

**Міністерство освіти і науки України
Львівський національний університет імені Івана Франка**

В. Я. БУРАК

**ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ ЗАХИСТУ
ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ
ПРАЦІВНИКІВ**

Монографія

**Львів
ЛНУ імені Івана Франка
2021**

УДК 349.2:342.734
Б 91

Рецензенти:

д-р юрид. наук, доц. *Л. П. Амелічева*
(Донецький національний університет імені Василя Стуса);

д-р юрид. наук, проф. *С. Я. Вавженчук*
(Інститут права Київського національного університету
імені Тараса Шевченка);

д-р юрид. наук, проф. *Н. Д. Гетьманцева*
(Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича)

Рекомендовано до друку
Вченою Радою Львівського національного університету
імені Івана Франка
(Протокол № 16/6 від 30 червня 2021 року)

Бурак В. Я.

Б 91 Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників : монографія / В. Я. Бурак. Львів : Львівський національний університет імені Івана Франка, 2021. – 440 с.

ISBN 978-617-10-0652-2.

У монографії досліджено механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників. На підставі дослідження концептуальних підходів загальної та галузевої теорії обґрунтовано поняття механізму захисту трудових прав, визначено його елементи. Досліджено правовідносини в механізмі захисту трудових прав та законних інтересів працівників, право працівника на захист, принципи захисту, трудові права та законні інтереси працівників як об'єкти правового захисту, суб'єкти захисту, а також правові способи захисту трудових прав та законних інтересів. Розглянуто поняття та окремі види правових форм захисту. Сформульовано пропозиції удосконалення понятійного апарату механізму захисту трудових прав, законодавства, яке регулює відносини у цій сфері та практики його застосування.

Для наукових, науково-педагогічних працівників, аспірантів, докторантів, студентів закладів вищої освіти, практичних працівників та всіх, хто цікавиться проблемами захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

УДК 349.2:342.734

ISBN 978-617-10-0652-2

© Бурак В. Я., 2021
© Львівський національний університет
імені Івана Франка, 2021

Зміст

| | |
|---|-----|
| Вступ | 7 |
| Розділ 1. Поняття та загальна характеристика правового механізму захисту трудових прав та законних інтересів працівників | 11 |
| 1.1. Захист трудових прав та законних інтересів працівників: поняття та значення | 11 |
| 1.2. Поняття правового механізму захисту трудових прав та законних інтересів працівників..... | 39 |
| 1.3. Правовідносини в механізмі захисту трудових прав та законних інтересів працівників..... | 59 |
| 1.4. Заборона зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин..... | 84 |
| 1.5. Межі захисту трудових прав та законних інтересів працівників..... | 94 |
| Розділ 2. Основні елементи механізму та способи правового захисту трудових прав і законних інтересів працівників | 111 |
| 2.1. Право працівника на захист трудових прав та законних інтересів..... | 111 |
| 2.2. Принципи захисту трудових прав та законних інтересів | 129 |
| 2.3. Нормативно-правове забезпечення як елемент правового захисту..... | 151 |
| 2.4. Трудові права та законні інтереси працівників як об'єкти правового захисту | 167 |
| 2.5. Суб'єкти захисту трудових прав та законних інтересів працівників..... | 196 |
| 2.6. Правові способи захисту трудових прав та законних інтересів..... | 220 |

| | |
|--|------------|
| Розділ 3. Правові форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників | 259 |
| 3.1. Поняття та види правових форм захисту трудових прав та законних інтересів..... | 259 |
| 3.2. Захист трудових прав і законних інтересів працівників судами | 276 |
| 3.3. Адміністративна форма захисту трудових прав та законних інтересів..... | 308 |
| 3.4. Профспілковий захист трудових прав та законних інтересів працівників | 328 |
| 3.5. Альтернативні форми захисту трудових прав та законних інтересів..... | 348 |
| 3.6. Самозахист працівниками своїх трудових прав та законних інтересів..... | 370 |
| Висновки..... | 390 |
| Список використаної літератури | 394 |

Словник скорочень та абревіатур

ВС – Верховний суд

Держпраці – Державна служба України з питань праці

ЄС – Європейський Союз

ЄСПЛ – Європейський Суд з прав людини

КАСУ – кодекс адміністративного судочинства України

КЗпП України – Кодекс законів про працю України

КСО МОП – Комітет зі свободи об'єднання Міжнародної організації праці

КТС – комісія по трудових спорах

Мінекономіки – Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільськогосподарства України

Мінсоцполітики – Міністерство соціальної політики України

МОП – Міжнародна організація праці

НСПП – Національна служба посередництва і примирення

ООН – Організація Об'єднаних Націй

Угода про асоціацію – Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 21 березня 2014 року

ЦК – Цивільний кодекс України

ЦПК – Цивільний процесуальний кодекс України

ЮНСІТРАЛ – Комісія Організації Об'єднаних Націй по праву міжнародної торгівлі

СЕРЕJ – Європейська комісія Ради Європи з питань ефективності правосуддя

*Світлій пам'яті
моєї дружини Лесі
присвячується...*

ВСТУП

Одним із напрямів інтеграції України до Європейського Союзу є створення ефективного механізму правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Адже в умовах глобалізації ринку праці та всезростаючої міграції наших громадян до інших країн існуючих у цій сфері важелів в Україні може виявитися недостатньо. Тому наша держава повинна реформувати вітчизняне трудове законодавство відповідно до міжнародних та європейських стандартів, посилити вже існуючі та запровадити нові форми і способи правового захисту трудових прав і законних інтересів зайнятих осіб. Послідовне й комплексне проведення реформ не в останню чергу залежатиме й від здійснення наукових розвідок та теоретичних узагальнень у цій сфері.

Проблеми, що стосуються механізму правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників, все ще продовжують залишатися об'єктом особливої уваги не лише науковців, що працюють у сфері трудового права, а й інших галузей правничої науки. Найбільші дискусії тут ведуться щодо змісту та елементів права працівника на захист порушених прав, специфіки реалізації права на звернення за захистом та права вимоги усунути порушення, а також щодо сутності та правової природи правовідносин, які виникають під час порушення трудових прав та законних інтересів працівників. На жаль, у доктрині трудового права досі відсутній єдиний підхід до розуміння суб'єктного складу також правовідносин, які виникають під час захисту порушених трудових прав і законних

інтересів, слабкою ланкою є і теоретико-понятійна база. Усе це неабияк ускладнює перспективи систематизації трудового законодавства та негативно позначається на практиці його застосування.

Додаткового з'ясування потребують питання щодо ролі та значення інституту соціального діалогу для механізму правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників

Науково-технічний прогрес і повсюдне проникнення у сферу суспільно-трудових відносин сучасних цифрових технологій зумовлює появу нових форм зайнятості, а отже й трансформацію фактичних трудових правовідносин. Тому постають невідомі раніше проблеми, що потребують нових підходів до захисту трудових прав та законних інтересів найманих працівників, які б відповідали міжнародно-правовим стандартам.

Сьогодні такого захисту потребують не лише “класичні трудові права”, але й ті, що з'явилися зовсім недавно та зайняли належне місце серед сучасних трудових прав працівників. Це і право на приватність, і персональні дані працівників, і їх захист від дискримінації та інші. Відповідно сучасний механізм правового захисту зайнятих осіб повинен мати під собою міцну теоретичну базу та оновлене трудове законодавство, де, зокрема, на легальному рівні було б визначено поняття “законні інтереси працівників”.

Особливої уваги заслуговує і проблема з'ясування сутності способів та форм захисту, що є невід'ємними складовими цілісного механізму правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників. У сучасних умовах ці елементи набувають нових правових ознак, складнішими стають процедури їх реалізації та розширення можливостей позасудового врегулювання спору. А беручи до уваги застосування працівниками самозахисту, альтернативних форм захисту трудових прав, у тому числі й запровадження інституту медіації при вирішенні трудових

спорів актуальність наукового дослідження у цій сфері постає все більш виразною.

Варто відзначити, що чимало важливих аспектів механізму правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників вже були об'єктом наукових досліджень. До цієї проблеми так чи інакше зверталися у своїх працях В. М. Андріїв, Л. П. Амелічева, Н. Б. Болотіна, В. М. Божко, С. Я. Вавженчук, С. В. Венедиктов, В. С. Венедиктов, С. В. Вишновецька, В. В. Волинець, Н. Д. Гетьманцева, Ю. В. Гришина (Щотова), С. І. Запара, М. І. Іншин, Є. В. Краснов, Р. І. Кондратьєв, В. Л. Костюк, О. Є. Костюченко, І. В. Лагутіна, К. Ю. Мельник, Н. О. Мельничук, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипка, О. І. Процевський, О. М. Рим, О. Г. Середа, С. О. Сільченко, Я. В. Сімутіна, С. М. Синчук, Г. О. Спіцина, А. М. Слюсар, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, М. М. Шумило, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко, О. А. Яковлев.

Цінними для аналізу механізму правового захисту можна вважати також наукові висновки вчених теоретиків, зокрема М. І. Козюбри, В. М. Косовича, В. В. Лемака, Л. А. Луць, П. М. Рабіновича, О. Ф. Скакун, М. В. Цвіка та інших.

Однак подальше удосконалення механізму захисту трудових прав та законних інтересів працівників, з огляду на окреслені у цій монографії аспекти все ще залишається одним із важливих пріоритетів, як науки трудового права, так і законодавців. А отримані в результаті дослідження висновки та пропозиції можуть бути використані для підготовки змін до трудового законодавства й допомогти його більш якісному та ефективному застосуванню на практиці.

Не претендуючи на абсолютну довершеність викладених у монографії висновків та пропозицій, автор буде вдячний за зауваження та рекомендації, що сприятимуть науковій дискусії з проблем удосконалення механізму захисту трудових прав і законних інтересів працівників.

На завершення висловлюю щирі подяки колективу кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка, моїм колегам, підтримку яких я відчував упродовж усього тривалого часу, відколи обрав і почав працювати над цією важливою темою.

Особливі слова вдячності висловлюю моєму науковому консультанту – завідувачеві кафедри соціального права, доктору юридичних наук, професору, Заслуженому юристу України Пилипу Даниловичу Пилипенку, який своїми порадами та рекомендаціями постійно спонукав мене до все нових і нових наукових пошуків та завдяки якому ця монографія побачила світ.

Розділ 1

ПОНЯТТЯ ТА ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ

1.1.Захист трудових прав та законних інтересів працівників: поняття та значення

Невід'ємним елементом системи державно-правового забезпечення прав людини, без якого неможлива їх реалізація [98, с. 5; 436, с. 18], чи системи юридичних гарантій прав та свобод людини [259, с. 134, 139], вчені-правники називають захист цих прав. Ґрунтуючись на нормах Конституції України, що найвищою соціальною цінністю в нашій державі проголошено людину, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпеку, а також, що головним напрямом діяльності держави є утвердження і забезпечення прав і свобод людини, теоретичні дослідження спрямовані на визначення характерних особливостей чи механізму захисту цих прав, що сприяє їх здійсненню на практиці є дуже важливим.

Значною частиною системи прав людини, без якої неможлива її життєдіяльність, є трудові права. Відтак, правильне розуміння захисту трудових прав допомагає уявити складну правову природу, призначення і структуру механізму захисту суб'єктивних трудових прав.

