потребують належного законодавчого забезпечення [11, с. 89].

Тобто сьогодні захист трудових прав та законних інтересів працівників у першу чергу варто пов'язувати із:

- 1) ефективністю реалізації принципу верховенства права;
- 2) удосконаленням законодавчого забезпечення прав людини і громадянина, зокрема трудових, і вдосконаленням судочинства.

Працюючи над оновленням правових підходів до судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників в Україні як у правовій, соціальній, демократичній державі, зокрема органами судової влади, необхідно виходити з того, що такий захист нерозривно пов'язаний із реалізацією права на захист, яке за своїм змістом є ширшим поняттям, ніж судовий захист. Варто зазначити, що науковці слушно акцентують увагу на тому, що «виникнення суб'єктивного права на захист, а разом з ним і охоронного правовідношення, пов'язується з порушенням регулятивного права, або ж, іншими словами, з порушенням зобов'язаною особою свого обов'язку в регулятивному правовідношенні» [96, с. 25]. Тобто захист трудових прав у цьому ракурсі є правовими діями, спричиненими порушенням трудового права або його оспорюванням.

Право на захист, будучи реалізованим в охоронних правовідносинах у сфері трудового права, на думку Н.М. Шевченко, виконує низку основних завдань, таких як: «1) захист законних прав та інтересів суб'єктів трудових відносин; 2) гарантування законності у сфері трудового права в цілому» [163, с. 183]. Водночас саме суб'єктивне право на захист не гарантує додержання законодавства про працю, а лише вказує на можливі правові шляхи забезпечення законності у сфері праці. Тобто синергетичне поєднання основних завдань права на захист свідчить про наявний правовий потенціал, закладений у законодавстві, щодо забезпечення верховенства права та законності у правовідносинах, що регулюються нормами трудового права.

Право на захист трудових прав та законних інтересів за своєю сутністю є правовою можливістю працівника вчинити активні дії щодо захисту своїх прав у тих правових формах, що визначені законодавством України. Водночас сам факт закріплення таких форм захисту не є гарантією захисту, а виступає правовою можливістю вчиняти дії задля захисту своїх трудових прав та інтересів.

М.І. Іншин наголошує, що «захист трудових прав працівників є важливою складовою демократичного, правового і соціального суспільства. У

сучасних умовах правове регулювання засобів захисту трудових прав працівників перебуває в досить якісному стані, але все ж таки постає необхідність удосконалення цього правового інституту: необхідне внесення поправок та реформ з метою укріплення непорушності трудових прав працівників на практиці» [52, с. 73-74]. Тобто захист трудових прав працівників як правова можливість до сьогодні потребує подальшого вдосконалення законодавства на засадах демократії та верховенства права

І.Г. Козуб зазначає, що «право на захист є складовою суб'єктивного права та полягає в можливості захисту права в разі його порушення. Таке суб'єктивне трудове право виникає з моменту реалізації особою наданих їй позитивних трудових прав, якщо ці права не є природними» [59, с. 16]. Авторка наголошує, що «право на захист є складовою суб'єктивного трудового права працівника, кореспондуючим якому є обов'язок роботодавця. Одночасно це право є самостійним суб'єктивним правом, якому притаманний матеріально-правовий та процесуальний зміст, які включають відповідні можливості управненого суб'єкта. Основною проблемою, що стає на шляху реалізації права на захист працівника, є невизначеність у позитивному праві тих можливостей (прав), які працівник може використовувати в процесі здійснення такого права. При цьому важливими проблемами, що заважають реалізації працівником права на судовий захист, є недовіра до цього юрисдикційного органу; негативне ставлення роботодавця до працівника, що обстоює свої права в суді; тривалий процес розгляду справи; неузгодженість норм і можливостей їх практичного застосування» [59, с. 20].

Отже, право на захист як правова можливість працівника щодо захисту його трудових прав та інтересів реалізується завдяки поєднанню норм матеріального та процесуального права, де норми матеріальні визначають правові шляхи реалізації права на захист, а процесуальні закріплюють процедурні питання реалізації цього права. І тут важливим є те, що трудові правовідносини як відносини, що регулюються нормами приватного права, не мають і не повинні мати централізованого регулювання у всіх питаннях

реалізації права на захист. Але тут необхідно розуміти, що право на захист є ширшим, ніж поняття «судовий захист», і охоплює останнє, яке з огляду на його специфіку має жорстке централізоване регулювання. Тобто можна говорити, що право на захист трудових прав та законних інтересів працівника як складник суб'єктивного трудового права повною мірою зазнає дії методу трудового права, коли специфічні засоби захисту виступають однією з характерних особливостей методу трудового права.

Зазначене також підтверджує, що правовий інструментарій захисту прав та законних інтересів прямо впливає на рівень гарантування прав та інтересів працівників у трудових правовідносинах, водночас гарантування тут виступає як правовий засіб забезпечення законності у сфері праці. Такий підхід до права на захист свідчить, що правові засоби забезпечення законності у сфері праці в єдиному механізмі правового регулювання охоплюють усі його чотири стадії, серед яких четверта факультативна характеризується тим, що уповноважений орган влади, зокрема й суд, видає індивідуальний акт у справі, що ним вирішувалась.

Отже, різні форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників, наявні в правових можливостях механізму правового регулювання трудових відносин, включають таку фундаментальну форму захисту, як судовий захист, і саме ця форма захисту реалізується на факультативній стадії механізму правового регулювання – на стадії застосування права.

Отже, виходячи з того, що механізм правового регулювання відносин у сфері праці охоплює засоби правового впливу, починаючи від правової норми, метод трудового права вимагає поєднати централізоване й договірне регулювання в реалізації права на захист. Зрештою форми захисту, що були розглянуті в другому розділі дисертації, охоплюють договірні засоби захисту, хоча й базуються на правових приписах, а от судовий захист виступає тією формою захисту, яка реалізується у визначених державою процесуальних межах, закріплених процесуальним законодавством, і це, відповідно, вказує на

те, що судовий захист належить до форм захисту за участі держави як гаранта законності й верховенства права в демократичній, правовій державі.

А.О. Падалка зазначає, що судовий захист у сфері праці є державною формою захисту трудових прав працівників, а сам судовий захист – це одна з найнеобхідніших та найефективніших гарантій реальності прав і свобод людини і громадянина [109, с. 535]. Тобто в межах механізму правового регулювання відносин у сфері праці стадія застосування права, що реалізується органами судової влади, реалізується в охоронних правовідносинах, коли суд від імені держави забезпечує дотримання законності й верховенства права у відносинах, що охоплюються предметом трудового права. Отже, судовий захист трудових прав та законних інтересів судом є державною формою захисту прав працівника, що здійснюється на засадах централізованого регулювання відповідно до приписів процесуального законодавства.

Той факт, що судовий захист є державною формою захисту, підтверджується ч. 1 ст. 55 Конституції України, де закріплено таку норму: «права і свободи людини і громадянина захищаються судом» [63]. На невід’ємність судового захисту як державної форми захисту, зокрема трудових прав працівників, вказує й Рішення Конституційного Суду України, де зазначено, що «положення частини першої статті 55 Конституції України закріплює одну з найважливіших гарантій здійснення як конституційних, так і інших прав та свобод людини і громадянина. Частина перша статті 55 Конституції України відповідає зобов’язанням України, які виникли, зокрема, у зв’язку з ратифікацією Україною Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, Конвенції про захист прав і основних свобод людини, що згідно зі статтею 9 Конституції України є частиною національного законодавства України» [130].

Реалізація судового захисту в правовій, демократичній державі, де, зокрема, й трудові права працівників захищаються судом, базується й на положеннях ч. 2. ст. 55 Конституції України, де визначено, що «кожному

гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб» [63].

Надаючи офіційне тлумачення наведеного вище положення, Конституційний Суд України у мотивувальній частині свого Рішення (п. 4.1) наголосив, що «права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави (частина друга статті 3 Конституції України). Для здійснення такої діяльності органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові і службові особи наділені публічною владою, тобто мають реальну можливість на підставі повноважень, встановлених Конституцією і законами України, приймати рішення чи вчиняти певні дії. Особа, стосовно якої суб'єкт владних повноважень прийняв рішення, вчинив дію чи допустив бездіяльність, має право на захист» [131].

Отже, судовий захист трудових прав та законних інтересів працівника охоплює всі випадки порушення трудових прав, зокрема й ті, що спричинені дією чи бездіяльністю осіб, наділених владними повноваженнями. Як державна форма захисту трудових прав та законних інтересів працівників судовий захист має в законодавстві найдетальніше правове регламентування, яке представлено процесуальним законодавством у різних галузях судочинства.

С.В. Моліцький зазначає, що «право на судовий захист трудових прав слід визначати перш за все як можливість певного суб'єкта трудових правовідносин звернутися до суду з метою відновлення порушеного, невизнаного або оспорюваного трудового права» [101, с. 550]. Це свідчить, що у випадку, коли роботодавець не визнає чи оспорує право працівника, останній має правові можливості звернутися до суду задля відновлення чи визнання роботодавцем його права. Фактично судовий захист гарантує працівникові додержання законності у сфері праці не тільки в разі порушення роботодавцем суб'єктивного трудового права працівника, а й у разі його невизнання чи оспорювання.

О.А. Любчик пропонує під поняттям «права на судовий захист трудових прав розуміти можливість звернення до суду суб'єкта трудових правовідносин, реалізація якої у встановленому законом порядку є підставою для справедливого і неупередженого розгляду порушеного питання судом у розумні строки з винесенням рішення, невиконання якого у добровільному порядку тягне можливість звернення за примусовим виконанням в рамках виконавчого провадження» [74, с. 7]. Запропоноване визначення, окрім правової можливості працівника, акцентує на елементі державного примусу, що є складником цієї державної форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Саме державний примус істотно відрізняє судовий захист від інших форм захисту трудових прав. Хоча останні й містять правову можливість примусового виконання рішень, прийнятих у межах позасудових форм захисту трудових прав, однак таке примусове виконання реалізується виключно компетентними органами, наділеними владними повноваженнями щодо примусу до виконання відповідних рішень.

О.В. Яснолобов пропонує під поняттям «судовий захист трудових прав працівників» розуміти такий специфічний, регламентований законодавцем спосіб захисту, особливість якого полягає в тому, що він відбувається безпосередньо через подачу до відповідного суду позовної заяви із вимогою про визнання, відновлення порушеного трудового права чи усунення перешкод у реалізації власних трудових прав у результаті здійснення виключно судами судочинства відповідно до конституційних принципів і в порядку, передбаченому цивільним процесуальним законодавством у сукупності із матеріальними нормами законодавства про працю» [172, с. 9].

Станом на сьогодні чинне законодавство, зокрема у сфері судочинства, свідчить про те, що варто частково погодитися з наведеним вище визначенням, а саме, що судовий захист прав та законних інтересів працівників не обмежується виключно позовним провадженням і подачею позовної заяви до суду загальної юрисдикції. Якщо ми говоримо про відновлення порушеного, невизнаного або оспорюваного трудового права в межах цивільного

судочинства, то в межах окремого провадження можуть розглядатися питання у сфері трудового права щодо встановлення фактів, що мають юридичне значення (п. 5 ч. 2 ст. 293 Цивільного процесуального кодексу України).

Наприклад, працівник звільнився з роботи, але роботодавець не провів з ним остаточного розрахунку, мотивуючи це арештом рахунків у банку, водночас довідку про заборгованість щодо заробітної плати роботодавець також не надає. З одного боку, спір між сторонами відсутній, з іншого, право працівника порушено. Що можна зробити для захисту трудового права працівника? Здійснити захист свого права в суді в порядку окремого провадження, яке є «видом непозовного цивільного судочинства, в порядку якого розглядаються цивільні справи про підтвердження наявності або відсутності юридичних фактів, що мають значення для охорони прав, свобод та інтересів особи, або створення умов для здійснення нею особистих немайнових чи майнових прав, або підтвердження наявності чи відсутності неоспорюваних прав» [160].

Також слід наголосити, що сьогодні низка справ щодо захисту прав у сфері праці розглядається і в порядку адміністративного та господарського судочинства. Отже, на наше переконання, судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників не обмежується конкретним видом судочинства й не повинен бути зведений до виключного позовного провадження. Зазначене жодним чином не заперечує важливості й провідної ролі позовного провадження у відновленні порушеного, оспорюваного чи невизнаного трудового права працівника, водночас більш широкий погляд на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників підвищує рівень захищеності прав працівників.

З.І. Шевчук, дослідивши структуру права на судовий захист трудових прав, робить висновок, що ця структура «складається з таких правомочностей:

- 1) право на незалежний та неупереджений суд;
- 2) можливість уповноваженої особи звернутися з вимогою про захист порушеного або оспорюваного права чи охоронюваного законом інтересу до

суду у позовній або іншій, передбаченій законом формі, тобто право на пред'явлення позову;

3) можливість користуватися всіма передбаченими законом правами і гарантіями в процесі розгляду цієї вимоги, встановленими стосовно цієї форми захисту права, тобто право на участь у судовому розгляді справи;

4) право на задоволення позову в суді;

5) право на оскарження у встановленому законом порядку рішення суду;

6) право на виконання судового рішення» [164, с. 771-772].

Як бачимо, автор також аналізує право на судовий захист виключно в порядку подачі до суду позовної заяви, чим звужує зміст права на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівника. Для розширення пропонованого підходу до структури права на судовий захист трудових прав, на наш погляд, необхідно можливості звернення до суду розглядати не тільки як подання позовної заяви, а й будь-якої іншої заяви, що має на меті встановлення юридичних фактів, які мають значення для охорони прав чи їхнього здійснення.

Сьогодні в науковій літературі висловлюється думка про те, що «наявність чітко визначеної форми захисту трудових прав, а саме – судової форми захисту, притаманність цій формі певних способів захисту, а також існування значної кількості справ із трудових спорів, що розглядаються судами різних юрисдикцій, свідчить про формування інституту судового захисту трудових прав, роль якого зводиться до суцільного, відносно закінченого регулювання суспільних (трудових) відносин у межах захисту прав та інтересів працівників» [6, с. 127]. Погоджуючись із наведеною тезою, зазначимо, що це результат еволюційного розвитку вітчизняного судочинства, яке розширило правові можливості працівника реалізувати своє право на захист у суді.