Сучасна доктрина трудового права сформована з урахуванням загальнотеоретичних висновків багатьох учених, з поміж

яких можна виділити таких науковців, як П. Д. Пилипенко [335] та О. І. Процевський [431]. Питанням захисту трудових прав приділено значну увагу у працях дослідників галузевих теоретичних та практичних проблем. Зокрема, ідеться про наукові роботи В. М. Андріїва [16, с. 171–256]), Л. П. Амелічевої [12, с. 186–214, 242–253], С. Я. Вавженчука [68, с. 198–316], С. В. Венедиктова [79, с. 155–173], С. В. Вишновецької [88], Н. Д. Гетьманцевої [108], Ю. В. Гришиної (Щотової) [629], С. І. Запари [165], М. І. Іншина [179], О. Є. Костюченко [216, с. 9–91], І. В. Лагутіної [240], К. Ю. Мельника [280], П. Д. Пилипенка [336], С. М. Прилипка [375], О. І. Процевського [432], О. М. Рим [445, с. 446–468], О. Г. Середи [488], Г. І. Чанишевої [582, с. 52–68, 147–178], Я. В. Сімутіної [496, с. 375–382], В. І. Щербини [615], А. М. Слюсаря [504], О. М. Ярошенка [543, с. 533–551].

Захист трудових прав як об'єкт дослідження у галузевій літературі розглядають у контексті вирішення індивідуальних чи колективних трудових спорів [16, с. 177–196]. А зміст поняття “захист” здебільшого визначають через здійснення діяльності уповноваженими органами держави в межах правоохоронних правовідносин. Наведемо одне із визначень: “захист – це встановлена законом процесуальна діяльність суду або іншого юрисдикційного органу з розгляду і вирішення спорів про право чи будь-яких інших правових питань” [19, с. 65]. Прикладом іншого контексту поняття захист є його визначення, як “застосування сукупності передбачених законом засобів, які спрямовані на захист порушеного права, а способи захисту визначаються змістом порушення права та можуть реально забезпечити відновлення порушених правовідносин” [593, с. 17]. Захист порушеного суб'єктивного права – процес утвердження прав суб'єктів (як тих, які порушують право, так і тих, права яких порушені), а також застосування матеріально-правового впливу щодо зобов'язаного суб'єкта, які здійснюються у визначеній процесуальній формі, завдяки якій і відбувається захист суб'єктивних прав чи законних інтересів [21].

Наведені авторські визначення поняття “захист прав”, хоча і відображають змістовні його характеристики, водночас потре-

бують коректування (розширення) через призму доповнення їх вказівкою на фактичні та юридичні дії особи, яка зазнала порушення прав, а також на можливість вчинення нею (особою) дій зі самозахисту порушеного права.

Іншим аспектом, на якому хочемо наголосити, є той факт, що захист порушених прав розглядають як: 1) діяльність уповноважених державою органів у випадках, коли права порушені; 2) діяльність державних чи громадських органів із запобігання порушення або відновлення порушених прав; 3) примусовий спосіб здійснення суб'єктивного права, який застосовують відповідні суб'єкти в порядку, передбаченому законом з метою відновлення порушеного або оспорюваного права. Така характеристика поняття захисту прав здебільшого визначає його як процесуальне поняття – можливість здійснення уповноваженими особами дій, спрямованих на запобігання правопорушень, відновлення суб'єктивних прав та законних інтересів. Водночас, вона не містить аналізу суб'єктів захисту, підстав його здійснення, стадій, правових засобів, способів та форм, співвідношення способів захисту та засобів трудової відповідальності, регулятивних та охоронних правовідносин.

Сучасною галузевою специфікою є повсюдне та активне впровадження процедур соціального діалогу у правові механізми впорядкування трудових правовідносин. Соціальний діалог визначає особливий характер захисту прав та законних інтересів суб'єктів трудових правовідносин, сприяє розвитку нових форм правового захисту суб'єктів трудових правовідносин, а також появі особливих правових його способів. Поряд зі судовою та адміністративною формами захисту з'являються нові: суб'єктивні трудові права можна захистити через неюрисдикційні форми, які ґрунтуються на соціально-партнерському характері трудових правовідносин та можуть застосовуватися в договірному порядку.

Результатом використання соціально-партнерських форм захисту може бути договір, укладений між суб'єктами трудових правовідносин (які порушили суб'єктивне право і права яких порушені). Для прикладу наведемо норми законодавства. Від-

повідно до ст. Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, сторони колективного трудового спору для вирішення спору можуть укласти договір про припинення спору та виконання взятих на себе зобов’язань [409]. Іншим прикладом є використання сторонами трудового конфлікту медіаційної угоди. Зокрема, вирішуючи індивідуальний та колективний трудовий спір, сторони можуть укласти угоду про залучення медіатора із викладенням результату медіаційних процедур у медіаційній угоді щодо вирішення спору.

Важливою формою захисту трудових прав працівників є захисна діяльність профспілок. Зокрема, відповідно до ст. 19 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, профспілки, їх об’єднання здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок у державних органах та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об’єднаннями громадян [415]. Варто наголосити на особливостях захисної діяльності профспілки як суб’єкта захисту трудових прав працівників.

Відповідно до ст. 19 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, колективні трудові інтереси працівників є об’єктом профспілкового захисту, незалежно від членства працівників у профспілці. Натомість індивідуальні трудові права та інтереси працівників можуть бути захищені профспілками лише щодо членів такої профспілки: представництво та захист відбуваються у порядку, передбаченому законодавством та статутами профспілок [415].

У межах трудових правовідносин захисту потребують також права й іншої сторони – роботодавця. Законом України “Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності” передбачено право роботодавців створювати свої організації та їх об’єднання з метою представництва та захисту прав і законних інтересів роботодавців у економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, зокрема в їхніх відносинах з іншими сторонами соціального діалогу (ст. 5) [407].

Застосування механізму соціального діалогу для захисту трудових прав працівників передбачає формування спеціальних суб'єктів, які можуть бути залучені до процедури захисту. Відповідно до чинного законодавства такими органами є: комісія по трудових спорах, примирна комісія, трудовий арбітраж, незалежний посередник, медіатор. Підсумовуючи, ухвалення Законів України "Про соціальний діалог в Україні" та "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)": а) надало можливість захищати порушені трудові права не лише за допомогою юрисдикційних форм, але і форм, які ґрунтуються на принципах соціального діалогу; б) забезпечило рівноправність суб'єктів трудових правовідносин при захисті порушених трудових прав.

Науковий аналіз поняття захисту часто не враховує і той факт, що на відміну від кримінальної чи адміністративної відповідальності, заходи трудоправової відповідальності застосовують щодо суб'єкта трудових правовідносин не тільки державні органи, але й інша сторона трудових правовідносин. Зокрема, заходи дисциплінарної відповідальності до працівника застосовує не суд чи інший державний орган, а роботодавець. Відповідно до чинного КЗпП, України роботодавець притягує працівника до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності. Тож можна стверджувати про відсутність державно-правового примусу у процедурі застосування заходів відповідальності згідно із нормами КЗпП України. Владні повноваження зазначеного виду законодавством надані роботодавцю.

Державно-правовий примус часто відсутній і у процедурі захисту працівниками своїх трудових прав. Адже порушені трудові права та законні інтереси працівники можуть захищати не лише шляхом звернення до судових чи державних органів (юрисдикційні форми захисту), але і через інститути соціального діалогу. Зокрема, державно-правовий примус відсутній у процедурі звернення до виборного органу первинної профспілкової організації, застосування засобів самозахисту, застосування примирних процедур чи альтернативних способів вирішення трудових спорів (у неюрисдикційних формах захисту). Дер-

жавний примус відсутній і у процедурі відновлення порушених чи оспорюваних колективних прав. Ба більше, працівники, оголошуючи страйк для захисту своїх колективних трудових прав та задоволення своїх вимог, які є предметом колективного трудового спору, застосовують до роботодавця тиск. У зазначеній процедурі спостерігаємо законодавчо дозволений примус одного суб'єкта трудових правовідносин щодо іншого. Узагальнивши, його можна позначити, як "примус правоможних суб'єктів трудового права, суб'єктивні права та законні інтереси яких порушені".

Зокрема, І. М. Ваганова його позначає терміном "трудоправовий примус" [72, с. 236].

Примус як об'єкт наукового інтересу в межах проведених галузевих досліджень не отримав повної та всебічної характеристики. Доктрина трудового права України не містить єдиного визначення поняття "примус", немає його і в чинному законодавстві про працю.

На підставі аналізу норм трудового права можна сформулювати декілька цільових напрямів застосування примусу у трудових правовідносинах. Зокрема, такими, на нашу думку, є: 1) попередження або припинення трудового правопорушення; 2) відновлення порушеного права суб'єкта правовідносин (становища); 3) притягнення до відповідальності (покарання) винного; 4) здійснення позитивного впливу на нього; 5) здійснення превентивного впливу на інших суб'єктів. Відповідно до цільового спрямування розмежовують різновиди примусу. Зокрема, заходи правового примусу можна розподілити на дві групи: "1) юридичні санкції (основна група) – державно-примусові заходи, які є реакцією держави щодо конкретної особи на факт її протиправної поведінки, 2) державно-необхідні, профілактичні і превентивні заходи правового примусу" [5, с. 269]. Дещо інші види наведено у підручнику із загальної теорії права: 1) ті, що мають характер юридичної відповідальності; 2) відновлювальні заходи; 3) заходи запобігання (профілактичні заходи); 4) заходи припинення; 5) заходи нікчемності; організаційні заходи [554, с. 316].

Аналізуючи функції трудового права, В. І. Щербина зазначає, що примус у трудовому праві – це загальне родове поняття, що опосередковується (конкретизується) у таких його різновидах, як: 1) примусові заходи, що пов'язані з юридичною відповідальністю (заходи дисциплінарної відповідальності працівників, заходи матеріальної відповідальності працівників і роботодавців); 2) примусові заходи, що не пов'язані з юридичною відповідальністю: а) заходи захисту і б) запобіжні заходи [613, с. 149, 239]. Примусові заходи, які пов'язані з юридичною відповідальністю і є санкціями. Заходами примусу, застосування яких є наслідком правопорушення і які характеризуються осудом правопорушення і правопорушника та настанням для останнього об'єктивно негативних наслідків, і є санкції.

На думку Т. М. Лежневої, трудовим правовідносинам притаманний не лише державно-правовий примус. Тут наявний і реальний примус, оскільки у визначених законодавством випадках (хоча і нечисленних) суб'єкт може добровільно зазнати/самостійно виконати передбачені санкціями норми трудового права обмеження. Для прикладу наведемо правову конструкцію, окреслену ст. 117 КЗпП України. Відповідно до неї роботодавець може добровільно виплатити звільненому працівникові у випадку невиконання з вини власника або уповноваженого ним органу належних йому сум у строки, встановлені КЗпП України, його середній заробіток за весь час затримки до дня фактичного розрахунку. За твердженням вченої, примус у таких випадках є латентним, у прихованій формі: він впливає на поведінку особи не безпосередньо, а завдяки самій лише потенційній можливості свого застосування [251, с. 1]. При притягненні до відповідальності у трудових правовідносинах доречніше вести мову лише про правовий примус, що не є державним і ґрунтується на дисциплінарній владі роботодавця [251, с. 14].

Соціальна сутність трудового права, на нашу думку, зумовлює можливість уповноваженого суб'єкта на власний розсуд використовувати конкретні види заходів правового примусу: а) самостійно вживає заходи примусу, передбачені нормою, що регулює зазначений вид правовідносин; б) порушити перед

відповідними юрисдикційними органами питання про застосування заходів примусу.

Права та обов'язки суб'єктів трудових правовідносин визначаються не лише імперативними нормами, а й диспозитивними та/чи локальними. Тож право застосовувати примус у трудових правовідносинах надає не тільки законодавство, але й самі суб'єкти трудових правовідносин. Здійснюючи примирні процедури при вирішенні колективних трудових спорів, сторони самостійно вирішують питання обов'язковості рішення трудового арбітражу для них (ст. 12 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)") [409]. Ба більше, сторони колективного трудового спору, утворюючи примирні органи відповідно до Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", одночасно наділяють ці органи правом застосовувати примус щодо себе. Аналіз законодавства, що регулює відносини у зазначеній сфері свідчить, що характерними рисами такого примусу є: 1) здійснюється через спеціальне уповноваження. Таке уповноваження здебільшого є неодноразовим, хоча можуть створюватися винятково для вирішення конкретного, одиничного спору (*ad hoc*); 2) об'єктивною межею застосування примусу у трудових правовідносинах є вичерпно норми закону; суб'єктивною межею – зміст матеріальної вимоги особи, яка звернулася за захистом порушеного права.

Як зазначає І. М. Ваганова, необхідність застосування примусу обумовлена суперечністю прагнень двох суб'єктів трудових правовідносин, де один вказує на виконання встановлених (обумовлених) вимог іншому шляхом впливу на його моральну, майнову, фізичну сферу, а другий суб'єкт не виконує поставлених вимог добровільно [72, с. 235]. Мета, яка досягається примусом, може мати різні форми прояву: обмеження чи погіршення соціального становища особи [249, с. 107], підпорядкування волевиявленню і поведінки особи інтересам колективу [22, с. 30], підтримка трудової дисципліни [294, с. 106] та ін.

Безпосередньою метою застосування примусу у трудових правовідносинах є притягнення суб'єкта трудових право-

відносин до юридичної відповідальності та захист порушених трудових прав. До того ж метою притягнення до юридичної відповідальності є: 1) запобігання правопорушенню; 2) покарання винного; 3) здійснення позитивного впливу на нього; 4) здійснення превентивного впливу на інших суб'єктів. А захист порушених трудових прав і законних інтересів суб'єкта трудових правовідносин відбувається з метою: 1) відновлення порушеного права (становища); 2) припинення правопорушення; 3) примушуванні до відшкодування заподіяної порушенням суб'єктивного трудового права як моральної, так і до матеріальної шкоди.

Важливим у контексті нашого дослідження є науковий аналіз та співвідношення понять “засоби захисту” та “засоби відповідальності”. Узагальнивши наукові висновки, можна виділити три концепції їх розмежувань.

Відповідно до першої, засоби захисту і засоби відповідальності є складовою одного родового поняття та наділені спільними правовими ознаками: 1) передбачають застосування правового примусу; 2) їм характерні однакові суб'єкти застосування примусу; 3) однаковий порядок застосування [284, с. 18]; 4) реалізуються в межах охоронних правовідносин [223, с. 11]. Відмінностями між цими категоріями є те, що: 1) засоби захисту спрямовані на відновлення порушеного права, а засоби відповідальності – на покарання правопорушника [284, с. 18]; 2) передумовою застосування заходів відповідальності є склад правопорушення, зокрема наявність вини правопорушника. Тоді як для застосування заходів захисту встановлення факту вини правопорушника є необов'язковим [523, с. 22; 615, с. 237]; 3) заходи захисту та заходи відповідальності містять відмінності у значенні, функціях, змісті їх реалізації [223, с. 11].

Друга концепція ґрунтується на тезі, що поняття засобів захисту і засобів відповідальності є тотожними, а тому у поняття захисту включають і засоби відповідальності. Прихильниками такого трактування понять засоби захисту та засоби відповідальності є К. Г. Волинка [98, с. 5], П. М. Рабінович [435, с. 7], О. А. Красавчіков [223, с. 11].

Представники третьої концепції вважають, що засоби захисту і засоби відповідальності частково збігаються один з одним [29]. Вважаємо, що саме зазначена концепція найкраще відображає зміст досліджуваних понять у трудових правовідносинах. Деякі засоби відповідальності у трудовому праві збігаються зі способами захисту трудових прав та законних інтересів. Для прикладу, притягнення працівника до матеріальної відповідальності є одночасно і відповідальністю за шкоду, заподіяну роботодавцю, і способом захисту порушеного права роботодавця. Водночас категорії захисту і відповідальності не збігаються повністю, оскільки деякі способи захисту порушеного права не є засобами відповідальності у трудовому праві. Зокрема, при поновленні на роботі незаконно звільненого працівника відповідальність до роботодавця за незаконне звільнення не застосовують. У цьому випадку лише відновлюється порушене право працівника без застосування відповідальності за його порушення.

Втім М. Н. Марченко зазначає, що мета юридичної відповідальності досягається примусовим відновленням порушених прав і припиненням протиправної поведінки (бездіяльності), або покаранням правопорушника, або поєднанням одного та іншого [313, с. 468]. Водночас частина науковців засоби відповідальності вважають засобами захисту. Зокрема, Ю. Н. Андрєєв зазначає, що не всі засоби цивільно-правового захисту є засобами цивільно-правової відповідальності, але останні завжди виконують правозахисні (відновлювальні) функції [13, с. 38].

Погоджуємося з Ю. Н. Андрєєвим, що не всі засоби захисту є засобами цивільно-правової відповідальності. Водночас, важко погодитися з ученим щодо тези, що засоби відповідальності завжди виконують правозахисні (відновлювальні) функції. Вважаємо, що засоби відповідальності є впливом на правопорушника, а також встановленням обов'язку для правопорушника понести певні обмеження прав і свобод. Наприклад, дисциплінарну відповідальність працівника у науковій літературі визначають як обов'язок працівника понести покарання, передбачене нормами законодавства про працю за протиправне

невиконання чи неналежне виконання своїх трудових обов'язків [96]. Однак притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності не поновлює прав, які були порушені дисциплінарним проступком. Захисту підлягає особа, права якої порушені. А юридичну відповідальність застосовують до особи, яка своїми діями або бездіяльністю порушила суб'єктивне право. Проілюструємо це на прикладі матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну порушенням строків виплати заробітної плати. Відповідно до ст. 34 Закону України "Про оплату праці" [406], при порушенні строків виплати заробітної плати відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги працівникам компенсується втрата частини заробітної плати. Роботодавець несе відповідальність у вигляді компенсації працівнику втрати частини заробітної плати. Зазначена норма передбачає заходи матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівнику через порушення строків виплати заробітної плати. Для працівника така компенсація є способом захисту його права на виплату заробітної плати у строки, передбачені колективним договором. У цьому випадку працівнику відшкодовується шкода зумовлена втратою частини доходів через порушення роботодавцем строків їх виплати. Тож компенсація втрати частини заробітної плати через порушення строків її виплати для працівника означатиме спосіб захисту порушеного права, а для роботодавця є засобом юридичної відповідальності за порушення трудових прав працівника.

Свого часу С. Н. Братусь наголошував на тому, що один і той самий засіб може бути відповідальністю для зобов'язаної особи та засобом захисту для правоможної [44, с. 123].

Підсумуємо: засоби захисту і засоби відповідальності є нетотожними за змістом, обсягом, метою та функціями поняттями. Засоби відповідальності переслідують мету обмежити правопорушника, натомість засоби захисту переслідують мету захистити порушене право. Таке трактування сприяє розмежуванню досліджуваних понять, має важливе значення для розуміння категорії "захист порушених трудових прав" та виключає з неї норми, які регулюють відповідальність за порушення тру-

дового законодавства. А норми, які визначають юридичну відповідальність не є складовою частиною захисту трудових прав.

Важливим для теорії правового захисту в трудовому праві є аналіз та співвідношення категорій “захист трудових прав” та “охорона трудових прав”.

У науковій літературі поняття “захист порушених прав” ототожують з терміном “охорона прав” [524, с. 21–23]. Вважаємо їх нерівнозначними.

У Великому тлумачному словнику сучасної української мови термін “охороняти” визначено як: “оберігати від небезпеки, забезпечувати від загрози нападу, замаху, захищати від чого-небудь” [75, с. 692]. А термін “захищати” укладачі вказаного словника трактують, як “обороняти, охороняти від нападу, замаху, удару, ворожих, небезпечних дій” [75, с. 339]. Вищезазначене свідчить, що україномовні тлумачення слів “захист” і “охорона” є близькими за лексичним значенням. Тому їхні правові поняття-рівнозначні здебільшого ототожнюють у науковій літературі.

У правовій науці тривають дискусії щодо співвідношення змісту та обсягу цих понять. Теоретики та практики не дійшли компромісу щодо їх тлумачення. Одні вчені вважають ці терміни синонімами, що “можуть бути використані у практиці як ідентичні поняття” [525, с. 33]. Для прикладу, одні і ті ж засоби визначають одночасно як захисні, так і охоронні [124, с. 299, 306].

Інші науковці обґрунтовують принципові відмінності цих юридичних термінів [13, с. 43; 222, с. 944] та наголошують, що охорона і захист суб’єктивного права й охоронюваного законом інтересу є нетотожними поняттями: вони охороняються постійно, але захищаються тільки, коли порушуються [278, с. 131].

Зокрема, А. П. Сергєєв наголошує, що захист цивільного права – це охорона у вузькому значення, інакше немає підстав для використання такого самостійного терміна, як “захист права”. Організаційно-превентивні заходи охорони права, які існували і до порушення, в момент порушення регулятивного права перетворюються в заходи захисту [292; 482]. Відповідно до трак-

тування Ю. Н. Андрєєва, охорона права – сукупність заходів, які забезпечують нормальний шлях реалізації права. Метою правової охорони є створення умов для запобігання правопорушень, застосування засобів для відновлення порушеного правопорядку у випадку вчинення правопорушення [13, с. 43]. Процедура захисту виникає лише після порушення відповідного права.

Основними відмінностями між досліджуваними поняттями вважаємо те, що охорона права є перманентною процедурою та реалізується з метою забезпечення його здійснення і водночас задля його непорушення. Натомість захист передбачає комплекс заходів, за допомогою яких можна відновити порушене право та починає діяти лише за умови факту наявності порушеного права.

Зокрема, І. В. Лагутіна пропонує широке та вузьке змістовне трактування поняття захисту трудових прав. У вузькому значенні – це забезпечення додержання трудових прав, запобігання і профілактика їх порушень, реальне поновлення незаконно порушених прав і встановлення трудовим законодавством та діями відповідних органів реальної ефективної відповідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників; у широкому значенні – це реалізація захисної функції трудового права, яка своєю чергою відображає захисну функцію держави [240, с. 24].

Відповідно до висновків ученої, поняття захисту трудових прав охоплює запобігання і профілактику їх порушень, що є складовим елементом не захисту, а охорони прав. До того ж поняття захисту, за аргументами науковиці, містить встановлення відповідальності за їх порушення. На нашу думку, такий висновок дискусійний, оскільки відповідальність є самостійною правовою категорією, яка спрямована на встановлення негативних наслідків для порушника, а не на відновлення порушених прав.