Зосереджуючи увагу на практиці розгляду трудових спорів, не можемо не погодитися з твердженням О.А. Любчика про те, що «аналіз порядку вирішення трудових спорів висвітлює ряд проблемних питань, існування яких

свідчить, що наявний на сьогодні порядок розгляду трудових спорів не є досконалим як у цілому, так і стосовно судового розгляду таких спорів зокрема» [75, с. 120].

Так, наприклад, проблеми захисту прав працівників на гідну та безпечну працю все частіше привертають увагу науковців. Не є новиною, що застосування положень Кодексу законів про працю України в нинішніх умовах ринкової економіки є досить складним, оскільки не враховується стан і динаміка розвитку правовідносин з питань праці. Ці та ряд інших чинників спричиняють порушення трудового законодавства, що тягне за собою виникнення трудових спорів між роботодавцями та працівниками, які найчастіше за ініціативою працівників передаються для вирішення до суду.

Принагідно зазначимо, що за період 2018 – 2019 роки в судах загальної юрисдикції перебувало на розгляді 20 593 трудових спори у 2018 році та 21 133 у 2019 році відповідно. Із них: про поновлення на роботі – 2 756/2 650, про виплату заробітної плати – 11 762 /11 880, про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівниками державним підприємствам, установам, організаціям – 334/406. Усього розглянуто у 2018 – 2019 роках 14 400 /14 418 трудових спорів, із ухваленням рішення 12 327/12 424. Спори, що виникають із трудових правовідносин і що надійшли на розгляд до Касаційного цивільного суду, займають третє місце за кількістю (2 138 у 2018 році та 2 276 у 2019 році) після спорів, що виникають із договорів (8 940 у 2018 році та 8 762 у 2019 році), та спорів щодо відшкодування шкоди (2 687 у 2018 році та 2 869 у 2019 році), і ця тенденція зберігається [165]. Тільки за перше півріччя 2020 року їх кількість становить 1415, і вони поступаються лише спорам, що виникають із договірних відносин, та щодо відшкодування шкоди. Усе це викладено у дайджесті судової практики Верховного Суду зі спорів, що виникають із трудових відносин [148].

Отже, численність трудових спорів переконує в необхідності вдосконалення законодавства щодо правового забезпечення законності у сфері праці.

Порушення трудового законодавства трапляються під час укладання трудового договору та виконання колективних договорів і угод. Так, нерідко в колективних договорах не забезпечується державна гарантія мінімального розміру заробітної плати, відсутні норми про порядок надання відпусток без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням за згодою сторін. Гострою залишається проблема порушення законодавства про працю серед категорій осіб, що на рівних умовах не можуть конкурувати на ринку праці: неповнолітніх, вагітних жінок, одиноких матерів, осіб з інвалідністю та внутрішньо переміщених осіб. Ці та ряд інших порушень законодавства про працю сьогодні є основною причиною виникнення як індивідуальних, так і колективних трудових спорів. Трудові спори, котрі водночас є як правовим, так і соціальним явищем, мають свої причини виникнення. Причина – це явище, яке обумовлює чи породжує інше явище, підстава, привід для яких-небудь дій, вчинків [153, с. 957].

В.В. Жернаков слушно зазначає, що причини трудових спорів – це негативні чинники, що викликають різне оцінювання сторонами спору порядку здійснення суб'єктивного трудового права або виконання трудового обов'язку. Далі він наголошує, що поряд із причинами виникнення трудових спорів існують також приводи їх виникнення, які слід відрізняти від причин. Приводом є подія, що безпосередньо передує виникненню спору, але не породжує його сама собою. Зв'язок між приводом і причиною має зовнішній і неістотний характер. Основними причинами трудових спорів є суперечності інтересів працівника та роботодавця, які трансформуються в певні конкретні розбіжності, що і становлять сутність конкретного трудового спору [155, с.440 – 441].

Причини виникнення трудових спорів варто поділити на об'єктивні (тобто такі, що не залежать від волі сторін трудового спору) та суб'єктивні (такі, що безпосередньо залежать від волевиявлення самих сторін трудового спору). Серед об'єктивних причин виділяють такі:

1) кризові соціально-економічні явища в країні (фінансові труднощі підприємств, що перешкоджають своєчасній виплаті заробітної плати, відсутність коштів на соціально-побутове обслуговування працівників, на належну охорону праці);

2) причини організаційно-правового характеру (недосконалість трудового законодавства, наявність суперечностей у нормативно-правових актах, нечіткі формулювання окремих правових норм, прогалини в чинному законодавстві про працю тощо);

3) причини організаційно-господарського характеру (неконкурентоспроможність продукції та відсутність замовлень через руйнування старих налагоджених зв'язків, недоліки в організації виробництва і праці, зокрема простої, відсутність достатньої кількості власних енергоносіїв, недоліки в постачанні, фінансуванні та інших господарських справах) [156, с. 15].

«Суб'єктивні причини пов'язані з неуважним ставленням до потреб працівників. Ці причини виявляються в такому:

1) роботодавець не реагує на вимоги працівників, часто їх взагалі ігнорує, використовує кошти підприємства для особистих потреб, для створення власного комфорту;

2) у невмінні окремих керівників працювати в жорстких умовах ринкової економіки, браку маркетингових досліджень, що призводить до погіршення фінансового стану підприємства, зниження і втрати попиту на продукцію;

3) у відсутності в керівництва необхідних професійних знань і навичок, які б забезпечили виконання статутних завдань і розвиток виробництва та стратегію ефективного розвитку підприємства» [156, с. 15].

Отже, причиною для виникнення трудового спору може бути майже будь-яка проблемна ситуація, що виникає в процесі трудової діяльності. Бачення щодо вирішення такої ситуації у працівника (трудового колективу) та роботодавця може суттєво відрізнятися.

Враховуючи викладене вище, слід акцентувати на тому, що суб'єктам трудових правовідносин необхідно намагатися уникати трудових спорів та знаходити компроміс у межах правового поля, оскільки кожна із сторін повинна дотримуватися норм трудового законодавства та намагатися зберегти ділову репутацію, яка є одним із найвагоміших активів кожного. Водночас варто пам'ятати, що в широкому розумінні будь-яке порушення трудового законодавства роботодавцем, як правило, охоплює порушення трудових прав працівників, що в подальшому може перерости в індивідуальний трудовий спір.

Слід також наголосити, що трудові спори мають свою специфіку, зокрема, норми матеріального права утворюють специфічний механізм правового регулювання відносин у сфері праці, де унікальними є засоби правового впливу на учасників цих відносин, а самі засоби утворюють метод правового регулювання, який істотно позначається на всьому процесі реалізації права на працю та суб'єктивних трудових прав і юридичних обов'язків працівника й роботодавця.

На окрему увагу в практиці розгляду трудових спорів заслуговують справи щодо виплати заробітної плати. «В силу власної специфіки сфера відносин, пов'язаних з оплатою праці працівників, знаходиться на перетині центрального та локального правового регулювання, є об'єктом безпосереднього впливу як імперативних, так і диспозитивних нормативних приписів. Трудове законодавство, визначаючи вплив держави на відносини оплати праці, як правило, зосереджується на межах державного правового регулювання, не акцентуючи уваги, до чієї саме компетенції належить та чи інша правомочність. На нашу думку, такий підхід є цілком виправданий, адже у переважній більшості різноманітні аспекти заробітної плати є предметом спільного правового регулювання органів державної влади, відповідно потреба зайвої деталізації є недоцільною» [57, с. 392].

Водночас у сучасних умовах питання судового захисту трудових прав працівників зазнало певних змін, зокрема низка прав працівників та обов'язків

роботодавця в умовах воєнного стану зазнала тимчасових змін, а отже й збільшилася кількість трудових спорів. У разі підвищення кількості трудових суперечок між працівниками й роботодавцями закономірним є прагнення працівника захистити свої права, зокрема в умовах, коли в державі йде війна.

До названих вище сьогодні додається проблема процесуального змісту щодо захисту трудових прав працівника. Окреслені проблеми обумовлені дією в Україні воєнного стану та тими тимчасовими змінами, що відбулись у трудовому законодавстві. Принагідно зазначимо, що Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» право працівників на захист не регулюється, але цей закон закріплює обмеження низки конституційних прав громадян у сфері праці [122], що створює умови для виникнення розбіжностей у погляді сторін щодо реалізації трудових прав та обов'язків. Недосконалість названого Закону створює певні перешкоди в захисті трудових прав працівників у майбутньому, після припинення дії воєнного стану. Зокрема, такі небезпеки стосуються права працівника на оплату праці.

Так, у частині 3 статті 10 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» закріплено норму, відповідно до якої «роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили». Отже, захищаючи своє право на оплату праці, працівник може звернутися до суду задля захисту свого права. Під час розгляду трудового спору роботодавець може бути звільнений від відповідальності за порушення строків оплати праці, якщо доведе відсутність своєї провини в порушенні трудового права працівника, зокрема, через обставини, що є наслідком ведення бойових дій, чи інші обставини непереборної сили. Фактично, ми маємо ситуацію, коли право працівника на оплату праці порушено і він звернувся до суду щодо захисту цього права. Суд, розглядаючи трудовий спір, правомірно може звільнити роботодавця від відповідальності, якщо той доведе зв'язок невиклати

заробітної плати з наслідками бойових дій чи обставин непереборної сили. Зрештою суд винесе рішення не на користь працівника.

Після винесення рішення не на користь працівника у майбутньому цей працівник стикається з проблемою реалізації права на захист у суді. Це пов'язано з тим, що відповідно до підпункту 2 частини 1 статті 186 Цивільного процесуального кодексу України суддя відмовляє у відкритті провадження у справі, якщо «є таке, що набрало законної сили, рішення чи ухвала суду про закриття провадження у справі між тими самими сторонами, про той самий предмет і з тих самих підстав, або є судовий наказ, що набрав законної сили, за тими самими вимогами» [159]. Отже, трудовий спір між працівником і роботодавцем щодо несвоєчасної виплати заробітної плати, який розглядався в період дії воєнного стану і стосовно якого є відповідне рішення суду, що набрало законної сили, вказує, що працівник втрачає право на повторне звернення до суду з тим же предметом спору – несвоєчасна виплата заробітної плати.

Окреслена проблема демонструє наявність серйозної проблеми в царині захисту трудових прав працівників, зокрема щодо можливості повторного звернення до суду з тим самим предметом спору, що розглядався в суді у період дії воєнного стану. Така ситуація не лише поглиблює проблеми захисту трудових прав працівників у судах, а й створює нові умови послаблення рівня захисту трудових прав працівників судами. Фактично, право на захист як суб'єктивне право працівника, що полягає в можливості звернення до суду, повинно охоплювати й ті виняткові випадки, обумовлені війною, що дозволяють реалізувати право на захист у суді. Для вирішення наведеної вище проблеми щодо захисту права працівника на оплату праці в разі його порушення внаслідок ведення бойових дій або інших обставин непереборної сили необхідно внести зміни до чинного законодавства.

Наприклад, ми пропонуємо закріпити в законодавстві спеціальну норму, відповідно до якої після завершення дії воєнного стану працівник має право звернутися до суду для вирішення трудового спору, який розглядався в період

дії воєнного стану, і відповідно у справі винесено рішення, яке набуло законної сили. Паралельно із внесенням змін до цивільного процесуального законодавства необхідно доповнити статтю 17 «Право на судовий захист» Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» таким змістом:

1. «Працівнику надається право на повторне звернення до суду з метою захисту свого трудового права, яке було порушено роботодавцем у період дії воєнного стану і відповідно до якого винесено рішення» [83, с. 207].

2. Право на повторне звернення до суду поширюється на трудові спори щодо виплати заробітної плати чи компенсації за час невикористаної відпустки у разі звільнення.

У прикінцевих положеннях Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» пункт 3 необхідно викласти в такій редакції:

«Цей Закон діє в період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану, крім частини четвертої статті 13 та статей 15 і 17 цього Закону, які втрачають чинність з моменту завершення відшкодування працівникам та роботодавцям грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України».

Зважаючи на викладене вище, спори з оплати праці як окрема категорія трудових спорів мають розглядатися з урахуванням особливостей правового регулювання оплати праці як за законодавством України, так і з урахуванням договірного рівня регулювання оплати праці на конкретному підприємстві, в установі, організації. У сучасних реаліях вирішення спорів щодо оплати праці між працівником і роботодавцем вирішується з урахуванням введення в державі воєнного стану, разом з тим з часу скасування воєнного стану для спорів, що виникли в період дії воєнного стану, необхідно запровадити спеціальні правила звернення до суду щодо захисту права на оплату праці.

У справах, які виникають у зв'язку із розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця, предметом позову можуть бути вимоги: про поновлення на роботі; зміну підстав звільнення; зміну дати звільнення; виплату заробітної плати за час вимушеного прогулу; відшкодування моральної шкоди, завданої незаконним звільненням [166, с. 184]. Як бачимо, фактична підстава трудового спору одна, а предмет позову може бути сформульований по-різному, залежно від вимог працівника, а отже розгляд таких індивідуальних трудових спорів не має єдиного підходу до вирішення.

О.О. Олійник констатує, «що правовідносини, які виникають під час трудових спорів у судовому порядку, не позбавлені певних недоліків» [104, с. 195]. Він вважає, що «питань стосовно вирішення трудових спорів, пов'язаних із визначенням юрисдикції суду, можна було б уникнути, якщо б чинне трудове законодавство України не було позбавлене спеціальної норми, якою б урегульовувалися питання щодо судової юрисдикції. Тому в новому Трудовому кодексі України необхідно з урахуванням практики Європейського Суду з прав людини та спеціалізованих (трудових) судів Європейського Союзу врегулювати питання щодо судової юрисдикції, передбачивши правову норму, в якій були б закріплені чіткі критерії визначення та розмежування судової юрисдикції під час вирішення спорів щодо захисту трудових прав» [104, с. 195].