Термін “охорона прав” вживається в законодавстві частіше для означення юридичної конструкції щодо збереження того, що охороняється. Ним охоплено заходи не тільки правового, але й економічного, організаційного та іншого характеру,

які спрямовані на створення необхідних умов для здійснення суб'єктивних прав. Правовими засобами охорони вважаємо усі засоби, за допомогою яких забезпечується як розвиток трудових правовідносин, так і відновлення порушених чи оспорюваних прав та інтересів.

Правова охорона реалізується шляхом встановлення відповідних норм права, правових стимулів, заборон тощо.

Зміст правової охорони суб'єктивних прав охоплює також систему різноманітних юридичних засобів з метою запобігти можливому порушенню. Серед них необхідно виділити діяльність уповноважених державою органів, а також встановлення правових норм щодо реалізації цих прав, зокрема і їх захисту.

Підсумовуючи, зазначимо, що правова охорона передбачає:

- встановлення норм, які регулюють права та обов'язки, визначають порядок їх здійснення та захисту й окреслюють підстави та процедуру застосування санкцій;

- діяльність суб'єктів щодо здійснення прав;

- попереджувальну діяльність уповноважених державою органів з метою превенції порушення цих прав, а також діяльність щодо захисту вже порушених прав [57, с. 201].

Правова охорона супроводжує весь механізм реалізації трудових суб'єктивних прав, а правовий захист застосовують лише коли ці права вже порушені.

Взаємообумовленість правового захисту та правової охорони є об'єктивною, оскільки, захищаючи суб'єктивне право особи, уповноважений орган одночасно здійснює охоронну функцію щодо суспільного устрою, суспільних відносин, прав інших осіб. Акти правового захисту одночасно спрямовані на охорону правопорядку, утвердження принципів моралі.

Доктрина трудового права дотепер немає єдиного підходу щодо першочерговості понять “захист” та “охорона”. Зокрема, А. М. Кучук уважає, що охорона і захист різняться за змістом, а не за органами, які здійснюють захисну та охоронну діяльність. Учений стверджує, що охорона пов'язана з профілактикою, а захист – з поновленням порушеного права, та робить висновок,

що захист є елементом охорони [235, с. 10]. Аналогічні твердження висловила і З. В. Ромовська [473, с. 9].

Вважаємо, що поняття “правова охорона” є ширшим за змістом від поняття “правовий захист”. В основі правової охорони, на нашу думку, визначальними є принципи забезпечення непопорушності та здійснення прав, а також заходи, спрямовані на запобігання порушень цих прав. Водночас захисні норми спрямовуються насамперед на відновлення порушеного права та усунення перешкод у його здійсненні шляхом вчинення відповідних дій. Тож правовий захист певною мірою можна розглядати як окремий етап охорони трудових прав та законних інтересів. Продовжуючи висновки, вважаємо, що врегулювання нормами трудового права відносин зазначеного виду, а також визначення трудових прав та правових умов-можливостей їх (прав) реалізації правовим захистом не є.

Свого часу В. І. Щербина, досліджуючи охоронну функцію трудового права зробив висновок, що вона пов’язана зі застосуванням примусових заходів, які повною мірою забезпечують реалізацію прав і законних інтересів працівників, роботодавців та інших суб’єктів трудового права. Натомість захисна функція, на думку науковця, стосується лише працівників як сторони трудових правовідносин, що потребує додаткового правового захисту [615, с. 166]. Підтримуючи аргументи вченого, хочемо доповнити певними аргументами. Захисну функцію трудового права доцільно розглядати у призмі змістовного трактування та визначеного обсягу поняття “захист”. Відтак, захисна функція трудового права актуальна не лише для працівників, але й інших суб’єктів трудових правовідносин. Вона має зовнішнє вираження внаслідок порушення суб’єктивних трудових прав будь-якого суб’єкта трудових правовідносин.

Натомість В. С. Венедіктов визначає охоронну функцію трудового права як напрям правового впливу, що націлений на охорону законних прав та інтересів працівників у трудових правовідносинах, на захист честі й гідності під час реалізації ними права на працю [76, с. 29]. Формулюючи поняття охоронної функції трудового права, вчений обґрунтував лише гарантії

трудових прав та не зазначив важливий елемент – діяльність уповноважених органів у її змісті (для прикладу, реалізація повноважень органами нагляду і контролю за дотриманням трудових прав).

Підсумовуючи все вищенаведене, робимо висновок про те, що правова охорона здійснюється з моменту виникнення трудових правовідносин упродовж тривалості їхнього існування та є гарантією їх існування. Правова охорона також передбачає діяльність уповноважених органів із її забезпечення, зокрема, органів державного/громадського нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, суб'єктивних прав та законних інтересів суб'єктів трудових правовідносин. Порушення або оскарження суб'єктивних трудових прав зумовлюють початок процедури правового захисту, спрямованої на їхнє відновлення.

Дослідниця З. В. Ромовська вважає, що “правовий захист – завжди акт, що вже відбувся”. Науковиця наголошує, що в деяких випадках для застосування державного примусу достатньо ухвалення судового рішення. За аргументами вченої, відмінності зумовлені позовними вимогами. У судових рішеннях про визнання права чи розірвання договору відповідач не є примушеним вчиняти певні активні дії, тому моменти ухвалення судового акту та правового захисту збігаються у часі. Натомість, якщо відповідач відповідно до судового рішення змушений вчинити певну поведінку (для прикладу, повернути майно, сплатити неустойку) – реалізація державного примусу органічно пов'язана з виконанням рішення, без чого правовий захист не можна вважати таким, що відбувся [475, с. 419].

Правовий захист передбачає вчинення дій, спрямованих на:

- 1) припинення порушень трудового законодавства;
- 2) відновлення порушених трудових прав у межах і порядку, визначених законом;
- 3) відшкодування шкоди, заподіяної порушенням трудових прав;
- 4) профілактику інших порушень.

Чинне трудове законодавство містить норми, які регулюють трудові права та обов'язки суб'єктів трудових правовідносин, порядок їхньої реалізації та захисту порушених прав.

Вони спрямовані, зокрема, і на запобігання порушення трудових прав.

Регламентуючи трудові відносини, держава визначає стандарти трудових прав суб'єктів трудових правовідносин. У такий спосіб вона бере на себе зобов'язання зі забезпечення дотримання цих прав усіма іншими суб'єктами, зокрема державними органами. Їхня діяльність повинна бути спрямована, також на запобігання порушення трудових прав, а не лише на захист уже порушених.

Поняття “захист” С. С. Алексєєв визначив як державно-примусову діяльність, спрямовану на здійснення “відновлювальних” завдань – на відновлення порушеного права, забезпечення виконання юридичного обов'язку [8, с. 202]. Таке трактування, на нашу думку, обмежує зміст та обсяг досліджуваного поняття. Адже наведена дефініція не охоплює такі широко застосовувані у трудовому праві способи захисту прав суб'єктів, як самозахист та система соціального діалогу. До того ж вирішення колективних трудових спорів у однойменних правовідносинах, також не потребує діяльності державних органів. Тут все вирішується через примирні процедури. Тож поняття “захисту” повинне бути сформульоване з урахуванням діяльності державних органів, громадських чи інших органів із відновлення порушеного права.

В теорії права панує думка, що захист передбачає як діяльність державних і уповноважених державою органів, так і діяльність самих суб'єктів правовідношення щодо усунення перешкод, а також відновленню порушених трудових прав [54, с. 179].

Підсумовуючи, захист прав та законних інтересів працівників визначимо як сукупність матеріально-правових заходів, організаційних і процесуальних способів запобігання та припинення трудового законодавства, відновлення порушених трудових прав громадян, а також відшкодування понесеної внаслідок цього шкоди.

Реалізація особою права на працю як одного з конституційних прав підлягає захисту, а носій цього права володіє правомозможностями щодо його захисту [170, с. 39].

Аналіз трудового законодавства свідчить, що правовими характеристиками захисту трудових прав та законних інтересів працівників є: вичерпно визначені законодавством передумови застосування правового захисту; здійснюється у чітко передбаченому законом порядку, у законодавчо-визначеній правовій формі; реалізується за допомогою галузевих засобів і способів, які передбачені нормами трудового права.

Передумовами запуску процедури правового захисту є факт порушення суб'єктивного трудового права, а також право особи на захист порушених прав.

У контексті характеристики правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників важливим є з'ясування категоріального апарату, а саме: з'ясування сутності та правових ознак понять – “засоби захисту”, “форми захисту”, “способи захисту”.

Працівник реалізує право на захист шляхом звернення до уповноважених органів. Захист трудових прав і законних інтересів відбувається у передбаченому законом порядку – шляхом застосування відповідної форми, способів і засобів захисту.

Першою розглянемо форму захисту.

Форму захисту розглядаємо як комплекс внутрішньо узгоджених і врегульованих законом заходів щодо захисту трудових прав і законних інтересів [56, с. 511].

Варто відзначити, що науково-сутнісне наповнення поняття правової форми залежить від сфери досліджень, які провадять науковці. Ґрунтовно правові форми захисту прав були досліджені представниками науки цивільного процесуального права. Цивільно-процесуальну форму визначають як систему визначених цивільним процесуальним законом правил, що регламентують порядок здійснення правосуддя та діяльності осіб, які беруть у ньому участь [611, с. 19].

Форми захисту крізь призму загальної теорії правового захисту порушених прав громадян – це регламентований правом комплекс особливих процедур, які здійснюють правозастосовні органи і сама особа в межах правозахисного процесу та спрямований на відновлення (підтвердження) порушеного або оскарженого права [520, с. 206].

Наукове обґрунтування форми захисту лише як форми діяльності уповноважених органів, вважаємо неповним. Для характеристики поняття “форма захисту” важливим є і матеріально-правовий зміст. Необхідним елементом також є визначення органу, який здійснює захист порушеного права [479, с. 3]. Ґрунтуючись на вищенаведених аргументах, сформулюємо поняття правової форми захисту трудових прав і законних інтересів працівників. Це визначений законом порядок діяльності суб'єкта захисту задля відновлення порушених трудових прав і законних інтересів, а також відшкодування заподіяної цим порушенням шкоди.

Характерними ознаками правових форм захисту є:

- 1) правовий статус органу, до якого звертається працівник за захистом порушеного права, або відсутність такого органу;
- 2) правові засоби звернення працівника до уповноваженого органу;
- 3) законодавчо регламентований порядок діяльності уповноваженого органу з метою захисту порушених трудових прав;
- 4) перелік правових способів захисту, що застосовуються у відповідній правовій формі [56].

Уповноваженими органами, на які законодавством покладено обов'язок щодо захисту трудових прав працівників, першочергово є юрисдикційні, серед яких судові та адміністративні органи. У випадках, вичерпно передбачених законодавством, такими органами є виборні органи первинних профспілкових організацій або примирливо-третейські органи. Останні діють відповідно до статутів або утворюються на основі домовленості сторін трудового спору.

Наступним поняттям є засоби захисту. Це – правове явище, яке охоплює сукупність інструментів і юридично значущих дій, через які можна досягнути мету захисту прав. Для визначення цільового спрямування засобів захисту скористаємося визначенням, яке пропонує В. В. Бугаєв. За висновком ученого, їх застосовують органи, що наділені повноваженнями здійснювати захист, або сама уповноважена особа та є знаряддям, яке задіює встановлені законом чи договором способи захисту з метою їх

відновлення або припинення порушень [47, с. 10]. Засоби судового захисту – це дії з порушення цивільного процесу (його початку), переведення його зі стадії в стадію щодо збору, подання та дослідження доказів задля перевірки законності й обґрунтованості судових актів [129, с. 10].

На основі наведених позицій учених можна зробити висновки про те, що засобами захисту є дії або бездіяльність, які вчиняють: 1) уповноважені особи при порушенні суб'єктивного права, а також звернення у визначеній законодавством або іншими актами формі; 2) уповноважені особи впродовж усього процесу захисту; 3) суб'єкти, наділені повноваженнями здійснювати захист для винесення рішення з метою захисту порушеного права.

Одним із засобів захисту є звернення за захистом до органів чи посадових осіб, які наділені повноваженнями здійснювати правовий захист порушених трудових прав.

Характерною ознакою засобів звернення за захистом є те, що вони здійснюються у визначеній законом або суб'єктами трудових правовідносин формі і у відповідному порядку.

При зверненні до судових органів – це позовна заява. Її форма і порядок подання регулюється відповідним процесуальним законодавством. При зверненні до адміністративних органів засобами звернення, відповідно до закону України “Про звернення громадян”, є заяви, скарги, звернення. При зверненні до неюрисдикційних органів засобами звернення за захистом є заяви і скарги. Їх форма і порядок подання може регулюватися як законодавством так і суб'єктами трудових правовідносин.

Джерелами правового забезпечення діяльності таких органів є законодавство (судових чи адміністративних органів), угода сторін трудового спору з урахуванням рекомендацій встановлених Національною службою посередництва і примирення України (органів примирно-третейських процедур) чи статут (профспілок). Одночасно з порядком захисту трудових прав однойменне законодавство регулює і правові способи захисту прав та законних інтересів суб'єктів трудових правовідносин, якими, на нашу думку, є розпорядження органів, що розгля-

дають трудові спори, спрямовані на відновлення порушених або оспорюваних прав суб'єкта трудових правовідносин.

Передбачені законом способи захисту трудових прав і охоронюваних законом інтересів залежать від характеру порушення та є обов'язковими для роботодавця і працівника приписами органу, що розглядає трудовий спір. Аналіз трудового законодавства свідчить, що такими способами захисту є: відновлення становища суб'єкта, яке існувало до порушення його права і припинення дій, що порушують право; визнання права суб'єкта; визнання угоди, укладеної суб'єктами трудових правовідносин недійсною; відшкодування завданих збитків. Вони безпосередньо забезпечують захист права або охоронюваного законом інтересу, а отже є матеріально-правовими за характером. Застосування цих способів можливе лише через визначену процесуальну форму, що, на нашу думку, зумовлює висновок про наявність процесуальних способів захисту трудових прав.

Основними процесуальними способами захисту трудових прав є винесення рішення органом, який здійснює захист зазначеного виду. Орган на вимогу особи, права якої порушено, може застосувати один чи декілька правових способів захисту суб'єктивних прав або охоронюваних законом інтересів.

Правові способи захисту порушених або оспорюваних трудових прав взаємопов'язані та застосовуються в сукупності. Якщо суд приймає рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника, то на його вимогу він також приймає рішення про виплату йому заробітної плати за час вимушеного прогулу. До того ж особа, яку незаконно звільнили, може вимагати стягнення моральної шкоди, яка була заподіяна незаконним звільненням.

Захист трудових прав безпосередньо пов'язаний із системою суспільних відносин, які становлять предмет трудового права. Оскільки предметом захисту є суб'єктивні трудові права та законні інтереси суб'єктів трудових правовідносин, то залежно від виду цих прав або виду правовідносин їх реалізації, можемо виділити специфічні види захисту цих прав.

З огляду на наведене, доцільно вирізняти трудові права, якими наділений працівник, залежно від виду трудових правовідносин, у яких він бере участь. Це питання прямо пов'язане з предметом трудового права. Зокрема, П. Д. Пилипенко відзначає, що предметом правового регулювання є якісно відособлені суспільні відносини, правове забезпечення яких досягається за допомогою норм певної галузі. “У трудовому праві такими насамперед є трудові відносини” [538, с. 10].

На думку П. Д. Пилипенка, предметом трудового права є відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору, і до якого входять також відносини, тісно пов'язані з трудовими та які існують для забезпечення функціонування останніх. Такими є: відносини працевлаштування; відносини з приводу навчання на виробництві, підвищення кваліфікації і перекваліфікації; відносини щодо вирішення трудових спорів та відносини соціального партнерства і встановлення умов праці [538, с. 20].

В основі предмета трудового права є трудові відносини найманої праці, що виникли за фактом укладення трудового договору, які варто класифікувати на дві групи відносин: відносини з приводу укладення, зміни та припинення трудового договору, та відносини, які забезпечують існування трудового договору (відносини робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, охорони праці, відповідальності за порушення трудових прав). Кожному із цих видів правовідносин притаманні особливості, пов'язані з правами та обов'язками їхніх учасників, що своєю чергою зумовлює особливості захисту порушених прав суб'єктів цих правовідносин. Наприклад, захист порушеного права на оплату праці, робочого часу та часу відпочинку можна здійснювати шляхом звернення до комісії у трудових спорах чи до суду. Водночас порушення прав, пов'язані із незаконним звільненням чи відмовою у прийнятті на роботу, можна усунути винятково в судовому порядку. Залежно від змісту порушеного права диференціюються і законодавчо встановлені межі строків звернення за захистом свого права.

У сучасній теорії трудового права аргументовано об'єктивне розширення сфери трудових відносин. Зокрема, П. Д. Пилипенко зазначає, що, “залишаючись основним регулятором суспільно-трудова відносин найманої праці і забезпечуючи при цьому максимальні гарантії захисту осіб, що реалізують свої здібності до праці, трудове право змушене буде значно розширити предмет свого регулювання за рахунок відносин, які виникають у результаті інших юридичних фактів, відмінних від трудового договору, але метою яких є використання праці інших осіб у найрізноманітніших формах. Давно потребує легалізації «трудова угода» як різновид цивільно-правового договору залучення до праці. З тіньових відносин необхідно виводити виконання роботи за іншими цивільно-правовими договорами, як-от: перевезення, доручення, надання послуг тощо. Не зовсім вписується у класику трудових правовідносин праця на користь третіх осіб (запозичена праця), сучасне надомництво або так звана «телепраця» [334, с. 202]. Підтримуючи наведене твердження, вважаємо, що права суб'єктів усіх цих (нових трудових) відносин також потребуватимуть правового захисту у випадку їх порушення, що вимагатиме інших підходів до системи захисту трудових прав.

Іншою групою відносин, які також формують предмет трудового права, є відносини, правовою підставою виникнення яких є відмінні від укладення трудового договору юридичні факти. Основною їхньою особливістю є повна зумовленість виникнення та існування відносин власне трудових відносин (індивідуально-трудова відносин). Вони завжди виконують допоміжну, службову роль, забезпечуючи належне функціонування трудових та не існують поза трудовими. А в галузевій теорії вони отримали назву “відносини, тісно пов'язані з трудовими” [40; 180; 430, с. 14; 538; 614].

Як наголошує О. І. Процевський, наявність трудових відносин і, головне, їх існування в динаміці зумовлює виникнення інших відносин, які не виходять за межі відносин, що виникли в результаті укладеного трудового договору [430, с. 34]. Таких відносин, що сукупно з трудовими формують предмет трудово-

го права, є декілька видів. І хоча останнім часом правова природа відносин, тісно пов'язаних із трудовими, суттєво змінилася, більшість із них, проте, ще залишаються у складі предмета трудового права. Ними є: відносини з приводу працевлаштування, відносини, пов'язані з підготовкою кадрів і підвищенням кваліфікації безпосередньо на виробництві та перекваліфікацією, відносини нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, відносини соціального діалогу, а також з приводу вирішення трудових спорів. Вони також є предметом регулювання норм трудового права.

Зокрема, О. В. Смірнов класифікує ці відносини на такі, що передують трудовим, супутні трудовим, і ті, що впливають із трудових [545, с. 11]. Р. З. Лівшиць називає їх відносинами, що передують трудовим; обслуговуючі відносини, які функціонують одночасно з трудовими; і відносини, що можуть виникати внаслідок існування трудових відносин [548, с. 20–21].

Натомість Н. Б. Болотіна піддала критиці концепцію “відносин, тісно пов'язаних з трудовими”. Вчена обстоює висновок, що термін, яким послуговуються для позначення відносин зазначеного виду, є невдалим у призмі визначеності, як щодо складу, так і щодо меж тісного зв'язку з власне трудовими відносинами, а також щодо правової форми таких відносин, методу їхнього правового регулювання. А відносини, які часто об'єднані у галузевій літературі під зазначеною назвою, є колективними трудовими відносинами. Саме вони і є середовищем буття індивідуальних трудових відносин [40, с. 70, 74]. Аналогічну позицію висловлюють й інші автори [546, с. 39–42].

Продовжуючи аналіз, варто зауважити, що концепцію колективних трудових відносин розкритикував О. І. Процевський [432]. Учений стверджував, що такі відносини, як щодо встановлення колективних умов праці, чи ті, що виникають за участю виборного профспілкового органу, без сумніву, становлять предмет трудового права, однак за своїм характером і сутністю не є трудовими. Згодом концепція колективних трудових відносин отримала позитивні аргументи та прийняття О. І. Процевським [431].

Аналіз законодавства, що регулює відносини працевлаштування, відносини підготовки кадрів та підвищення кваліфікації безпосередньо на виробництві/перекваліфікації, відносини нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, відносини соціального діалогу, а також щодо вирішення трудових спорів, свідчить про існування видових особливостей механізму захисту трудових прав їхніх суб'єктів. Для прикладу: захист трудових прав у відносинах нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства передбачає застосування адміністративної форми захисту. Відповідно до ст. 43 Закону України “Про охорону праці”, за порушення законодавства про охорону праці та невиконання приписів (розпоряджень) посадових осіб органів виконавчої влади з нагляду за охороною праці юридичні та фізичні особи, які відповідно до законодавства використовують найману працю, притягаються органами виконавчої влади з нагляду за охороною праці до сплати штрафу в порядку, встановленому законом [408].

Захист трудових прав суб'єктів відносин соціального діалогу передбачає активну участь суб'єктів соціального діалогу щодо захисту своїх прав (застосування примирних процедур, а також різних форм альтернативного вирішення трудових спорів: переговорів, консультацій, залучення незалежного медіатора). Наприклад, Закон “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” передбачає, що вирішення колективних трудових спорів передбачає проведення переговорів, участь примирної комісії, залучення незалежного посередника [409].

Підсумовуючи вищенаведені аргументи та ґрунтуючись на складній (неоднорідній) структурі предмета трудового права, робимо висновок про існування окремих, залежних від виду трудових відносин, підвидів механізму правового захисту трудових прав та законних інтересів суб'єктів цих відносин. Логічно продовжуючи міркування, наголошуємо на існуванні таких підвидів захисту трудових прав та законних інтересів працівників: захист трудових прав при припинення трудового договору, захист трудових прав при зміні умов трудового договору,

захисту трудових прав при припиненні трудового договору, захист трудових прав з питань робочого часу та часу відпочинку, захист прав працівників на оплату праці, захист трудових прав під час процедури притягнення працівника до трудової відповідальності, захист трудових прав при порушенні права на охорону праці, захист трудових прав при працевлаштуванні, захист трудових прав у відносинах нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, захист трудових прав у відносинах соціального діалогу.