Підтримуючи тезу про необхідність створення спеціальної судової юрисдикції – трудових судів, зазначимо, що такі пропозиції вже тривалий час обговорюються у вітчизняній науці трудового права, але це питання й досі залишається на рівні обговорення в наукових колах. Водночас варто звернути увагу на те, що останнім часом спори, які виникають у процесі реалізації громадянином права на працю, розпорошені по судах різної юрисдикції, що, на наш погляд, не сприяє формуванню єдиної судової практики та реалізації єдиних правових підходів до вирішення аналогічних категорій справ. Це своєю чергою негативно впливає на утвердження верховенства права та законності у сфері праці.

На підтвердження того, що трудові суди можуть вирішити низку проблем, спричинених різними юрисдикціями розгляду спорів у сфері праці, О.О. Олійник зазначає: «...ураховуючи, що суб'єктний склад трудових правовідносин доволі неоднорідний (приміром, від пересічного працівника до державного службовця), виникають проблеми щодо визначення юрисдикції трудових спорів, оскільки такі сторони трудових правовідносин мають різний правовий статус, та й до того ж предмет спору та характер спірних матеріальних правовідносин теж різняться. Наразі найбільше питань виникає саме щодо розмежування цивільної та господарської юрисдикції з питання вирішення майнових трудових спорів (приміром, щодо стягнення заборгованості із заробітної плати)» [105, с. 603].

С.І. Запара обґрунтовано доводить, «що сучасний державно-суспільний розвиток України характеризується трансформацією судової влади, яка потребує подальших комплексних організаційно-правових заходів, спрямованих на розвиток засад, проголошених Конституцією України. При цьому конституційні засади захисту права на працю мають дуалістичну перспективу розвитку. З одного боку, розбудовуючи конституційні засади територіальності та спеціалізації, перед українською державністю постає важливе завдання щодо створення та розвитку трудових судів. Розуміючи тривалість зазначеного процесу, уже сьогодні слід перейти до спеціалізації суддів в судах загальної юрисдикції, що забезпечить тим самим перехідний період розвитку трудової юстиції. З іншого боку, конституційні гарантії захисту права на працю передбачають розвиток трудової юстиції, що включає позасудові можливості вирішення спору. При цьому трудова юстиція функціонує в межах юстиції як такої, що є структурним компонентом судової влади України. Трудова юстиція в межах своєї компетенції, визначеної чинними нормативно-правовими актами, забезпечує вирішення трудових спорів» [49, с. 286].

На нашу думку, створення трудових судів має позитивно вплинути на стан законності у сфері праці та вирішити низку практичних проблем щодо

вирішення трудових спорів, а саме це сприятиме формуванню єдиної судової практики й унеможливить існування різних правових позицій судів різної юрисдикції щодо вирішення трудових спорів, адже право на працю є природним правом, а особливості реалізації права на працю, хоча і є визначальними для правового становища учасників правовідносин у сфері праці, все одно не змінюють самої природи трудових прав працівника навіть у випадках, коли йдеться про службово-трудова відносини тощо.

Так, на сьогодні існує декілька підходів до організації трудової юстиції за кордоном. «У Франції, ФРН, Іспанії, Польщі, Ізраїлі діють спеціалізовані трудові суди, в Італії та Нідерландах трудові спори розглядають загальні цивільні суди, у США та Канаді – спеціальні адміністративні органи. Певним чином відрізняються зарубіжні країни і компетенцією судових установ. Так, у Франції, Італії й Польщі в судах розглядаються тільки індивідуальні трудові спори, у ФРН, Швейцарії та Японії – як індивідуальні, так і колективні трудові спори позовного характеру. В Ізраїлі трудовим судам надана найширша компетенція, яку складають індивідуальні трудові спори, колективні трудові спори про порушення укладеного колективного договору, а також спори про укладання колективного договору, спори між профспілками, об'єднаннями роботодавців, членами профспілки та профспілкою. Особливостями розгляду трудових спорів у судах більшості європейських країн є спрямованість дій суду на примирення сторін, менш формалізована процедура, безоплатність трудового процесу, необов'язковість ведення протоколів судових засідань, скорочені строки розгляду трудових спорів, необов'язкова участь адвоката в судових засіданнях судів першої інстанції» [37, с. 8-9].

Беручи до уваги той факт, що на сьогодні Україна є кандидатом у члени Європейського Союзу, а в державі триває робота щодо імплементації законодавства ЄС і трудове законодавство не є винятком, вважаємо за доцільне у питанні створення трудових судів орієнтуватися на європейський досвід, наприклад на досвід Польщі, що ментально є близькою українському

суспільству, або ж на досвід Франції, де завжди проблеми у сфері праці перебувають у полі зору законодавця.

Загалом під час вирішення питання про можливість запровадження в Україні спеціалізованих трудових судів варто зважати на те, що аналіз іноземного законодавства провідних держав щодо захисту прав у спеціалізованому трудовому суді дозволяє виокремити «низку переваг: 1) висока фаховість суддів; 2) максимальна реалізація принципу процесуальної економії; 3) оперативність захисту прав; 4) спрощений порядок розгляду справи» [17, с. 420].

Викладене вище дає підставу стверджувати, що:

– по-перше, «судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників – це державна форма діяльності щодо відновлення порушеного, визнання оспорюваного чи невизнаного суб'єктивного права працівника шляхом видання індивідуального акта застосування права, який є обов'язковим до виконання та може виконуватися із застосуванням заходів державного примусу» [86, с. 65];

– по-друге, в об'єктивному розумінні судовий захист трудових прав та законних інтересів є правовою можливістю працівника звернутися до органів судової влади задля неупередженого, справедливого судового розгляду справи в порядку, встановленому процесуальним законодавством;

– по-третє, у суб'єктивному значенні судовий захист трудових прав та законних інтересів працівника є процедурою, в якій реалізуються визначені законом правомочності працівника щодо:

1) звернення до суду для розгляду трудового спору чи задля підтвердження наявності або відсутності юридичних фактів, що мають значення для охорони та реалізації його трудових прав та законних інтересів або створення умов для здійснення працівником особистих майнових та немайнових прав;

2) вимог неупередженого, незалежного, справедливого розгляду справи;

3) виконання індивідуального акту застосування права або його оспорування в порядку, визначеному законом (апеляція, залежно від категорії справи – касація), а також задоволення вимоги щодо примусового виконання рішення органу судової влади;

– по-четверте, удосконалення судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників необхідно здійснити шляхом створення трудових судів, що допоможе вирішити низку практичних проблем, спричинених відсутністю єдиної судової практики у вирішенні трудових спорів, адже розгляд таких спорів здійснюється судами загальної юрисдикції, адміністративної та господарської юрисдикції, що загалом не сприяє формуванню єдиної судової практики. На сьогодні в процесі євроінтеграції ми маємо унікальну можливість під час здійснення імплементації європейського законодавства доповнити цей процес створенням спеціальної юрисдикції судів з метою покращення стану законності у сфері праці та утвердження принципу верховенства права.

3.2. Захист трудових прав та законних інтересів працівників у Європейському суді з прав людини

На сьогодні значно розширено об'єм правових засобів захисту завдяки підключенню до національних, внутрішньодержавних механізмів механізму захисту прав та свобод людини міжнародної юрисдикції. Йдеться про міжнародно-правові гарантії прав людини, закріплені в універсальних та регіональних міжнародних нормативно-правових актах. Слід зазначити, що реальне здійснення та захист основних прав людини конкретно особою забезпечується передусім правовими механізмами, що діють у державі.

Відповідно до положень статті 9 Конституції України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою, є частиною національного законодавства України, тобто внутрішньодержавного права [63]. Але щоб норми міжнародних договорів справді діяли, не достатньо лише

назвати їх частиною внутрішньодержавного права. Загальновизнані норми міжнародного права за своїм характером не є такими, що діють самі собою, вони сприймаються правовою системою не як норми-регулятори, а як норми-принципи. Єдиний шлях до їх виконання – видання відповідного законодавчого акта, спрямованого на виконання міжнародної норми права. Отже, національна правова система припускає безпосередню дію належним чином ратифікованих норм міжнародних договорів поряд з національним законодавством, але пріоритет останнього полягає в тому, що саме воно забезпечує засоби реалізації, охорони та захисту соціально-трудових прав громадян.

Європейська система захисту прав людини була створена Радою Європи (далі – РЄ) у 1949 р. і за весь період від свого існування стала могутнім механізмом захисту прав людини та основних свобод. М.М. Гнатовський зазначає: «Рада Європи надає великого значення гармонізації права його членів у різних галузях, що входять до сфери компетенції організації. Досягається це шляхом прийняття відповідних норм та стандартів як рекомендаційного характеру (резолюції, рекомендації, декларації), так і юридично обов'язкового (конвенції, угоди, протоколи)» [28, с. 90-91].

У межах Ради Європи прийнято сотні рекомендацій для держав-учасниць з найважливіших питань життя суспільства і понад 155 конвенцій, які утворюють фундамент для вдосконалення національного законодавства країн-членів Ради Європи у сфері прав людини. Серед основних принципів захисту прав людини, вироблених РЄ, виділяють принципи демократії та верховенства права. Згідно зі ст. 3 Статуту Ради Європи «кожен член Організації повинен визнати принципи верховенства права, здійснення прав людини та основних свобод усіма особами, які перебувають під його юрисдикцією, і щиро та ефективно співпрацювати в досягненні мети Ради Європи» [146]. Фундаментальним актом у сфері правового регулювання праці в межах Ради Європи є Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод.

«Права й свободи, передбачені Конвенцією, охоплюють найважливіші сторони життя особи і мають громадянську, політичну, економічну та соціальну спрямованість» [89, с. 62]. Ключова роль у забезпеченні чіткого й дієвого контролю за реалізацією державами-учасницями Конвенції взятих на себе зобов'язань щодо забезпечення прав та основних свобод людини належить Європейському суду з прав людини (далі – Європейський суд). Саме ця судова інституція забезпечує гарантії прав людини, є контрольним механізмом, закладеним Конвенцією, дотримання державами-учасницями її положень, упровадження норм і принципів у межах національних правових систем. Завдяки ефективному забезпеченню прав особи, що, зокрема, передбачає право на індивідуальне звернення щодо захисту порушених прав, Конвенція стала першим міжнародним правовим документом, спрямованим на захист широкого спектру прав людини.

Саме суди та прирівняні до них інституції вважаються, як правило, тими ефективними засобами захисту на національному рівні, до яких за Конвенцією потрібно звертатися щодо захисту своїх прав, перш ніж шукати підтримку в Європейському суді з прав людини. Право на судовий захист має завданням виконати надважливу функцію забезпечення й утвердження цінності кожної особи, зайнятої у сфері праці. І, звісно ж, реалізовувати це право на практиці можна виключно завдяки судовій формі захисту [143, с. 21]. Але, на жаль, у чинному трудовому законодавстві повною мірою не врегульовано конституційне право звернення до суду для захисту прав і свобод людини та громадянина.

Варто зазначити, що згідно з офіційною статистикою Верховного Суду за 1 півріччя 2019 року трудові спори, які розглядаються Касаційним цивільним судом у складі Верховного Суду, посідають третє місце в загальній кількості справ. У більшості випадків ці спори стосуються виплати заробітної плати, поновлення на роботі, відшкодування шкоди.

Важливість правових позицій Верховного Суду у вирішенні трудових спорів є значною, оскільки чинний Кодекс законів про працю України, як і

загалом стан усього трудового законодавства, є застарілим, таким, що не повною мірою відповідає умовам сучасності та динамічності розвитку трудових відносин. Завдяки правовим позиціям Верховного Суду заповнюються прогалини трудового законодавства, формується єдина національна судова практика, оскільки важливо захистити обидві сторони трудових відносин – роботодавця та працівника, дотриматися рівного балансу захисту їх інтересів в умовах ринкової економіки [8].

Слід зазначити, що ці проблемні аспекти не мають належного визначення і в проєкті Трудового кодексу України. Незважаючи на внесені доповнення до проєкту, потребують уточнення та деталізації питання щодо гармонізації трудового законодавства України із законодавством ЄС; відмежування трудових прав, свобод та інтересів (взаємозв'язок і взаємообумовленість прав і свобод – необхідна основа міжнародно-правових стандартів трудових прав); кваліфікація права на захист порушених прав під час звернення до юрисдикційних органів [125].

Враховуючи викладене, слід зазначити, що наближення національної системи захисту прав людини до загальноєвропейської практики надало всім, хто перебуває під юрисдикцією України, право на звернення до Європейського суду (далі – ЄСПЛ) в разі порушення нашою державою, її органами, посадовими особами норм Конвенції, положення якої визнані обов'язковими на території України, адже, як зазначають вітчизняні науковці, «ЄСПЛ в контексті Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод здійснює ефективний захист трудових прав та інтересів працівників» [15, с. 308].

Отже, звернення громадян України щодо захисту своїх прав до ЄСПЛ повною мірою відповідає намірам України забезпечити в державі верховенство права відповідно до міжнародних та європейських стандартів, і соціально-трудова відносина в цьому аспекті не є винятком, і тому порушення трудових чи соціальних прав працівників може бути підставою для звернення до ЄСПЛ у законом визначеному порядку.

Разом з тим правова можливість звернення щодо захисту до ЄСПЛ є правовим шляхом реалізації положень ч. 5 ст. 55 Конституції України, де зазначено, що «кожен має право після використання всіх національних засобів юридичного захисту звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів» [63].

Водночас науковці зазначають, що «можливість здійснення захисту трудових прав міжнародними судовими установами й національними судами є підставою розмежування двох підсистем принципів єдиної системи принципів судового захисту трудових прав, оскільки принципи, відповідно до яких здійснюється судовий захист трудових прав у судах України, відрізняються від тих, що становлять основу судового захисту трудових прав на міждержавному рівні. Зазначені підсистеми принципів є складовими єдиної системи принципів судового захисту» [74, с. 6-7]. Зокрема, до особливостей захисту трудових прав працівників ЄСПЛ необхідно віднести те, що, приймаючи заяви, пов'язані із забезпеченням безпеки й гігієни праці, пише О.Г. Середа, Суд встановлює факт виконання державою, до якої звернено позов, умов дотримання в законодавстві та на практиці положень Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [141, с. 216].

Отже, ЄСПЛ, реалізуючи свої повноваження, розглядає справу не фактично, а надає правову оцінку виконання державою її зобов'язань, на підставі чого в подальшому приймає рішення про те, чи було порушення у справі, що розглядається, конкретної статті (статей) Конвенції про захист прав людини й основоположних свобод, і вже на підставі цього виносить своє рішення, яке є обов'язковим для виконання державою.

Оцінюючи значення Рішень Суду ЄС як джерел трудового права, О.М. Рим констатує, що «обов'язковість правил, що містяться в рішеннях Суду ЄС, за юридичною силою є подібною положенням нормативно-правових актів ЄС» [129, с. 217]. Такий підхід відповідає нормативним положенням ст. 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики

Європейського суду з прав людини», де вказано, що «суди застосовують під час розгляду справ Конвенцію та практику Суду як джерело права» [117].

Аналізуючи значення рішень ЄСПЛ для вітчизняного трудового законодавства та захисту трудових прав працівників, не можемо не погодитися з твердженням Т.В. Колеснік та С.В. Селезень про те, що «для більшості заявників можливість звернення до Європейського Суду з прав людини стала єдиним варіантом боротьби із недосконалістю національної системи правосуддя. Для практиків же рішення ЄСПЛ стали «лакмусовим папірцем» з виявлення проблем системного характеру й водночас встановленням стандартів дотримання прав людини, до яких потрібно прагнути під час врегулювання трудових спорів» [61, с. 213].

Проаналізуємо деякі Рішення ЄСПЛ у справах проти України задля виявлення того, як саме Європейський Суд здійснює захист трудових прав і як ці Рішення впливають на правове регулювання відносин у сфері праці.

До прикладу проаналізуємо справи, які пов'язані із виплатами заробітної плати, зокрема і її складників (основна, додаткова, гарантійні та компенсаційні виплати), а також компенсацій моральної шкоди в межах розгляду справ, які ЄСПЛ визнано прийнятними та за якими присуджено «справедливі сатисфакції». Ця категорія справ є найчисленнішою і стосується фактичної реалізації економічного права людини заробляти собі на життя власною працею. Загалом право на оплату праці як складник права на працю становить один з ключових економічних чинників зайнятості громадян на підставі трудового договору з роботодавцем, що вказує на те, що порушення в частині роботодавця прав працівників на оплату праці з подальшою неможливістю захистити своє право в національних судах України виступає кричущою актуальною проблемою загального процесу правового регулювання відносин у сфері праці.

Так, справа «Жовнер проти України» стосувалася того, що за наявності судового рішення, яке набуло законної сили, заявниці було сплачено залишок її заробітної плати, що належала їй відповідно до рішення від 1 квітня 1998

року, проте виплати надбавки за вислугу років здійснено не було. Тобто рішення виконано частково. Аргументуючи свої заперечення, Уряд України як сторона у справі стверджував, що стосовно сплати заявниці її надбавки за вислугу років боржник отримав відстрочку на виконання вищезазначеного судового рішення, що не означає відмови заявниці в правосудді. Повне виконання судового рішення не залежало ні від боржника, ні від державної виконавчої служби, а від регулярності фінансування з державного бюджету поточних витрат боржника (п. 31 Рішення). Даючи оцінку обставин справи, Суд у п.п. 33, 34, 35 наголосив, що право на судовий розгляд, гарантоване статтею 6, також захищає й виконання остаточних та обов'язкових судових рішень, які в країні, що поважає верховенство права, не можуть залишатися невиконаними, завдаючи шкоди одній із сторін. Крім того, Суд вважає, що, якщо можна допустити, що держави втручаються в процедуру виконання судового рішення, таке втручання в результаті не може ні перешкоджати, ні унеможливлювати чи надмірно затягувати виконання, ні, тим більше, нівелювати саму суть рішення. Суд ЄС не зобов'язаний вивчати, чи є внутрішній правопорядок здатним забезпечити виконання винесених судами рішень. Справді, кожна держава-учасниця забезпечує адекватний та достатній юридичний інструментарій для виконання своїх зобов'язань. Суд має на меті вивчити, чи були заходи, вжиті українською владою, адекватними та достатніми. Принциповим для вдосконалення вітчизняного законодавства, зокрема, щодо захисту трудових прав працівників є висновок Суду про те, що заявниця зазнала матеріальної шкоди через невиконання рішень суду у справі та моральної шкоди, що полягає в глибокому відчутті несправедливості, викликаному тим фактом, що протягом шести років усупереч остаточному й такому, що дає право на примусове виконання, судовому рішенню вона не отримала реального захисту її прав [133].

Даючи свою оцінку правової позиції, викладеної в Рішенні у справі «Жовнер проти України», варто звернути увагу на те, що захист трудових прав працівників, зокрема в частині оплати праці, правовий інструментарій захисту

не завершується винесенням рішення про право, а охоплює всі засоби, які забезпечують виконання такого рішення, тобто правовий захист завершується реальним виконанням рішення, винесеного органом судової влади. Також важливо зазначити, що відсутність коштів не є об'єктивною причиною невиконання судового рішення і держава як відповідач у справі не є винятком. Загалом правовий інструментарій захисту трудових прав не обмежується виключно галузевим інструментарієм, що повною мірою відповідає реальному втіленню принципу верховенства права.

Практика ЄСПЛ свідчить про те, що невиконане рішення суду є порушенням положень Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, яке за певних умов у подальшому надає особі, право якої порушено, висувати вимоги щодо відшкодування їй моральної шкоди, що фактично фінансово збільшує навантаження на бюджет для відшкодування.

Справа «Кечко проти України» також стосується оплати праці, зокрема додаткової заробітної плати, яка не була отримана заявником. Розглядаючи цю справу, ЄСПЛ у своєму рішенні повторює, що поняття «власності», яке міститься в першій частині статті 1 Протоколу № 1, має автономне значення, яке не обмежене власністю на фізичні речі і не залежить від формальної класифікації в національному законодавстві: деякі інші права та інтереси, наприклад, борги, що становлять майно, можуть також розглядатись як «майнові права» і, отже, як «власність» в цілях вказаного положення. Питання, що потребує визначення, полягає в тому, чи мав відповідно до обставин справи, взятих у цілому, заявник право на матеріальний інтерес, захищений статтею 1 Протоколу № 1. Суд зауважує, що право визначати, які надбавки виплачувати своїм працівникам з державного бюджету, перебуває в межах свободи дій держави. Держава може вводити, зупиняти чи завершувати виплату таких надбавок, вносячи відповідні зміни до законодавства. Однак, якщо чинне правове положення передбачає виплату певних надбавок і дотримано всіх необхідних для цього вимог, органи державної влади не можуть свідомо відмовляти в цих виплатах, доки відповідні положення є

чинними. Даючи оцінку обставин справи, ЄСПЛ зазначає, що положення щодо надання заявнику права на отримання 20% надбавки до заробітної плати та щорічної матеріальної допомоги на оздоровлення були введені в 1996 році, проте в 1999 році були зупинені. Вимоги заявника щодо виплат можна розділити на частини, які Суд розглядатиме окремо. 1. Встановлює, що не було порушення статті 1 Протоколу № 1 щодо періодів до 1 січня 1999 року та після 23 червня 1999 року. 2. Встановлює, що було порушення статті 1 Протоколу № 1 щодо періоду між 1 січня та 23 червня 1999 року; 3. Встановлює, що: (а) протягом трьох місяців від дати, коли рішення стане остаточним згідно з параграфом 2 статті 44 Конвенції, держава-відповідач повинна сплатити заявникові 1500 (одну тисячу п'ятсот) ЄВРО компенсації матеріальної та моральної шкоди та 200 (двісті) ЄВРО судових витрат; (б) зазначені вище суми, а також будь-який податок, який може підлягати сплаті із зазначених сум, повинні бути конвертовані в національну валюту держави-відповідача за курсом на день здійснення платежу; (с) після сплину вищезазначених трьох місяців і до остаточного розрахунку на названі суми нараховуватиметься простий відсоток (simple interest) у розмірі граничної позичкової ставки Європейського центрального банку, що діятиме в період несплати, плюс три відсоткові пункти [134].

Отже, зробимо висновки з цитованого Рішення:

- по-перше, «будь-яка структурна частина заробітної плати, що не виплачена працівникові, є порушенням не лише трудового права – права на оплату праці, а порушенням права власності, оскільки «майнові права» є складовою права «власності»» [87, с. 211];

- по-друге, відсутність у бюджетах коштів на виплату будь-якої частини заробітної плати не є підставою невиконання відповідних грошових коштів;

- по-третє, невиконання рішення національних судів зрештою обертається збільшенням фінансового навантаження на державний бюджет у разі звернення особи щодо захисту до міжнародних судових інстанцій;

– по-четверте, ЄСПЛ приймає до розгляду заяви незалежно від розміру вимог про відшкодування, адже захист права, зокрема суб'єктивного трудового права на оплату праці, полягає у вжитті заходів щодо відновлення порушеного права незалежно від фінансового складника виразу цього права;

– по-п'яте, практика ЄСПЛ є такою, що Суд завчасно у рішеннях/рішеннях визначає порядок нарахування відсотків за невчасно виплачені суми, присуджені судом, що не потребує в подальшому звернення до суду для нарахування та присудження відсотків за прострочення виконання рішення.

Справа «Сокур проти України» також пов'язана з виплатою заробітної плати. Заявник отримав рішення у справі на свою користь у системі національних судів, відповідно до якого йому мали виплатити заборгованість із заробітної плати, проте рішення не виконане, і на цій підставі заявник стверджував, що Україна порушила його право на справедливий суд. Водночас рішення на користь заявника було винесено у травні 2001 року, а виконано лише в травні 2004 року. Уряд зауважував, що тривалість виконавчого провадження була спричинена критичним фінансовим становищем підприємства-боржника та паливно-енергетичного сектору економіки України загалом. Далі Уряд зазначав, що Державна виконавча служба вживала всіх необхідних дій і не може бути звинувачена в затримках. Відповідність вимогам закону виконавчого провадження в цій справі була підтверджена національними судами. Уряд стверджував, що для виплати частини регресних коштів та інших компенсаційних виплат працівникам вугільної промисловості держава щорічно передбачала суттєві асигнування зі свого бюджету (п. 28). Заявник висловлював сумнів щодо бажання державних виконавців виконати рішення, винесене на його користь. Він наполягав, що спочатку виконавче провадження було заборонене процедурою банкрутства підприємства-боржника, а потім Законом «Про введення мораторію на примусову реалізацію майна». Заявник зауважував, що кроки, здійснені державою, були недостатніми і що чинне законодавство дозволяло державним виконавцям

уникнути відповідальності за невиконання рішення, винесеного на його користь (п. 29). У резолютивній частині рішення ЄСПЛ повторив, що право доступу до суду включає право на виконання судового рішення без надмірних затримок, і вирішив, що було порушено пункт 1 статті 6 Конвенції, присудивши відповідні виплати за завдання заявникові моральної шкоди і окремо зазначивши, що в разі несплати чи несвоєчасної сплати державою-відповідачем належної заявникові суми на неї нараховуватиметься пеня, яка дорівнює граничній позичковій ставці Європейського Центрального Банку плюс три відсотки з часу, коли закінчиться вищезгаданий тримісячний строк, і до моменту повного розрахунку [135].

Отже, право на справедливий суд охоплює не лише право на звернення до суду та виконання судового рішення, а й виконання такого рішення без надмірних затримок. Надмірні затримки виконання рішення відповідно до правової позиції ЄСПЛ є підставою для розгляду питання про відшкодування особі, право якої порушено, моральної шкоди. Загалом проаналізовані вище рішення ЄСПЛ свідчать, що в разі винесення рішення на користь заявника у справах щодо оплати праці заявникам вдається обґрунтовано довести факт завдання моральної шкоди й отримати від України відповідні відшкодування. На нашу думку, це пов'язано насамперед із тим, що право на оплату праці та сама заробітна плата є, як правило, основним джерелом доходу громадян, яке забезпечує їх життєдіяльність та утримання непрацездатних членів сім'ї.

Також варто зазначити, що незважаючи на заперечення українського уряду проти наведених вище вимог заявників процесуальні процедури, мораторії в законодавстві на певні дії, фінансові труднощі тощо не можуть виступати переконливим аргументом на користь виправдання невиконання або несвоєчасного виконання рішень національних судів, зокрема щодо трудових спорів з виплати будь-якої структурної частини заробітної плати.

Загалом численність справ у ЄСПЛ проти України стосовно вимог, пов'язаних із виплатою заробітної плати, обумовила прийняття «пілотного рішення» у справі «Юрій Миколайович Іванов проти України», яке в

подальшому ЄСПЛ іменує як «пілотне рішення у справі *Іванов*» або «справи типу *Іванов*». Так у цьому рішенні «51. Суд повторює, що право на суд, захищене статтею 6, було б ілюзорним, якби національна правова система Високої Договірної Сторони дозволяла, щоб остаточне, обов'язкове для виконання судове рішення залишалося невиконаним на шкоду будь-якій зі сторін. Ефективний доступ до суду включає право на виконання судового рішення без невинуватених затримок. 52. У такому самому контексті відсутність у заявника можливості домогтися виконання судового рішення, винесеного на його користь, становить втручання у право на мирне володіння майном, як це передбачено першим реченням першого пункту статті 1 Першого протоколу. 53. Відповідно необґрунтовано тривала затримка у виконанні обов'язкового для виконання судового рішення може становити порушення Конвенції. Обґрунтованість такої затримки має оцінюватися з урахуванням, зокрема, складності виконавчого провадження, поведінки самого заявника та компетентних органів, а також суми й характеру присудженого судом відшкодування. Оцінюючи обґрунтованість затримки у виконанні судового рішення, слід належним чином урахувати той факт, що затримку, яка становила один рік і чотири місяці, у виплаті грошової компенсації, призначеної судовим рішенням, винесеним проти державного органу, Суд визнав надмірною. 54. Суд також повторює, що саме на державу покладено обов'язок дбати про те, щоб остаточні рішення, винесені проти її органів, установ чи підприємств, які перебувають у державній власності або контролюються державою, виконувалися відповідно до зазначених вище вимог Конвенції» [136].