У контексті теорії правового захисту окремої уваги заслуговує питання правовідносин з вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів. Як вже зазначалося, проблема захисту трудових прав та законних інтересів доволі часто ототожнюється із процедурою вирішення трудових спорів. Спробуємо навести аргументи, що поняття “захисту трудових прав” та “вирішення індивідуальних чи колективних трудових спорів” є різними за змістом та обсягом. Перше, за нашим переконанням, є ширшим та співвідноситься з другим як ціле та частина.

Далі розглядатимемо проблему існування правовідносин із захисту трудових прав, але вже зараз можна стверджувати, що ці правовідносини є іншими за характером, ніж правовідносини з вирішення трудових спорів.

Передусім, виділимо групи правовідносин, які виникають при захисті трудових прав. Такими є: 1) правовідносини з вирішення трудових спорів в уповноважених до вирішення трудових спорів органах; 2) правовідносини, в яких реалізуються альтернативні способи вирішення трудових спорів; 3) правовідносини соціального діалогу; 4) правовідносини з приводу самозахисту працівниками порушених трудових прав (як індивідуальних, так і колективних). Тож можемо стверджувати, що предмет трудового права у вже визнаній галузевою доктриною конструкції можна розширити через доповнення його ще однією самостійною групою стосунків – правовідносин із приводу правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Зазначені правовідносини завжди є похідними від трудових, існують завдяки трудовим відносинам, є одним із їхніх на-

слідків та забезпечують нормальне функціонування трудових відносин. У випадку порушень трудових прав, у правовідносинах правового захисту вони (права) можуть бути відновлені, а заподіяна порушенням права шкода відшкодовується. Використовуючи теорію трудового права, можна стверджувати, що зазначена група правовідносин тісно пов'язана з трудовими.

Актуальність правового захисту порушених і оспорюваних трудових прав/законних інтересів є безспірною. В сучасних дослідженнях учені неодноразово наводили аргументи щодо об'єктивно-закономірного формування самостійного інституту трудового права – “захист трудових прав”. Адже, за висновками вчених-розробників загальної теорії права, характерною ознакою інституту є об'єднання всіх норм сталими закономірними зв'язками [6, с. 120].

Так, В. В. Жернаков стверджує, що сучасна ситуація із правовим регулюванням захисту соціально-трудова прав створює передумови для формування відповідного інституту Загальної частини трудового права України. Насамперед, для цього створені відповідні соціальні передумови, а також сформовано відповідну нормативно-правову базу, що характеризується єдністю цілі [147, с. 22]. Характеризуючи систему трудового права, П. Д. Пилипенко зазначає, що норми, які забезпечують регламентацію конкретних видів трудових і тісно пов'язаних із ними суспільних відносин, утворюють самостійні інститути трудового права, котрі сукупно формують систему галузі [335, с. 82].

У своєму дисертаційному дослідженні В. М. Андріїв зазначає, що у будь-якій демократичній, соціальній, правовій державі права і свободи людини та громадянина утворюють найважливіший соціальний і політично-юридичний інститут, який об'єктивно є виміром досягнень цього суспільства, показником його зрілості, цивілізованості. Він є засобом доступу особистості до духовних і матеріальних благ, механізму влади, законною формою волевиявлення, реалізації своїх інтересів. Водночас, це є обов'язковою умовою вдосконалення самого індивіда, зміцнення його статусу, гідності [15, с. 67].

Як зазначає І. Я. Кисельов, одним із наслідків зміщення акцентів на права людини є посилення уваги до інтересів, потреб і сподівань кожного окремого працівника не як до абстрактної суспільної фігури, а як до конкретної особи, яка наділена усіма соціально-психологічними характеристиками. Науковець переконує, що в межах національного та міжнародного нормативного матеріалу сформувався самостійний, відокремлений інститут загальної частини трудового права – захист основних трудових прав і свобод особи [187, с. 32]. Варто наголосити, що, якщо в попередньому історичному витку розвитку трудового права йшлося про (за словами І. Я. Кисельова, “був акцент”) права людини, то тепер гостроти набирає проблема (за словами І. Я. Кисельова “відбулося зміщення акцентів”) захисту невідчужуваних прав працівників [186, с. 43]. *Нових контурів набирає трудове право як галузь, яке в сучасних умовах отримало нові вектори розвитку галузевих норм: захист від дискримінації, захист персональних даних працівників, захист від сексуальних домагань, захист від недоброчесної конкуренції тощо* [186, с. 24–40]. Вони своєю чергою потребують ухвалення нових чи удосконалення вже існуючих правових норм, які б сприяли ефективному захисту прав суб'єктів трудових правовідносин усіх видів.

Підтримуємо висловлені у науковій літературі (Г. І. Чанишевою, І. В. Лагутіною [240, с. 29], В. М. Андріївим) [14, с. 36]) пропозиції про необхідність доповнення КЗпП України Розділом “Захист трудових прав працівників” [582, с. 32].

І якщо радянська наука трудового права здебільшого заперечувала об'єктивність підстав для виділення заходів захисту в окремому інституті трудового права, то сучасні науковці-трудовики є прихильниками дещо інших висновків [514, с. 129–133]. В. І. Щербина зазначає, що будь-які заходи правового примусу мають бути чітко окреслені в теорії трудового права та відображені у законодавстві. Така потреба зумовлена різницею цільового призначення заходів захисту і юридичної відповідальності [615, с. 236].

Цінність інституту захисту трудових прав та відповідного розділу в Трудовому кодексі України зумовлена соціальним

призначенням трудового права, а також необхідністю реалізації його охоронної функції.

Основним призначенням трудового права, за висновками науковців, є те, що поряд із регулюванням відносин у сфері праці, повинен здійснюватися захист прав та інтересів найманих працівників. Трудове право закріплює права працівників, гарантії їх реалізації, встановлює механізми правового й соціального захисту цих прав [281, с. 32; 541, с. 60; 544, с. 76]. Однак, на підставі аналізу галузевої літератури та законодавства, робимо висновок, що в теорії права дотепер відсутні обґрунтування інституту захисту трудових прав та законних інтересів.

Зазначений інститут повинен об'єднати норми про підстави застосування захисту трудових прав та законних інтересів, принципи захисту, право суб'єкта трудових правовідносин на захист, форми правового захисту, правові способи правового захисту.

Підсумовуючи, захист трудових прав є сукупністю правових способів та правових форм запобігання або припинення порушень трудових прав та правових інтересів їхніх носіїв та передбачає відновлення порушених трудових прав і відшкодування завданої працівникам шкоди.

1.2. Поняття правового механізму захисту трудових прав та законних інтересів працівників

Проголошення України демократичною, соціальною та правовою державою, закріплення системи трудових прав працівників серед основних та визначення їх, серед усіх інших, об'єктом конституційного обов'язку держави щодо їх захисту й охорони, набуває значущості та практичного застосування лише за умови належного правового механізму реалізації норм Основного Закону України. Адже як свого часу наголошували вчені-теоретики: "Право набуває значимості лише за умови його реалізації у діяльності людей та організацій; воно підлягає розумінню лише при наявності його реалізації в житті" [633, с. 201].

Досліджуючи систему захисту та охорони конституційних трудових прав, С. Я. Вавженчук обґрунтовує необхідність забезпечення їх реалізації, шляхом запровадження оптимального й ефективного функціонування механізму їх забезпечення [70, с. 122].

Головними чинниками впливу на розвиток України як правової, демократичної держави, на думку О. В. Москаленка, повинно стати формування злагодженого механізму правового регулювання як самостійної діяльності інститутів громадянського суспільства, так і їх взаємодії з органами державної влади [296, с. 54]. Правовий механізм захисту прав працівників визначено як необхідну складову громадянського суспільства [500, с. 201–215].

Лише вивчаючи правові механізми, можна в конкретиці спостерігати вплив права й удосконалювати ті елементи правової системи, які утруднюють, або роблять неможливим дієве, ефективне регулювання суспільних відносин [71, с. 69].

В основі досліджуваного поняття є термін “механізм”, який відповідно до україномовного тлумачення означає внутрішню будову, систему чого-небудь або сукупність станів і процесів, з яких складається певне явище [75, с. 523].

Для нашого наукового аналізу, зазначене поняття можна трактувати як узгоджену взаємодію складових єдиного цілого, а також відповідні процедури, засоби і способи з метою досягнення поставленої мети.

Загальнотеоретичні джерела поняття механізму визначають як систему послідовно організованих юридичних засобів (явищ), за допомогою яких досягають певних цілей [156, с. 413].

Термін “механізм”, за твердженням К. Г. Волинка, акцентує увагу на динамічних взаємозв'язках між основними умовами, передумовами й засобами забезпечення прав і свобод особи та їх взаємодії [98, с. 5]. Аналогічне обґрунтування доцільності використання терміна “механізм” подано в науковій праці “Правова доктрина України” [374, с. 302].

Зокрема, Ю. Кривицький вважає, що причинами, які ускладнюють аналіз механізму правового регулювання, а отже і при-

зводять до ігнорування такого явища є: ототожнення механізму правового регулювання та процесу правового регулювання; наявність часто діаметральних поглядів науковців на проблему існування механізму правового регулювання; відсутність методологічних підходів до розуміння механізму; нерозуміння взаємозв'язку механізму і самого правового регулювання; відсутність критеріїв розмежування механізму правового регулювання зі суміжними правовими категоріями [227, с. 24].

Заперечуючи йому, Я. В. Сімутіна вважає, що аналіз механізму правового регулювання варто проводити, застосовуючи комплексний підхід, який своєю чергою допоможе використати можливості інструментального та системного підходу [496, с. 29].

Доречно наголосити, що в юридичній науці розрізняють різні види правового механізму: 1) механізм правотворчості, 2) правовий механізм реалізації прав і свобод, 3) механізм забезпечення прав і свобод, 4) механізм правового регулювання, 5) механізм правового захисту та інші [13, с. 61; 71, с. 70–71].

Отож, існує потреба систематизації юридичних механізмів з метою їх ефективного застосування, а також у напрацюванні відповідного інструментарію їх реалізації. З цієї метою необхідно визначити юридичну природу, характерні ознаки деяких видів правових механізмів. Найбільш загальним за сферою дії та використання є механізм правового регулювання.

Одні автори розглядають механізм як послідовні стадії [7, с. 35; 434, с. 199], інші як систему певних елементів [70, с. 125; 241, с. 439]. Підтримуємо твердження, що механізм є системою, яка наділена власними ознаками та метою функціонування. А відтак, простого перерахунку елементів цієї системи недостатньо.

У структурі механізму правового регулювання А. С. Піголкін виділяє два основні елементи: нормативну основу (норми права) і способи реалізації права. А з огляду на той факт, що норми права реалізуються у правовідносинах учений додає також дві проміжні ланки: юридичні факти і правовідносини [527, с. 458].

Натомість О. Ф. Скакун вважає, що механізм правового регулювання – процес, що складається зі стадій, яким відповідають свої механізми дії [498, с. 265].

Поняття “механізм правового регулювання трудових відносин” Я. В. Сімутіна визначає, спираючись на традиційне уявлення про механізм правового регулювання як систему правових засобів (елементів), за допомогою якої відбувається регламентація суспільних відносин у сфері найманої праці з метою приведення їх у відповідність з визначеними державою моделями поведінки в межах трудових правовідносин [496, с. 30].

Узагальнюючи позиції вчених, можна зробити висновок, що механізм правового регулювання є системою певних елементів, оскільки окремо будь-який елемент не може забезпечити правового регулювання. Н. Д. Гетьманцева, ґрунтуючись на системному підході, довела, що для визначення поняття механізму доцільно використовувати термін система, а не сукупність, адже правове регулювання здійснюють одночасно усі компоненти механізму в їх органічному взаємозв’язку [108, с. 326].

Для характеристики правового механізму як системи варто враховувати філософські знання, що система – це сукупність визначених елементів, між якими існує закономірний зв’язок чи взаємодія [559, с. 626]. Кожна система характеризується внутрішньою узгодженістю і передбачає наявність вичерпних ознак:

- 1) єдність, цілісність системи;
- 2) внутрішню диференціацію, тобто наявність окремих елементів;
- 3) наявність структури, тобто спосіб зв’язку між елементами;
- 4) наявність мети, як системоутворюючий фактор [559, с. 626].

Система захисту трудових прав передбачає дві основні ознаки: розчленованість і цілісність.

Цілісність системи визначається її метою. Метою захисту прав є забезпечення за допомогою послідовно організованих юридичних засобів реального гарантованого захисту суб’єктивних прав та інтересів. Кожна ланка захисту прав як системи

повинна бути сформована так, щоб вона не лише реалізовувала своє внутрішнє вужче завдання, а й виправдовувала існування всієї системи: створювала усі умови для настання і здійснення наступного етапу [71, с. 83–84].

Метою існування механізму є ефективне правове регулювання суспільних відносин. Отже, механізм правового регулювання – це сформована система елементів (правових засобів), за допомогою яких здійснюється вплив права на суспільні відносини. Такими правовими засобами, на думку М. Н. Марченка, є: норми права, правовідносини, акти реалізації прав і обов'язків, акти застосування права [313, с. 94]. Загалом, погоджуючись з ученим, хочемо наголосити, що обов'язковим елементом механізму правового регулювання, якого не назвав М. Н. Марченко, є суб'єкти реалізації права. Без них увесь механізм набуває абстрактної форми та не може функціонувати. Саме суб'єкти реалізують свої права та обов'язки, застосовують право, приймаючи акти застосування права.

Тобто такий елемент механізму, як суб'єкти є важливим у системі правового регулювання, без якого таке регулювання не буде здійснюватися.

Для продовження дослідження нагадаємо, що метою існування механізму правового регулювання є ефективний вплив правових норм на суспільні відносини, їх упорядкування. Я. В. Сімутіна довела, що метою механізму правового регулювання є надавати існуючим суспільним відносинам правову форму [496, с. 32]. І такий висновок ученої є слушним за умови, що механізм правового регулювання існує для забезпечення впливу права на суспільні відносини в нормальних умовах їх існування. Натомість коли права та обов'язки, які передбачені договором або законом не виконуються, коли вчиняється правопорушення, механізм правового регулювання не може забезпечити ефективно здійснення прав та виконання обов'язків. За таких умов актуальності набуває механізм правового захисту, метою якого є захист прав учасників відповідних правовідносин. Уважаємо, що механізм правового захисту завжди є допоміжним (похідним) стосовно механізму правового регулювання. Дещо схожою

є позиція С. Погрібного, який, розглядаючи поняття механізму правового регулювання, називає його механізмом досягнення мети правового регулювання, який, на його думку, складається з окремих правових явищ: юридичний факт; права та обов'язки, що існують у правовідносинах, що виникли на його підставі; реалізація цих прав та обов'язків, а за необхідності – також їх захист [341, с. 52]. Учений визначив захист суб'єктивних прав факультативним елементом (стадією) загального механізму правового регулювання.

Про те, що механізм забезпечення прав людини є одним зі складових елементів механізму правового регулювання ідеться в роботах В. М. Андріїва [14, с. 13]. Аналогічну думку висловлювали О. Г. Середа [485, с. 7], О. В. Марцеляк [275, с. 13] і П. М. Рабінович [436, с. 18].

Зокрема, П. М. Рабінович вважає, що сприяння реалізації прав і свобод; охорона прав і свобод; захист прав і свобод людини, зокрема, притягнення порушників до юридичної відповідальності є елементом системи забезпечення прав і свобод людини [435, с. 7].

Його позицію дещо розвинула К. Г. Волинка. Вчена зробила висновок, що механізм забезпечення прав і свобод особи – це єдине цілісне і якісно самостійне правове явище правової системи, що становить собою комплекс взаємозв'язаних і взаємодіючих передумов, засобів та умов, які створюють належні юридичні і фактичні можливості для повноцінного здійснення кожним своїх прав і свобод. Складовими елементами цього механізму вона називає: правовий статус особи; юридичні гарантії її прав і свобод; загальносоціальні умови. Підтримуючи висновки П. М. Рабіновича, К. Г. Волинка виділяє такі елементи механізму: забезпечення реалізації прав і свобод людини; забезпечення охорони цих прав і свобод; забезпечення захисту, зокрема, притягнення до юридичної відповідальності [98, с. 5].

За висновками І. В. Венедіктової, елементами механізму захисту інтересів є: 1) об'єкт захисту – конкретизований легітимний інтерес; 2) суб'єкти захисту – уповноважена особа, інтерес якої порушено, компетентні державні органи і представники

виконавчої влади, громадські установи, нотаріус, суд; 3) наявність права на захист охоронюваного законом інтересу; 4) застосування форм і способів захисту [80, с. 453].

Підсумовуючи, вважаємо, що забезпечення прав і свобод особи в правовому розумінні є: класичною тріадою: реалізація, охорона і захист прав та свобод. Водночас необхідно зазначити, що ми використовуємо широке трактування поняття “охорона” й ототожнюємо з охоронною функцією права. В такому випадку охорона частково поглинає захист прав і свобод особи. Однак у механізмі захисту застосовують дещо інші елементи, ніж у механізмі охорони.

Аналіз наведених позицій учених дає підстави зробити висновок, що одним із елементів забезпечення прав та свобод є механізм захисту прав і свобод. Механізм захисту прав і свобод існує незалежно від того факту чи були порушені права. Завданням механізму захисту є не допустити порушення прав і свобод (загальна і спеціальна превенція), а у випадку їх порушення захистити (наприклад, відновити у попередньому статусі, який існував до порушення).

Науковець А. В. Стремоухов визначає механізм правового захисту як взяту в єдності систему взаємодіючих правових засобів, за допомогою яких держава здійснює юридичний вплив на правовідносини з метою визнання, дотримання і реалізації прав людини [520, с. 161]. Елементами механізму правового захисту, за висновком ученого, є сукупність юридичних форм і засобів (нормативних, процесуальних і інституційних), які допомагають не допустити порушень основних прав людини, а у випадку їх порушення ефективно відновити порушені права.

На думку М. Д. Савенко, основу механізму захисту прав і свобод людини та громадянина становлять правові принципи, норми (юридичні гарантії), а також умови і вимоги діяльності органів влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, громадян, які в сукупності забезпечують дотримання, реалізацію і захист прав та свобод громадян. Дослідник доводить, що це система взаємопов'язаних конституційних норм, які закріплюють основні права та свободи громадян і встановлюють

гарантії їх реалізації, а також система органів державної влади, місцевого самоврядування, інших інституцій держави, які забезпечують, охороняють і захищають основні права та свободи громадян [478, с. 74].

Зокрема, Б. В. Желєзнов, обґрунтував, що елементами механізму державного захисту прав і свобод людини й громадянина є: 1) відповідні норми конституційного, адміністративного, кримінального, цивільного та інших галузей права; 2) врегульовані нормами права суспільні відносини у сфері державного захисту прав і свобод; 3) гарантії прав людини [144, с. 28]. Поступово зазначений механізм доповнили міжнародні контрольні механізми щодо захисту прав людини, міждержавні та наддержавні органи захисту прав людини [190, с. 63–65].

Дослідники В. В. Лемак і В. В. Туряниця зазначають, що на сьогодні механізм захисту прав і свобод людини охоплює нормативні засоби забезпечення прав і свобод людини, державні й недержавні інституційні засоби забезпечення прав і свобод людини [252, с. 184].

Досліджуючи процедурно-процесуальний механізм забезпечення трудових прав, С. В. Передерін виділяє два його види: нормативно-правовий і соціально-правовий. Нормативно-правовий механізм передбачає використання норм права, правовідносини, нормативні акти і містить специфічні для трудового права правові засоби. Соціально-правовий вид ґрунтується на правових нормах опосередковано та застосовується при вирішенні колективних трудових спорів [328, с. 18–19].

Аналізуючи твердження вченого, робимо висновок, що він протиставляє юрисдикційні і неюрисдикційні форми правового захисту.

Зокрема, С. М. Шило підтримує думку, що поняття “механізм захисту прав людини” частково збігається з поняттям “механізм правового регулювання”. Однак, за твердженням ученого, механізм захисту прав людини додатково реалізується в правовій охороні та захисті [608, с. 271].

Різноманітність думок стосовно дефініції “механізм правового захисту прав та свобод” свідчить, що правовою наукою не

розроблені критерії, за якими можна сформулювати зазначене поняття, а також визначити його складові елементи.

Для власного обґрунтування дефініції механізму правового захисту скористаємося напрацьованими науковими висновками щодо механізму правового регулювання. Для характеристики механізму важливими є мета існування механізму, засоби, які у ньому застосовують, а також система його елементів.

Дослідник А. В. Стремоухов зазначає, що метою правового захисту людини є створення гарантій (умов) для його повної правової захищеності [520, с. 156]. Пропоноване визначення, на нашу думку, є дискусійним. Передусім з огляду на методологію його формулювання. Вчений для визначення терміна застосовує визначуване слово. Інші заперечення зумовлені обґрунтованою метою: за твердженням автора, метою правового захисту є превенція порушеного права. Однак таке трактування мети обмежене і не охоплює мету відновлення порушеного права та відшкодування шкоди.

Метою існування механізму правового захисту є захист прав суб'єктів трудових правовідносин. Це відбувається у випадках, коли права суб'єктів порушені, коли зобов'язаний суб'єкт правовідносин не виконує обов'язків або виконує їх неналежно, або коли зобов'язаний суб'єкт створює перешкоди для здійснення прав, вчиняє правопорушення, заподіює шкоду неправомірною поведінкою.

Ґрунтуючись на загальній меті захисту трудових прав та законних інтересів працівників, можна сформулювати конкретні завдання захисту: запобігти порушенню трудових прав (превенція); відновити порушені права; відшкодувати шкоду таким порушенням. У більш загальних рисах завдання можна сформулювати як запобігання порушення трудових прав та законних інтересів учасників трудових правовідносин, створення умов для відновлення порушених прав, а також зобов'язання порушника відшкодувати шкоду, заподіяну порушенням прав. У контексті нашого дослідження заслуговує уваги питання, чи застосування санкцій до порушника, притягнення його до відповідальності є складовою механізму захисту трудових прав.

Чи взаємопов'язаними є притягнення правопорушника до відповідальності і захист порушеного права.