Загалом у цьому рішенні ЄСПЛ вкотре акцентовано увагу на тому, що судові рішення є обов'язковими до виконання, а ефективний доступ до суду охоплює й право на виконання судового рішення без невинуватених затримок, а в разі невинуватеної затримки виконання судового рішення це може стати порушенням Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. І головне, ЄСПЛ у Рішенні в справі «Юрій Миколайович Іванов проти України»

у п. 54 окремо акцентує увагу Уряду України на обов'язку держави забезпечити, щоб рішення, винесені проти тих суб'єктів, які перебувають у її власності, виконувалося відповідно до вимог, закріплених у Конвенції. Також треба наголосити, що прийняття пілотного рішення у справі «Юрій Миколайович Іванов проти України» обумовлено рівнем поширення в Україні проблеми невиконання рішень національних судів.

Справа «Бурмич та інші проти України» є показовою щодо стану справ в Україні стосовно оплати праці працівників та виконання рішень національних судів. У п.п. 43 та 44 рішення ЄСПЛ подано статистику щодо кількості «справ типу *Іванов*» та заяв, які розглянуто та подано до Суду. Зокрема, в рішенні у справі «Бурмич та інші проти України» зазначено: «43. Відповідно до наявної в Суду статистичної інформації на момент ухвалення цього рішення на розгляді Суду перебувало 12 143 справ типу *Іванов*, про 7 641 з яких вже було повідомлено Уряду. З наявних даних вбачається, що з 03 липня 2012 року, коли Суд запровадив процедуру прискореного ухвалення рішень у групах справ, Суд розглянув та вирішив 14 430 справ типу *Іванов*, зокрема: у 3 491 справах були ухвалені рішення; у 289 справах були винесені ухвали про неприйнятність; 1 103 справи було вилучено з реєстру внаслідок ухвалення рішень про дружнє врегулювання спору; 1 233 справи було вилучено з реєстру внаслідок ухвалення рішень про схвалення умов односторонніх декларацій; у 40 справах були ухвалені рішення про вилучення з реєстру з інших підстав; у 8 274 справах суддею одноособово були винесені ухвали про неприйнятність. 44. Усього після подання першої заяви у 1999 році до Суду було подано близько 29 000 заяв типу *Іванов*. З початку 2016 року Суд продовжував отримувати велику кількість таких заяв – понад 200 на місяць» [132].

Наведена статистика демонструє глибину проблеми щодо виконання роботодавцями свого трудового обов'язку оплатити працю працівника, адже зрештою невиконання судового рішення роботодавцем, що було винесено на користь працівника, є фактичною підставою для звернення до захисту до

ЄСПЛ. Отже, навіть у разі визнання права працівника на оплату праці й прийняття рішення щодо такої виплати фактичного результату досягти не вдається. У такій ситуації ЄСПЛ вдався до вироблення власного правового засобу вирішення означеної проблеми, що реалізується через пілотне рішення.

Так, у мотивувальній частині щодо справи «Бурмич та інші проти України» зазначено, що «148. Тривале протягом багатьох років невиконання Україною рішення у справі *Іванов* унеможливило вирішення системної проблеми невиконання рішень національних судів, спровокувавши тим самим подальше подання великої кількості заяв, які порушують питання, аналогічні тим, що розглядаються в цій справі... 151. Тривале невжиття належних заходів загального характеру державою-відповідачем, внаслідок якого системна проблема залишалася невирішеною, змусило Суд запровадити практику розгляду справ типу *Іванов* за прискореною спрощеною процедурою шляхом ухвалення рішень та рішень про виключення з реєстру справ у групах справ, фактично обмежуючись встановленням порушення та присудженням справедливої сатисфакції. Це дозволило заявникам швидко отримати рішення, якими їм було присуджено грошову компенсацію (див., наприклад, рішення у справі «Роженко та інші проти України» (*Rozhenko and Others v. Ukraine*) [Комітет], заява № 2644/04 та 23 інші заяви від 11 квітня 2013 року та пункти 28 – 29). 152. Проте така політика Суду ухвалення рішень у групах справ не мала суттєвого впливу на загальну системну проблему, констатовану в рішенні у справі *Іванов*. Також це не призвело до явного прогресу в процесі виконання судових рішень (див. пункти 43 – 44, 124 – 128 та 131). Крім того, замість того, щоб отримати належне відшкодування на національному рівні, зростаюча кількість заявників звернулася до Суду з метою отримання грошового відшкодування відповідно до статті 41 Конвенції. Як вже зазначено (див. пункт 146), деякі нові заяви стосуються невиконання рішень національних судів, які вже були предметом розгляду Суду та щодо яких вже було встановлено порушення Конвенції» [132].

Як свідчить наведене, ЄСПЛ визнає, що фактично прийняття пілотного рішення у справі *Іванов*, хоча і спростило розгляд справ типу *Іванов*, все одно не вплинуло суттєво на стан справ щодо виконання судових рішень національних судів у справах щодо виплати заробітної плати чи/та окремих складових структури заробітної плати. Вважаємо, що певною мірою це пов'язано з фінансовими проблемами в економіці України, водночас ця проблема юридично не може нівелювати обов'язковості виконання судового рішення.

Спроби ЄСПЛ доповнити правовий інструментарій захисту прав працівників у частині оплати праці фактично не вплинули на стан справ для вирішення цієї проблеми, і зрештою в Рішенні у справі «Бурмич та інші проти України» у п.п. 155, 163, 169 ЄСПЛ зазначено, «що він ризикує стати частиною української системи правосуддя та замінити собою органи влади України під час вирішення питання щодо «адекватного й достатнього відшкодування за невиконання або тривале виконання рішень національних судів» згідно з вимогами пункту 5 резолютивної частини рішення у справі *Іванов*. Це завдання несумісне із субсидіарною роллю, яку Суд, як передбачається, має відігравати щодо Високих Договірних Сторін відповідно до статей 1 (Зобов'язання поважати права людини) та 19 Конвенції, і прямо суперечить логіці процедури пілотного рішення, запровадженої Судом... Більшість пілотних рішень були успішно виконані шляхом вжиття державами-відповідачами заходів загального характеру. Якщо такі заходи передбачали застосування нового засобу юридичного захисту, компенсаційного або іншого, спроможного забезпечити достатнє та адекватне відшкодування на національному рівні, Суд визнавав подальші заяви неприйнятними у зв'язку з невичерпанням національних засобів юридичного захисту та «повертав» їх до відповідних держав... На сьогодні справи типу *Іванов* складають майже третину всіх повторюваних заяв, що очікують розгляду (див. пункт 8). Обсяг справ продовжує зростати попри процедурні та адміністративні заходи, вжиті

з метою їхнього якомога швидшого та ефективнішого розгляду, і рекомендації, які неодноразово надавалися державі-відповідачу Комітетом міністрів» [132].

Отже, ЄСПЛ наголошує на необхідності вжиття заходів на національному рівні, а саме, застосування нового засобу юридичного захисту, тобто вирішення проблеми невиконання судових рішень, винесених на користь працівників у справах щодо оплати праці, а також вимагає від вітчизняної науки пошуку правових шляхів захисту прав працівників у частині оплати праці. Разом з тим, на наше переконання, пошук таких нових засобів юридичного захисту, зокрема в частині оплати праці, виходить за межі галузевого пошуку й вимагає комплексного вирішення проблеми щодо застосування комбінацій правового інструментарію різних галузей права. Якщо виходити з того, що невиконання роботодавцем судового рішення, винесеного на користь працівника, зрештою, на міжнародному рівні обертається справами проти України, то держава має не лише спробувати вирішити проблему, а й вжити результативних заходів щодо її подолання. Для цього, можливо, необхідно розширити межі приватно-державного та/чи соціального партнерства.

Також, на наше переконання, варто вжити заходів попередження ризиків невиконання рішень щодо захисту права працівника на оплату праці. Останній варіант має реалізовуватися через підвищення вимог до роботодавця щодо його фінансових можливостей оплачувати працю працівників і корелювати фінансові можливості із чисельністю працівників. Реалізація такої пропозиції повинна знайти своє відображення у трудовому законодавстві. Наприклад, пропонуємо ст. 97 Кодексу законів про працю України доповнити частиною 6 такого змісту: «Під час затвердження в кошторисі підприємства, установи, організації фонду оплати праці роботодавці повинні затверджувати «резервний фонд» у розмірі від 1 до 3 відсотків річного фонду оплати праці для попередження й мінімізації ризику невиконання судових рішень, винесених на користь працівника у справах щодо оплати праці. Конкретний розмір «резервного фонду» залежить від чисельності працівників та

визначається Кабінетом Міністрів України». Подібні положення необхідно продублювати у ст. 4 «Джерела коштів на оплату праці» Закону України «Про оплату праці».

Повертаючись до Рішення ЄСПЛ у справі «Бурмич та інші проти України», наведемо окремі пункти резолютивної частини рішення, де Суд «3. Постановляє тринадцятьма голосами проти чотирьох, що зазначені п'ять заяв та 12 143 заяви, наведені в додатках I і II до цього рішення, мають розглядатися відповідно до зобов'язань, які впливають із пілотного рішення у справі «Юрій Миколайович Іванов проти України» (*Yuriy Nikolayevich Ivanov v. Ukraine*) (заява № 40450/04, рішення від 15 жовтня 2009 року), яким встановлено існування структурної проблеми, що призводить до порушення пункту 1 статті 6 та статті 13 Конвенції, а також статті 1 Першого протоколу до Конвенції; 4. Вирішує десятьма голосами проти семи вилучити ці заяви з реєстру справ Суду відповідно до підпункту «с» пункту 1 статті 37 Конвенції та передати їх Комітету міністрів Ради Європи з метою їх розгляду в рамках вжиття заходів загального характеру для виконання зазначеного пілотного рішення у справі *Іванов*, у тому числі щодо надання відшкодування за невиконання або тривале виконання рішень національних судів, як це передбачено у п'ятому пункті резолютивної частини зазначеного рішення, та сплати боргу за рішенням національного суду» [132].

Отже, тривалість невирішення проблеми виконання судових рішень або не виправдане тривале зволікання з їх виконанням у категорії справ щодо виплати заробітної плати та прирівняних до неї виплат демонструє не лише відсутність національних правових механізмів захисту прав працівників на оплату праці, а й недостатність такого захисту на рівні судових рішень та процедур примусового виконання рішень. Тобто, якщо виходити з того, що акти застосування права – індивідуальні акти, винесені судовими органами в конкретних справах, як факультативний елемент механізму правового регулювання трудових правовідносин не здатні повною мірою захистити права працівників, то, на нашу думку, варто повернутися до першого елементу

механізму правового регулювання – норми права. Фактично, необхідно вдосконалити трудове законодавство в такий спосіб, щоб мінімізувати виникнення ситуацій невиконання рішень національних судів.

Шлях вирішення означеної проблеми, на наш погляд, лежить через соціальне та державно-приватне партнерство, а також через перегляд вимог до підприємств, установ, організацій як роботодавців щодо наявних фондів оплати праці з їхнім пропорційним співвідношенням до штатної чисельності працівників. У цій роботі ми не пропонуємо конкретних пропозицій до чинного законодавства в цьому питанні, адже проблема потребує окремого комплексного дослідження, бо, як показує практика, зокрема й практика ЄСПЛ, вирішення цієї проблеми триває десятиліття, а отже, просте внесення окремого положення до трудового законодавства не вирішить проблеми. Водночас під час підготовки до прийняття проекту Трудового кодексу України питанню оплати праці та юридичним засобам захисту трудових прав працівників варто приділити окрему увагу.

Висновки до розділу 3

Проведений аналіз судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників свідчить про таке:

– по-перше, захист трудових прав та законних інтересів працівників органами судової влади України виступає складником загального механізму правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Судовий захист є державною формою діяльності стосовно порушеного права та/чи визнання оспорюваного чи невизнаного права. Реалізація судового захисту трудових прав та законних інтересів працівника здійснюється шляхом видання індивідуального акта застосування права, який відповідно до національного та міжнародного законодавства є обов'язковим до виконання. Прийняття органом судової влади індивідуального акта застосування права – рішення суду, що охоплює правову можливість працівника, на користь якого

винесено рішення, звернутися до державних органів з метою примусового виконання рішення суду, що передбачає можливість застосування до роботодавця, який не виконує рішення суду, заходів державного примусу;

– по-друге, судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників не вичерпується правом на захист у системі національних судів і передбачає можливість звернення щодо захисту до ЄСПЛ, де розгляд заяви і справи загалом здійснюється в контексті встановлення факту порушення чи не порушення державою положень Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та Протоколів до неї. У ЄСПЛ справи розглядаються не як трудовий спір, а через призму того, що на державу покладено обов'язок забезпечити дотримання прав і основоположних свобод;

– по-третє, аналіз практики ЄСПЛ у справах, що пов'язані з оплатою праці, свідчить, що в Україні існує довготривала системна проблема стосовно виконання та виконання без надмірної затримки судових рішень, винесених національними судами на користь працівників. Для подолання цієї проблеми ЄСПЛ вдався до прийняття пілотного рішення у справі *Іванова* задля спрощення процедури розгляду справ типу *Іванов*, однак істотно це не вплинуло на наявну системну проблему. Отже, у цьому аспекті рішення ЄСПЛ свідчать про необхідність кардинальних змін у частині вдосконалення національних правових засобів захисту прав людини, зокрема, й у частині захисту трудових прав працівників, де питання оплати праці є визначальними в забезпеченні життєдіяльності працівників та відновлення їхньої працездатності. Для вирішення проблеми неефективності доступу до суду у зв'язку з невиконанням рішень національних судів необхідно внести запропоновані вище зміни до трудового законодавства, зокрема до ст. 97 Кодексу законів про працю України та ст. 4 Закону України «Про оплату праці»;

– по-четверте, загалом враховуючи те, що виключно актами застосування права – рішеннями судів – не вдається підвищити рівень захисту трудових прав та законних інтересів працівників, цю проблему варто

вирішувати комплексно, зокрема шляхом удосконалення норм трудового права як первинного елементу механізму правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. З цією метою доцільно концептуально оновити національну систему оплати праці та державних гарантій працівникам з оплати праці й удосконалити механізми судового захисту прав працівників, наприклад, шляхом запровадження трудових судів.

ВИСНОВКИ

У дисертації представлено аналіз правового регулювання захисту трудових прав та законних інтересів працівників в Україні. Вирішено наукове завдання щодо узагальнення й обґрунтування шляхів підвищення рівня захисту трудових прав та законних інтересів працівників, а отримані нові висновки та наукові результати спрямовані на вдосконалення законодавчого та договірного регулювання порядку вирішення трудових спорів. На основі аналізу судової практики аргументовано необхідність внесення змін до чинного законодавства та практики його застосування задля вдосконалення захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Пропозиції та рекомендації, сформульовані в дисертації, спрямовані на вдосконалення законодавства з метою забезпечення стану законності у сфері праці та утвердження верховенства права в Україні. Проведене дослідження дає підставу для таких основних висновків:

1. Як предмет захисту трудові права та законні інтереси працівників мають свою особливість та специфіку, що полягає в їх прямій залежності як від економічних і соціальних умов розвитку суспільства, так і від безпекових умов життєдіяльності в державі. Будучи невід'ємними правами людини і громадянина, трудові права в надзвичайних умовах, наприклад в умовах воєнного стану, одними з найперших потрапляють під тимчасові обмеження, що доводить необхідність захисту права працівника на реалізацію своїх здібностей до праці задля забезпечення себе та членів своєї сім'ї засобами для існування. Захист трудових прав та законних інтересів має двоєдину правову природу й охоплює державний та договірний рівні, що у свою чергу вказує на необхідність розвитку договірних (альтернативних) форм захисту трудових прав та законних інтересів працівників у демократичній, правовій державі.

2. Юрисдикційні та неюрисдикційні форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників розмежовуються за правомочністю застосовувати державний примус, що своєю чергою вказує на відмінності мети

цих форм захисту, де неюрисдикційні форми переважно спрямовані на вирішення суперечки або конфлікту на основі взаємного волевиявлення сторін спору. Юрисдикційні форми захисту характеризуються чіткою правовою регламентацією процесуального змісту – на відміну від них, неюрисдикційні форми захисту є більш гнучкими та менш регламентованими, що дозволяє оперативно вирішувати спори, що виникли, й уникати конфронтації сторін після вирішення спору (конфлікту, суперечки). За своєю сутністю, форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників є активними діями.

3. Принципи та функції захисту трудових прав та законних інтересів працівників виконують робочу роль у правовому регулюванні захисту, де принципи, окреслюючи керівні ідеї, визначально впливають на формування процедурних правил поведінки сторін у процесі вирішення індивідуального або колективного трудового спору (конфлікту). Статична (стабілізаційна), динамічна та запобіжна функції захисту, своєю чергою, реалізуються через акти-регулятори й індивідуальні правозастосовні акти в конкретній юридичній справі, що в загальному підсумку є шляхом втілення захисної (охоронної) функції трудового права.

Кожна з функцій захисту трудових прав та законних інтересів працівників виконує свою роль. Статична (стабілізаційна) надає сталості реалізації трудового права працівника. Динамічна спрямована на розвиток трудових відносин між працівником і роботодавцем, водночас індивідуальний акт, як правило, одноразово впливає на зміну правового становища працівника й роботодавця. Запобіжна функція названих актів містить правовий потенціал запобігання й попередження можливого майбутнього порушення трудових прав та законних інтересів працівників.

4. Самозахист трудових прав та законних інтересів працівників реалізується у формі як активних, так і пасивних дій. Щодо способів самозахисту, то доцільно на законодавчому рівні закріпити конкретні способи самозахисту, як-от: відмова виконувати роботу, право на зупинення роботи тощо. Такий перелік не повинен бути вичерпним, що необхідно окремо

передбачити в законодавстві, адже гнучкість способів самозахисту трудових прав та законних інтересів працівника обумовлена тим, що це способи оперативного реагування на порушення. Під час нормативного закріплення способів самозахисту необхідно дотримуватися принципу «єдності й диференціації» правового регулювання залежно від професійної та функціональної диференціації суспільно корисної праці.

5. Захист трудових прав та законних інтересів працівників не обмежується участю профспілок у колективних переговорах, адже таке об'єднання створено саме з метою захисту прав та інтересів працівників. Чинне законодавство потребує вдосконалення, зокрема в частині регламентації й розширення повноважень профспілок, здійснення громадського контролю за додержанням роботодавцем законодавства про працю та охорону праці. Тенденції звуження повноважень профспілок, що лобіюється економічно зацікавленими суб'єктами, не будуть сприяти розвитку договірних форм захисту трудових прав та інтересів працівників.

Пропозиції щодо вдосконалення законодавства у сфері захисту трудових прав та законних інтересів працівників за участі профспілок, що представлено в роботі, рекомендовано здійснювати за такими напрямками: перший – захист трудових прав окремого працівника, який є членом профспілки; другий – захист колективних прав працівників та їх законних інтересів у сфері праці.

6. Медіація як форма захисту трудових прав та законних інтересів працівників у закордонних державах зарекомендувала себе як ефективна процедура щодо вирішення трудових спорів. Правові властивості медіації, які базово закладено у вітчизняному законодавстві, дозволяють застосовувати її для вирішення як індивідуальних, так і колективних трудових спорів. Водночас доцільно у вітчизняному законодавстві закріпити особливості медіації під час вирішення саме трудових спорів. Для цього необхідно внести зміни й доповнення до Закону України «Про медіацію» та до ст. 222-1 Кодексу законів про працю України щонайменше в частині строків проведення медіації та зупинення перебігу строку позовної давності в спорах, що в подальшому

можуть бути предметом судового розгляду. Також необхідно приділити увагу позасудовій та присудовій медіації й надати цьому питанню правової визначеності.

На користь розвитку медіації як форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників свідчить і гнучкість процедури медіації та договірний характер вирішення суперечки (конфлікту) між сторонами на основі взаємного волевиявлення, що в майбутньому у трудових правовідносинах між працівником і роботодавцем мінімізує конфронтацію й напруженість. Для широкого застосування медіації як альтернативного способу вирішення трудових спорів (конфліктів) також необхідно звернути увагу на підготовку медіаторів саме для розв'язання трудових спорів, адже особа, яка виступає медіатором у таких спорах, повинна бути обізнана в чинному трудовому законодавстві й бути спроможною до посередництва у вирішенні спору з урахуванням чинних актів соціального партнерства та галузевої специфіки виникнення трудового спору.

7. Судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників є державною формою діяльності та юрисдикційною формою захисту, що охоплює застосування державного примусу, коли за результатами розгляду справи приймається індивідуальний акт. В об'єктивному значенні судовий захист є правовою можливістю працівника, групи працівників звернутися до органів судової влади для неупередженого, справедливого судового розгляду справи в порядку, встановленому процесуальним законодавством. У суб'єктивному значенні судовий захист є процедурою, в якій реалізуються визначені законом правомочності суб'єкта. Судовий захист є не лише формою захисту оспорюваного або невизнаного права, а й засобом, за допомогою якого встановлюються юридичні факти, що мають юридичне значення для подальшої реалізації і здійснення працівником його трудових прав та законних інтересів. Запровадження трудової юрисдикції (трудових судів) хоча б і в межах окремої спеціалізації в судах загальної юрисдикції може підвищити рівень захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

Сучасний стан правового регулювання організації праці в умовах воєнного стану свідчить про незахищеність права працівника на оплату праці, у зв'язку з чим запропоновано доповнити Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» статтею 17 «Право на судовий захист» щодо закріплення права на повторний судовий розгляд справи, рішення за якою в частині оплати праці винесено із застосуванням частини 3 статті 10 названого закону.

8. Практика ЄСПЛ щодо розгляду заяв проти України, зокрема у справах що впливають з порушення трудових прав працівників, переважно з оплати праці, переконує в тому, що певна частина проблем не виконання рішень національних судів обумовлена фінансовою неспроможністю відповідача виконати свій трудовий обов'язок перед працівником, що своєю чергою є наслідком недосконалості трудового законодавства в частині вимог до роботодавця як учасника трудових правовідносин. Мінімізацію та попередження ризиків невиконання рішень національних судів може бути забезпечено через вимогу до роботодавця формувати «резервний фонд» у структурі фонду оплати праці. Конкретні пропозиції й рекомендації сформульовано в роботі шляхом формулювання відповідних доповнень до ст. 97 Кодексу законів про працю України та ст. 4 Закону України «Про оплату праці».

9. Сформульовані в роботі пропозиції й рекомендації щодо вдосконалення й доповнення до чинного Кодексу законів про працю України та Законів України «Про оплату праці», «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», «Про медіацію», а також пропозиції щодо положень проєкту Трудового кодексу України спрямовані на підвищення захисту трудових прав та законних інтересів працівників на державному рівні, що не виключає необхідності подальшого розвитку договірних (альтернативних) форм захисту прав та інтересів працівників у сфері праці та розширення практики їх застосування під час вирішення індивідуальних та колективних трудових суперечок, спорів, конфліктів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Андріїв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення : автореф. дис. ... д.ю.н., спец. 12.00.05. Одеса, 2012. 40 с.
2. Антонюк О.І. Право учасників цивільних правовідносин на самозахист : дис. к.ю.н., спец. 12.00.03. Харків, 2004. 205 с.
3. Бабенко Е.В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин : дис. ... д.ю.н., спец. 12.00.05. Київ, 2019. 423 с.
4. Бігняк О. Правова природа та класифікація форм захисту корпоративних прав. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 6. С. 6-10.
5. Бліхар М. Медіація як спосіб вирішення адміністративних спорів. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 10. С. 78-82.
6. Боева О.С. Виокремлення інституту судового захисту трудових прав: реалії сьогодення. *Право і суспільство*. 2018. № 1. Ч. 2. С. 123-129.
7. Бойко В.Б. До проблеми класифікації форм та засобів захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2013. № 1. С. 79-83. URL:<http://archive.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2013-1/13bvbtpp.pdf>
8. Бойко М. Трудові спори. Практика Верховного Суду за підсумками 2019 року. URL:https://biz.ligazakon.net/ua/analytics/191936_trud
9. Бондарчук Н., Бугайчук А. Проблеми правового регулювання медіації в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 10. С. 209-213.
10. Бондарчук С.А. Гласність та відкритість судового процесу як гарантії доступу до правосуддя. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2010. № 4 (51). Ч. 2. С. 6-11.
11. Бонтлаб В.В. Конституційні засади захисту трудових прав: науково-теоретичний аспект. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2018. № 4. С. 86-90.

12. Бражко О.В. Роль профспілкових організацій у захисті прав працівників. *Економіка та держава*. 2010. № 3. С. 78-80.
13. Бурак В.Я. Захист профспілками трудових прав працівників. *Вісник ЛТЕУ. Юридичні науки*. 2015. № 2. С. 399-406.
14. Бурак В.Я. Правовий механізм захисту трудових прав і законних інтересів працівників : автореф. дис. ... д.ю.н., спец. 12.00.05. Львів, 2021. 35 с.
15. Бурак В.Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників : монографія. Львів : Львівський нац. ун-тет ім. Івана Франка, 2021. 440 с.
16. Вавженчук С.Я. Межі захисту та превентивної охорони конституційно-трудова прав працівників профспілками. *Соціальне право*. 2017. № 1. С. 205-213.
17. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник. 2-ге вид. Харків : Право, 2018. 560 с.
18. Ваганова І. М. Поняття форми захисту та різновиди заходів захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2009. № 3. С. 94-99. URL:<http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09vimtpp.pdf>
19. Венедиктова И.В. Охраняемый законом интерес в гражданском праве : монография. Харьков : Точка, 2012. 508 с.
20. Венедіктова І. Форми захисту охоронюваних законом інтересів. *Підприємництво, господарство і право*. 2011. № 10. С. 25-29.
21. Веприцький Р.С. Правове регулювання захисту соціально-економічних прав людини : автореф. дис. ... к.ю.н., спец. 12.00.05. Харків, 2008. 21 с.
22. Веприцький Р.С. Правове регулювання захисту соціально-економічних прав людини : дис. ... к.ю.н., спец. 12.00.05. Харків, 2008. 184 с.
23. Веприцький, Р. С. Самозахист соціально-економічних прав. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2008. Вип. 42. С. 289-293.

24. Верховна Рада підтримала урядовий законопроект про медіацію.
URL:<https://www.kmu.gov.ua/news/denis-malyuska-verhovna-rada-pidtrimala-uryadovij-zakonoproekt-pro-mediaciju>

25. Вознюк Н.О. Посередник – ключова ланка процесу медіації. *Правове регулювання економіки*. 2014. № 14. С. 326-338.

26. Гайтан В.В. Місце інформаційних прав у системі прав людини. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 68. С. 103-109.

27. Гетьманцева Н.Г., Козуб І.Г. Засіб, спосіб і форма захисту трудових прав. *Адвокат*. 2009. № 11. С. 37-42.

28. Гнатовський М.М. Європейський правовий простір. Концепція та сучасні проблеми; Київський національний університет ім. Тараса Шевченка, Інститут міжнародних відносин. Київ : ВД «Промені», 2005. С. 90-91.

29. Гориславський К.О. Право людини та громадянина на самозахист життя і здоров'я від протиправних посягань : дис. ... к.ю.н., спец. 12.00.02. Київ, 2003. 201 с.

30. Горяйнов А.М. Самозахист як засіб приватного правового примусу. *Держава і право*. 2011. Вип. 53. С. 413-418.

31. Грабовська Г.М., Подковенко Т.О. Сучасні способи врегулювання індивідуальних трудових спорів. *Юридичний вісник*. 2018. № 3 (48). С. 117-123.

32. Гринь Д.В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів: досвід зарубіжних країн. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія Право. 2022. Вип. 72. Ч. 2. С. 15-19.

33. Гришина Ю.М. Захисна функція профспілок: історичний аспект змістовних змін від виникнення профспілок до набуття Україною незалежності. *Митна справа*. 2015. № 2 (98). Ч. 2., кн. 1. С. 113-118.

34. Гуйван П.Д. Сутнісні та часові характеристики самозахисту як автономного та рівноправного способу здійснення охоронного повноваження.

Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер. : Юриспруденція. 2021. № 52. С. 36-39.

35. Данильян О.Г. Механізм захисту прав людини в сучасному суспільстві: теоретико-правовий дискурс. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. 2013. № 4 (18). С. 49-55.

36. Дараганова Н.В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів. *Юридична наука*. 2011. № 6. С. 77-83.

37. Дашутін І.В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян : автореф. дис. ... к.ю.н., спец. 12.00.05. Харків, 2008. 18 с. 179 с.

38. Дія права: інтегральний аспект : монографія / відп. ред. Н. М. Оніщенко. Київ : Юрид. думка, 2010. 360 с.

39. Докашенко В.М. Профспілки України в умовах тоталітарної системи (70-ті – 80-ті рр.) : автореф. дис. ... д.і.н., спец. 07.00.01. Дніпропетровськ, 1999. 25 с.

40. Єрмак О.О. Діяльність профспілкових органів як додаткова гарантія захисту трудових прав державних службовців правоохоронних органів. *Держава та регіони. Серія : Право*. 2020. № 3 (69). Т. 2. С. 138-141.

41. 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.

42. Жигалкін І.П. Система принципів трудового права України: проблеми сучасної теорії і практики : монографія. Харків : Право, 2015. 360 с.

43. Журавель В.І. Генезис розвитку правового регулювання форм захисту трудових прав працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2013. Вип. 23. Ч. II. Т. 2. С. 24-27.

44. Журавель В.І. Передумови формування правового регулювання форм захисту трудових прав працівників у XIX-XX столітті. *Право: історія,*

теорія, практика. Мат. міжн. наук.-практ. конф. (м. Львів, 14-15 бер. 2014 р.). Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2014. С. 82-85.

45. Журавель В.І. Поняття форм захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2013. № 3. С. 219-225. URL:http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2013_3_38.pdf

46. Журавель В. Принципи та види колективних форм захисту трудових прав працівників. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 2. С. 74-77.

47. Журавель В.І. Генезис розвитку правового регулювання форм захисту трудових прав працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Право. 2013. № 23. Ч. 2. Т. 2. С. 24-27.

48. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948. *Офіц. вісн. України*. 2008. № 93. Ст. 3103.

49. Запара С.І. Захист права на працю: теоретичні засади становлення та розвитку : монографія. Суми : вид-во Сумського національного аграрного університету, 2013. 379 с.

50. Зеньков Д.О. Поняття функцій профспілок та їх значення на сучасному етапі ринкових відносин. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Сер. : Юриспруденція. 2014 № 8. С. 189-192.

51. Практичний посібник щодо прийнятності заяв 3-є вид. Рада Європи / Європейський суд з прав людини. 2014. URL: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/admissibility_guide_ukr

52. Іншин М.І. Захист трудових прав працівників в сучасних умовах. *Сучасні виклики українського права у контексті європейської інтеграції*. 2016. №1. С. 71-74.

53. Іншин М.І. Юридична відповідальність та інші примусові заходи у трудовому праві : навч. посіб. / М. І. Іншин, В. І. Щербина, І. М. Ваганова. Харків : Золота миля, 2012. 495 с.

54. Іншин М.І. Захист трудових прав працівників : аналіз законодавства. *Вісник Запорізького національного університету*. 2015. № 2. С. 129-133.

55. Іншин М.І. Науково-теоретичне обґрунтування поняття форм захисту трудових прав працівників. *Європейські перспективи*. 2012. № 2. Ч. 2. С. 110-114.
56. Кармаза О. Інститут медіації: основні концепції розвитку. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 2. С. 24-28.
57. Кисельова О.І. Співвідношення міжнародного, державного та договірного регулювання трудових відносин : дис. ... д.ю.н., спец. 12.00.05, Київ, 2017. 459 с.
58. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971. *Відом. Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.
59. Козуб І.Г. До питання судового захисту трудових прав. *Адвокат*. 2010. № 12 (123). С. 16-21.
60. Колеснік Т. Правові засади забезпечення дисципліни праці у країнах із розвиненою ринковою економікою. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 1. С. 66-70.
61. Колеснік Т.В., Селезень С.В. Застосування практики Європейського суду з прав людини при захисті трудових прав працівників. *Право і суспільство*. 2022. № 4. С. 208-214.
62. Конвенція про сприяння колективним переговорам № 154. *Конвенції та Рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965–1999 рр.* Т. II. 2-ге вид. Женева : Міжнар. бюро праці, 2001. С. 1180-1183.
63. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відом. Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
64. Короед С.О. Характеристика цивільної процесуальної форми захисту прав. *Держава і право*. 2011. Вип. 54. С. 368-373.
65. Короленко В.М. Правове регулювання здійснення представницької функції профспілок в Україні : монографія / за наук. ред. О.Д. Крупчана. Київ : НДІ приватного права і підприємництва ім. акад. Ф.Г. Бурчака НАПрН України, 2014. 172 с.

66. Костюченко О.Є. Правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавця: сучасний стан та перспективи розвитку. *Право та інновації*. 2016. Вип. №1 (13). С. 81-88.

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

68. Костюченко О.Є. Природне право та законні інтереси у трудових правовідносинах. *Форум права*. 2008. № 2. С. 261-265. URL:<http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-2/08koeutp.pdf>

69. Красильщиков А.Л. Захист трудових прав працюючих за умов нестандартної зайнятості: нормативно-правове забезпечення. *Демографія та соціальна економіка*. 2011. № 1 (15). С. 118-124.

70. Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України : дис. ... к.ю.н., спец. 12.00.05. Одеса, 2008. 206 с.

71. Кузьменко Ю.В., Божок С.Г., Красіловська О.Ю. Проблемні аспекти імплементації медіації в правовий простір України. In: *The 19 th International scientific and practical conference «Scientific bases of solving of the modern tasks»* (1-2 June, 2020). Frankfurt am Main, Germany. 2020. P. 257-259.

72. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників : автореф. дис. ... к.ю.н., спец. 12.00.05. Одеса, 2007. 20 с.

73. Лазор В.В. Правова регламентація самозахисту трудових прав працівника. *Держава і право*. 2006. № 32. С. 234-238.

74. Любчик О.А. Принципи та порядок судового захисту трудових прав : дис. ... к.ю.к., спец. 12.00.05. Луганськ. 2012, 179 с.

75. Любчик О.А. Процесуальні аспекти судового захисту трудових прав. *Європейські перспективи*. 2012. № 3. Ч.3. С. 120-125.

76. Лях І.О. Актуальні питання впровадження медіації при вирішенні трудових конфліктів. *Розвиток підприємництва в Україні: безпека здійснення господарської діяльності* : зб. наук. пр. за підсумками круглого столу (14 груд.

2018 р., м. Харків) / редкол.: В. Б. Родченко, С. В. Глібко. Харків : Право, 2018. С. 137-142.

77. Лях І.О. Законодавчі проблеми запровадження інституту медіації. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2019. Спецвип. Т. 3. С. 63-66.

78. Лях І.О. Зарубіжний досвід запровадження інституту медіації та можливості його використання у трудовому праві України. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2017. Вип. 1 (16). Т 5. Ч. 1. С. 36-39.

79. Мазаракі Н. Медіація в Україні: проблеми теорії та практики. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2016. № 1. С. 92-100.

80. Мазуренко О.А. Медіація як позасудовий засіб захисту трудових прав працівників. *Основні напрямки захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах євроінтеграції : тези доп. і наук. повідомл. учасників XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 8 жовтня 2021 р.) за ред. О.М. Ярошенка; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків : Право, 2021. С.236-238.*

81. Мазуренко О.А. Особливості регулювання медіації у зарубіжних правових системах: сучасні виклики. *Національне та міжнародне право: історія, сучасність, перспективи розвитку : зб. мат. І-ї Міжнарод. наук.-практ. конф. до 110-річчя Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського (м. Вінниця, 09-10 червня 2022 року). Вінниця, 2022. С. 143-148.*

82. Мазуренко О.А. Правова природа захисту трудових прав та законних інтересів працівників. *Науковий вісник міжнародного гуманітарного університету*. Серія «Юриспруденція». 2020. Вип 47. Т. 2. С. 42-46.

83. Мазуренко О.А. Проблеми захисту судами права працівників на оплату праці в умовах воєнного стану. *Приватно-правові та публічно-правові відносини : проблеми теорії та практики в умовах воєнної агресії: зб. мат. II Міжнарод. наук.-практ. конф. (м. Кропивницький, 07 жовтня 2022 року). Кропивницький, 2022. С. 204-207.*

84. Мазуренко О.А. Роль захисної функції профспілок у трудових відносинах». *Науковий вісник міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. 2021. № 54. Т. 1. С.97-101.

85. Мазуренко О.А. Самозахист працівниками своїх трудових прав та законних інтересів. *Актуальні проблеми приватного та публічного права* : мат. III Міжн. наук.-практ. інтернет-конференції, присвяченої 92-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (2 квітня 2021 року). Харків, 2021. С. 185-188.

86. Мазуренко О.А. Судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників в Україні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2022. № 5. С. 60-66.

87. Мазуренко О.А. Удосконалення вітчизняного трудового законодавства на основі аналізу рішень Європейського суду з прав людини у справах проти України. *Knowledge, Education, Law, Management* 2023 № 3 (55). С. 207-215.

88. Мазуренко О.А. Форми та способи захисту трудових прав працівників за законодавством України. *Правовий часопис Донбасу*. 2021. №1. С. 36-42.

89. Мазуренко О.А. Щодо визначення відповідності національного законодавства Європейським стандартам захисту трудових прав. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення* : тези доповідей учасників міжнарод. наук.-практ. конференції (м. Київ, 2 квітня 2020 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина. Київ : ФОП Маслаков, 2020. С. 61-64.

90. Мазуренко О.А. Щодо визначення причин виникнення трудових спорів. Міжнародна науково-практична конференція *Актуальні завдання та напрями розвитку юридичної науки*. (м. Львів, 16-17 жовтня 2020 р.). С.110-113.

91. Мамедова Р.Я. Міжнародно-правові основи регулювання профспілкової діяльності. *Публічне право*. 2013. № 3. С. 330-335.

92. Мамедова Р.Я. Юридична сутність згоди профспілкових органів при припиненні трудових відносин. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 26. С. 363-371.

93. Мантула Л.О. Дискримінація як соціальний принцип трудового права. «*Актуальні питання охорони праці у контексті сталого розвитку та європейської інтеграції України*» : Матеріали I-ї міжнародної науково-практичної інтернет-конференції студентів та молодих науковців 09-11 листопада 2020 р. Харків : ХНУМГ імені О.М. Бекетова, 2020. С. 241-243.

94. Мельник К.В. Гармонізація норм національного трудового законодавства та міжнародних норм у сфері захисту трудових прав працівників : автореф. дис. ... к.ю.н., спец. 12.00.05. Київ 2011. 19 с.

95. Менів Л.Д. Урегулювання трудових спорів шляхом медіації. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*, Серія Право. 2022. Вип. 71. С. 181-185.

96. Мидель А.М. Підходи до розуміння способів захисту трудових прав в контексті окремих концепцій суб'єктивного права. *Правові новели*. 2022. № 16. С. 23-28.

97. Михайлович Д.М. Принципи захисту прав людини та суверенітету держави у сучасному світі. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2006. № 34. С. 17-22.

98. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_042.

99. Мішина Ж.В. Медіація як альтернативна форма вирішення спорів. *Альманах права*, 2012. Вип. 3. С. 234-238с

100. Молибога М.П. Функції та методи тлумачення права. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2010. № 11. С. 109-114.

101. Моліцький С.В. Право на судовий захист трудових прав. *Форум права*. 2011. № 3. С. 548-552. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-3/11mcvztp.pdf>

102. Мотиль В. Стан та перспективи правового регулювання медіації в Україні. *Юридична України*. 2014. № 11. С. 46-52.

103. Обуховська Т.І. Захист персональних даних в умовах розвитку інформаційного суспільства: передумови, принципи та міжнародне законодавство. *Вісник Національної академії державного управління при Президенті України*. 2014. № 1. С. 95-103.

104. Олійник О.О. До питання вирішення трудових спорів у судовому порядку. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2022. Серія Право. Вип. 70. С. 191-195.

105. Олійник О.О. До питання перспективи судової юрисдикції трудових спорів. *«Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів ХХІ століття» (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права) : у 2 т. : матеріали Міжнар.наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 червня 2022 р.) / за заг. ред. С. В. Ківалова. Одеса : Вид. дім «Гельветика», 2022. Т. 1. С. 601-604.*

106. Оніщенко О.В. Захист персональних даних. *Юридичний вісник*. 2012. № 1 (22). С. 60-64.

107. Остапенко Ю.О. Концептуалізація трудових прав. *Соціальне право*. 2020. № 4. С. 29-33.

108. Павленко Б.О., Безвін О.С. Профспілки на захисті прав державних службовців. *Реформування правової системи в контексті євроінтеграційних процесів* : мат. IV Міжн. наук.-практ. конф. У 2-х ч. (Суми, 21-22 трав. 2020 року). Сумський держ. ун-т. Суми. 2020. Ч. 2. С. 142-145.

109. Падалка А.О. Державний захист трудових прав працівників та роботодавців як форма захисту. *Форум права*. 2012. № 2. С. 532-537.
URL:<http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2012-2/12paojfz.pdf>

110. Пазюк А.В. Міжнародно-правовий захист права людини на приватність персоніфікованої інформації : автореф. дис. ... к.ю.н., спец. 12.00.11. Київ, 2004. 19 с.

111. Параниця С.П. Самозахист як самостійне суб'єктивне право особи. *Часопис Київського університету права*. 2011. № 2. С. 33-36.
112. Поліщук М.Я. Моделі медіації: порівняльно-правовий аналіз досвіду зарубіжних країн. *Судова та слідча практика в Україні*. 2016. Вип. 1. С. 52-56.
113. Попов С.В. Захист зайнятості іноземців профспілковими організаціями. *Форум права*. 2010. № 1. С. 307-311. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-1/10pcvipo.pdf>
114. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник. 2-ге вид., перероб. і допов. Харків : ФІНН, 2009. 728 с.
115. Притика Ю.Д. Зміст та класифікація принципів медіації. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2010. № 10. С. 86-92.
116. Притика Ю.Д. Правовий режим медіації у законодавчих системах зарубіжних країн. *Малий і середній бізнес (право, держава, економіка)*. 2015. № 1-2 (60-61). С. 45-49.
117. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини : Закон України від 23.02.2006. № 3477-IV. *Відом. Верховної Ради України*. 2006. № 30. Ст.260.
118. Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги посередництва (медіації): Наказ Міністерства соціальної політики України від 17.08.2016. № 892. *Офіц. Вісн. України*. 2016. № 77. Ст. 2586.
119. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010. № 2297-VI. *Офіц. Вісн. України*. 2010. № 49. Ст. 1604.
120. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021. № 1875-IX. *Голос України*. № 236 від 14.12.2021
121. Про медіацію: Проект Закону України від 26.06.2013. № 2425а. URL: <http://rada.gov.ua>. (дата звернення: 29.01.2020).
122. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022. № 2136–IX. *Офіц. вісн. України*. 2022. № 31. Ст. 1634.

123. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999. № 1045-XIV. *Відом. Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.

124. Проект Трудового кодексу України від 22.04.2014 №1658. (підготовлений до 2-го читання 24.07.2017).
URL:http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.

125. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 №1658. (підготовлений до 2-го читання 24.07.2017).
URL:http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746

126. Профілактика виробничого травматизму та професійних захворювань за 2020 рік.
URL:<http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/publish/article/974800>

127. Процевський О.І. Вибране. [упорядг.: В.О. Процевський, О.М. Ярошенко, Р.І. Шабанов та ін.]. Хайків : Право, 2019. 472 с.

128. Рекомендація щодо сприяння колективним переговорам № 163. *Конвенції та Рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965–1999 рр.* Т. II. 2-ге вид. Женева : Міжнар. бюро праці, 2001. С. 1184-1185.

129. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу : монографія. Львів : Галич-Прес, 2020. 596 с.

130. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадян Проценко Раїси Миколаївни, Ярошенко Поліни Петрівни та інших громадян щодо офіційного тлумачення статей 55, 64, 124 Конституції України (справа за зверненнями жителів міста Жовті Води) № 9-зп. від 25.12.1997 р. *Офіц. Вісн. України*. 1998. № 1. Ст. 25.

131. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Осетрова Сергія Володимировича щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 55 Конституції України, частини другої статті 2, пункту 2, частини третьої статті 17 Кодексу адміністративного судочинства України, частини третьої статті 110, частини другої статті 236 Кримінально-процесуального кодексу України та конституційним поданням

Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ щодо офіційного тлумачення положень статей 97, 110, 234, 236 Кримінально-процесуального кодексу України, статей 3, 4, 17 Кодексу адміністративного судочинства України в аспекті статті 55 Конституції України (справа про оскарження бездіяльності суб'єктів владних повноважень щодо заяв № 19-рп/2011 від 14.12.2011 р.). *Офіц. Вісн. України*. 2011. № 101. Ст. 3724.

132. Рішення Європейського Суду з прав людини у справі «Бурмич та інші проти України». URL:<https://minjust.gov.ua/files/general/2023/06/08/20230608173527-69.pdf>

133. Рішення Європейського Суду з прав людини у справі «Жовнер проти України». URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/980_221#Text

134. Рішення Європейського Суду з прав людини у справі «Кечко проти України». URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_025#Text

135. Рішення Європейського Суду з прав людини у справі «Сокур проти України». URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/980_351#Text

136. Рішення Європейського Суду з прав людини у справі «Юрій Миколайович Іванов проти України». URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_479#Text

137. Рожкова С. Проблеми самозахисту у трудовому праві. *Наукові дослідження та інновації в галузі суспільно-гуманітарних наук* : зб. мат. І Всеукр. наук.-практ. інтернет-конференції (м. Мелітополь, 24 листопада 2021 р.) / ТДАТУ: ред. кол. Ломейко О. П., Єременко О.А., Михайлов В. В та ін. Ч. 1. Мелітополь : ТДАТУ, 2021. С. 550-552.

138. Розман Ю. В. Медіація як альтернативний спосіб вирішення приватно-правових спорів. *Актуальні проблеми політики*. 2013. Вип. 49. С. 245-256.

139. С'єдіна І.І. Медіація в цивільно-правових спорах: досвід Великобританії. *Наше право*. 2017. № 4. С. 172-178.

140. Серeda O.Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 38-45.

141. Серeda O.Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: теорія та практика : монографія. Харків : Право, 2018. 472 с.

142. Сидоренко А.С. Зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин: теоретико-практичне дослідження : монографія. Харків : Право, 2014. 200 с.

143. Ситницька О.А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України: монографія. Хмельницький: Видавництво Хмельницького університету управління та права, 2010. 167 с.

144. Соколенко О.Л. Поняття, значення та система адміністративно-правових засобів захисту прав громадян. *Право і безпека*. 2012. № 5 (47). С. 95-100.

145. Соколенко О.К. Захист прав громадян як основна функція правової держави. *Часопис Київського університету права*. 2013. № 2. С. 118-121.

146. Статут Ради Європи від 5 травня 1949 р.
URL:http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_001

147. Стецюк Л.Л. Самозахист як форма захисту цивільних прав. *Університетські наукові записки*. 2008. № 3. С. 151-158.

148. Судова влада України. URL:<https://supreme.court.gov.ua/>

149. Татарінов Р.В. Особливості правового регулювання захисту трудових прав та права на соціальне забезпечення працівників прокуратури : дис. ... к.ю.н., спец. 12.00.05. Харків, 2013. 183 с.

150. Тимченко Г.П. Способи та процесуальні форми захисту цивільних прав : автореф. дис... к.ю.н., спец. 12.00.03. Харків, 2002. 20 с.

151. Типовий закон : Про електронну торгівлю Комісії Організації Об'єднаних Націй з права міжнародної торгівлі від 16.12.1996 № 995321.
URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_321/card2#Card

152. Тихонюк О.В. Індивідуальний трудовий спір як різновид самозахисту працівника у трудових відносинах. *Нове українське право*. 2021. Вип. 4. С. 164-175.
153. Тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. Київ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2003. 1440 с.
154. Толкачова Н.Б. Принципи захисту основних прав людини у практиці Суду Європейських співтовариств. *Держава і право*. 2009. Вип. 46. С. 532-537.
155. Трудове право : підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / В.В. Жернаков, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко та ін. ; за ред. В.В. Жернакова. Харків : Право, 2012. 496 с.
156. Трудові спори та порядок їх розгляду : навч. посіб. / П.А. Бущенко, А.М. Слюсар, Н.М. Швець ; за заг. ред. В.В. Жернакова. Харків : Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. 110 с.
157. Харчук Р.С. Класифікація та значення форм захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2011. № 1. С. 1073-1077. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11xrctpp.pdf>
158. Цесарський Ф.А. Захисна функція профспілок, форми її реалізації : дис. ... к.ю.н., спец. 12.00.05. Харків, 2004. 200 с.
159. Цивільний кодекс України від 16.01.2003. № 435-IV. *Відом. Верховної Ради України*. 2003. №№ 40-44. Ст.356.
160. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004. № 1618-IV. *Відом. Верховної Ради України*. 2004. № 40-41, 42. Ст.492.
161. Черновой А.М. Правові засоби захисту персональних даних працівника : дис. ... к.ю.н., спец. 12.00.05. Одеса, 2006. 200 с.
162. Чумаченко І.М. Соціально-партнерські відносини як один із засобів захисту профспілками інтересів працівників у сучасних умовах. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2015. № 1. С. 186-193.

163. Шевченко Н.М. Суб'єкти охоронних відносин у трудовому праві : дис. к.ю.н. спец. 12.00.05 (081 – Право). Київ, 2017. 207 с.
164. Шевчук З.І. Структура права на судовий захист трудових прав. *Форум права*. 2012. № 2. С. 769-773. URL:<http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2012-2/12sziztp.pdf>
165. Шумило М. Судова практика з вирішення трудових спорів у цифрах. URL:<https://yur-gazeta.com/publications>
166. Шурин О.А. Процесуальні особливості розгляду справ, які виникають у зв'язку із розірванням трудового договору за ініціативою роботодавця : дис. ... к.ю.н., спец.: 12.00.03. Київ, 2016. 215 с.
167. Щотова Ю.М. Правові підстави представництва професійною спілкою інтересів працівників при реалізації ними права на звернення за захистом. *Вісник Вищої ради юстиції*. 2013. № 2 (14). С. 70-78.
168. Юридична енциклопедія : в 6 т. / Редкол. : Ю.С. Шемшученко (голова редкол) та ін. Київ : вид. «Укр. енцикл.» ім. М.П. Бажана, 2001. Т. 5: П – С. 2003. 736 с.: іл.
169. Яковлєв В.В. Присудова та позасудова медіація: основні ознаки. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*. Серія «Право». 2017. Вип. 26. С. 139-151.
170. Яроцький В.Л. Самозахист як правовий засіб захисту речових прав. *Вісник Національного університету Юридична академія України імені Ярослава Мудрого*. Сер. : Економічна теорія та право. 2014. № 1. С. 160-170.
171. Яснолобов О.В. Основні етапи еволюції правового регулювання захисту трудових прав працівників у судах України. *Митна справа*. 2013. № 1 (85). С. 493-498.
172. Яснолобов О.В. Правове регулювання захисту трудових прав працівників у судах України : дис. ... к.ю.н. спец. 12.00.05. Луганськ, 2013. 206 с.

173. Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council of 21 May 2008 on certain aspects of mediation in civil and commercial matters. *Official Journal of the European Union*. 24.5.2008. L 136/3-L 136/8.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

Статті у наукових фахових виданнях України:

1. Мазуренко О.А. Правова природа захисту трудових прав та законних інтересів працівників. *Науковий вісник міжнародного гуманітарного університету*. Серія «Юриспруденція». 2020. Вип. 47. Т. 2. С. 42-46.
2. Мазуренко О.А. Форми та способи захисту трудових прав працівників за законодавством України. *Правовий часопис Донбасу*. 2021. №1. С. 36-42.
3. Мазуренко О.А. Роль захисної функції профспілок у трудових відносинах. *Науковий вісник міжнародного гуманітарного університету*. Серія «Юриспруденція». 2021. № 54. Т. 1. С.97-101.
4. Мазуренко О.А. Судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників в Україні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2022. № 5. С. 60-66.

Публікації в наукових періодичних виданнях інших держав:

5. Мазуренко О.А. Удосконалення вітчизняного трудового законодавства на основі аналізу рішень Європейського суду з прав людини у справах проти України. *Knowledge, Education, Law, Management* 2023 № 3 (55). С. 207-215.

Наукові праці, які засвідчують апробацію результатів дослідження:

6. Мазуренко О.А. Щодо визначення відповідності національного законодавства Європейським стандартам захисту трудових прав. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення* : тези доповідей учасників міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 2 квітня 2020 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина. Київ: ФОП Маслаков, 2020. С. 61-64.
7. Мазуренко О.А. Щодо визначення причин виникнення трудових спорів : Міжнародна науково-практична конференція *Актуальні завдання та*

напрями розвитку юридичної науки. (м. Львів, 16-17 жовтня 2020 р.). С.110-113.

8. Мазуренко О.А. Самозахист працівниками своїх трудових прав та законних інтересів. *Актуальні проблеми приватного та публічного права* : мат. III Міжн. наук.-практ. інтернет-конференції, присвяченої 92-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (2 квітня 2021 року). Харків, 2021. С. 185-188.

9. Мазуренко О.А. Медіація як позасудовий засіб захисту трудових прав працівників. *Основні напрями захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах євроінтеграції : тези доп. і наук. повідомл. учасників XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 8 жовтня 2021 р.) за ред. О. М. Ярошенка; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків : Право, 2021. С. 236-238.*

10. Мазуренко О.А. Особливості регулювання медіації у зарубіжних правових системах: сучасні виклики. *Національне та міжнародне право: історія, сучасність, перспективи розвитку. Збірник матеріалів I-ої Міжнародної науково-практичної конференції до 110-річчя Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського (м. Вінниця, 09-10 червня 2022 року).* Вінниця, 2022. С. 143-148.

11. Мазуренко О.А. Проблеми захисту судами права працівників на оплату праці в умовах воєнного стану. *Приватно-правові та публічно-правові відносини: проблеми теорії та практики в умовах воєнної агресії : збірник матеріалів II Міжнародної науково-практичної конференції (м. Кропивницький, 7 жовтня 2022 року).* Кропивницький, 2022. С. 204-207.