З огляду на той факт, що захист права передбачає їх поновлення або відновлення до попереднього стану, вважаємо, що притягнення правопорушника до юридичної відповідальності не є елементом системи захисту трудових прав. Притягнення правопорушника до юридичної відповідальності передбачає негативні наслідки саме для нього і не впливає на механізм захисту прав особи, якщо вони порушені. Аргументом заперечення можна назвати той факт, що юридична відповідальність правопорушника є складовою превенції, запобігання порушенню прав. Однак тут матиме місце загальна превенція (не порушено правових приписів взагалі, а не тільки стосовно конкретної особи). Деяка інша ситуація, коли порушника притягують до матеріальної відповідальності за заподіяну працівнику шкоду. Тут матиме місце відшкодування шкоди, заподіяної порушенням права конкретній особі. Доречними видаються аргументи Н. М. Хуторян про те, що шкоду відшкодовує одна сторона трудових правовідносин іншій стороні [570, с. 127]. Застосовується компенсаційний характер відповідальності.

Характеризуючи механізм правового захисту трудових прав, варто проаналізувати, чи є він системою. З огляду на наведені вище визначення системи, вважаємо, що він є системою органів, які здійснюють цей захист, а також способи захисту, які використовують для захисту порушеного права.

У Великому тлумачному словнику сучасної української мови термін "система" визначено як: порядок, зумовлений правильним, планомірним розташуванням і взаємним зв'язком частин чого-небудь [75, с. 1126]. Система передбачає певну узгодженість між елементами, а також їх упорядкованість. А отже, елементи механізму правового захисту необхідно розглядати також у певному взаємозв'язку.

Досліджуючи механізм правового регулювання Н. Д. Гетьманцева обґрунтувала доцільність використання в дефініції цієї категорії саме терміну "система", а не "сукупність", адже правове регулювання трудових відносин не може забезпечити ні один

із елементів механізму самостійно, оскільки воно здійснюється одночасно всіма його компонентами в їх органічному взаємозв'язку, з чим можна цілком погодитися. Системність означає не лише взаємну узгодженість, але взаємозалежність усіх елементів. Лише в системі елементи формують механізм, зокрема, механізм захисту трудових прав. Наявність досконалої норми, яка гарантує реалізацію суб'єктивних трудових прав працівників, не дозволяє захистити права без юрисдикційних чи інших органів, що її застосовують [108, с. 326]. Аналогічну позицію висловив і В. С. Венедіктов [81, с. 10–11].

Продовжимо характеристику механізму правового захисту, використовуючи елементи норми права, правовідносини, акти реалізації прав і обов'язків, акти застосування права, а також суб'єкти реалізації права.

Як правильно зазначає Ю. Н. Андреев, при дії механізму правового захисту необхідні норми позитивного права (трудового права) наявність регулятивних правовідносин, учасники яких наділені конкретними суб'єктивними правами й обов'язками, юридичні факти, які свідчать про наявність правомірних або неправомірних дій, або проступки, які порушують права і законні інтереси суб'єктів регулятивних правовідносин. Додатковими, але обов'язковими елементами, на його думку, є правозастосовні акти юрисдикційних органів, або їх посадових осіб, а також акти самозахисту в межах, передбачених законодавством [13, с. 65].

Не заперечуючи щодо зазначеного переліку елементів, лише зазначимо, що норми позитивного права стосовно трудового права можуть бути як імперативні, так і диспозитивні.

На відміну від галузей права, які є публічними за своїм характером правовий статус суб'єктів, які беруть участь у захисті трудових прав може визначатися договором, або локальними нормативно-правовими актами. У такий спосіб реалізується ідея соціального права, яка полягає в поєднанні публічно-правових і приватно-правових начал у регулюванні суспільних відносин. Відповідно до Закону "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", сторони колективного

трудового спору самостійно приймають рішення про обов'язковість чи необов'язковість рішень трудового арбітражу на стадії примирних процедур. Умова про це повинна бути зазначена у договорі між сторонами спору. Колектив найманих працівників, утворюючи комісію по трудових спорах, може прийняти положення про неї та врегулювати її діяльність.

Механізм правового захисту реалізується як у регулятивних, так і в охоронних правовідносинах, що значно розширює коло його суб'єктів. Для прикладу охоронні правовідносини виникають у випадку порушення внутрішнього трудового розпорядку або порушення трудових прав і законних інтересів суб'єктів трудових правовідносин, тобто внаслідок порушення суб'єктом регулятивних правовідносин своїх юридичних обов'язків.

Окрім традиційних суб'єктів: працівник і роботодавець, а також супутніх (допоміжних суб'єктів): комісії з трудових спорів, примирні органи з вирішення колективних трудових спорів елементами механізму захисту трудових прав є також юрисдикційні органи та інші органи, на які законом покладено обов'язок захисту трудових прав і законних інтересів працівників. Робимо висновок: суб'єктний склад механізму захисту трудових прав та законних інтересів працівників є значно ширшим, ніж система суб'єктів трудового права.

Регулятивні правовідносини у трудовому праві регулюються як імперативними, так договірними нормами. Захист трудових прав та законних інтересів працівників відбувається і в системі соціального діалогу, а також громадськими організаціями, на які законом покладено обов'язок захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Відповідно до ст. 36 Конституції України, такими громадськими організаціями є профспілки. Відповідно до закону "Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності", організації роботодавців, їх об'єднання створюються і діють з метою представництва та захисту прав і законних інтересів роботодавців у економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального діалогу. Ст. 5 зазначеного закону серед завдань організацій роботодавців, об'єднань орга-

нізацій роботодавців виділяє забезпечення представництва і захисту прав та законних інтересів роботодавців у відносинах з органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, професійними спілками, іншими громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами, організаціями та утвореними ними органами.

У широкому розумінні механізм правового захисту трудових прав та законних інтересів можна розглядати як систему охорони і забезпечення суб'єктивних прав та інтересів суб'єктів трудових правовідносин та діяльності компетентних органів з усунення порушень цих прав.

Резюмуючи механізм захисту трудових прав, пропонуємо розглядати як ефективно діючу і внутрішньо узгоджену систему регулювання та захисту порушених прав суб'єктів трудових правовідносин з метою усунення цих порушень і відшкодування шкоди, заподіяної порушенням трудових прав та законних інтересів.

Вихідними елементами для існування механізму правового захисту є наявність норм трудового права, а також наявність регулятивних правовідносин, суб'єкти яких наділені конкретними правами й обов'язками, а також юридичні факти, які свідчать про порушення суб'єктивного права або законного інтересу.

Щодо юридичних фактів як елемента механізму правового захисту, у галузевій літературі єдиного висновку немає. Зокрема, С. В. Венедіктов та Н. Д. Гетьманцева зазначають, що недоцільно виділяти юридичний факт як елемент механізму, оскільки він є невіддільним від правовідносин, які не можуть виникнути без юридичних фактів [82, с. 113–114; 108, с. 512].

Натомість Я. В. Сімутіна доводить самостійність юридичних фактів, які зумовлюють виникнення суб'єктивних трудових прав громадян, як елементів механізму правового регулювання трудових відносин, а отже і механізм правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників [496, с. 34]. Момент, з якого починає діяти механізм правового захисту, пов'язаний із конкретними порушеннями трудових прав, тобто із конкрет-

ною обставиною об'єктивної дійсності, які мають юридичне значення і є підставою виникнення, зміни чи припинення трудових правовідносин.

Юридичний факт – це здебільшого той акт поведінки, який за волею або поза волею особи приводить у дію механізм правового регулювання. Застосовуючи це твердження до механізму правового захисту, можемо стверджувати, що юридичний факт є тією обставиною, яка задіює механізм правового захисту порушеного або оспорюваного права.

Аргументами на користь цієї позиції є той факт, що юридичні факти: 1) виступають засобом переведення трудової правосуб'єктності особи в її суб'єктивне право, тобто обумовлюють початок існування суб'єктивних трудових прав громадян; 2) займають самостійне місце в механізмі правового регулювання трудових відносин, оскільки становлять необхідну ланку у переході від державного нормативного регулювання трудових відносин до індивідуального піднормативного регулювання через передбачені в нормах права суб'єктивні права та кореспондуючі ним обов'язки, 3) більшість суб'єктивних трудових прав громадян (реалізація яких пов'язана із цілеспрямованим волевиявленням) виникає в результаті правомірних дій (договорів, актів застосування), які одночасно виконують функцію індивідуального регламентатора трудових відносин [171, с. 31].

Необхідно зазначити, що юридичний факт матиме доказове значення лише у тому випадку, якщо він належно зафіксований (оформлений). Форма юридичного факту є зовнішнім проявом його змісту, а отже він не може існувати поза нормою, бути неналежно оформленим, зафіксованим. Неналежне оформлення юридичного факту порушення трудових прав працівника може мати наслідком втрату права на звернення до юрисдикційного органу. Це своєю чергою зумовить втрату особою права на захист порушеного суб'єктивного права. Інший аргумент на користь зарахування юридичних фактів до системи механізму правового захисту є те, що юридичні факти є підставою виникнення охоронних правовідносин. Без встановленого в законодавчо-визначеному порядку юридичного факту охоронні пра-

вовідносини не виникнуть, а отже не запрацює механізм захисту порушеного права.

У галузевій літературі натрапляємо на твердження про винятково технічний, а не юридичний характер оформлення юридичних фактів [541, с. 223]. Це підтверджується відсутністю в чинному КЗПП України норм, які б регулювали порядок фіксації юридичних фактів. Не погоджуємося із наведеним твердженням з огляду на той факт, що порушення процедури або неналежне її дотримання щодо встановлення юридичних фактів може призвести до застосування санкцій матеріального чи дисциплінарного характеру, а отже результат є, безумовно, правовим.

Недоліком українського законодавства про працю вважаємо відсутність у ньому положень, які вичерпно регламентували б процедуру та форми фіксації правовстановлювальних, правозмінних та правоприпиняючих юридичних фактів.

Такий стан законодавства впливає на ефективність реалізації трудових прав громадян, про що свідчить значна кількість судових справ, зумовлених неправильним встановленням юридичних фактів. Тому гострою є необхідність закріплення у КЗПП України всіх юридичних фактів та положень про те, що ці юридичні факти повинні бути належно встановлені у відповідних правових процедурах.

Ще одним обов'язковим елементом механізму правового захисту трудових прав є охоронні правовідносини, які виникають через порушення прав та законних інтересів особи. Метою розвитку та існування зазначеного виду правовідносин є відновлення порушених або оспорюваних прав та законних інтересів суб'єктів трудових правовідносин. Охоронними у галузевій літературі називають ті правовідносини, які виникають на основі охоронних норм права між потерпілою особою та правопорушником у випадку порушення права, змістом яких є суб'єктивне право на захист і суб'єктивний охоронний обов'язок з метою забезпечення захисту порушеного суб'єктивного права (або відновлення правового становища) [183, с. 351]. Охоронні трудові правовідносини виникають унаслідок порушен-

ня трудових прав працівників чи заподіяння матеріальної або моральної шкоди працівнику. Для прикладу, такі правовідносини виникають унаслідок застосування норми ст. 237-1 КЗПП України, яка передбачає правові умови відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику.

Механізм правового захисту трудових прав та законних інтересів охоплює також і інші елементи, зокрема: правозастосувальні акти юрисдикційних органів і їхніх посадових осіб; акти самозахисту; акти примирних органів.

Вартим уваги є співвідношення понять “механізм реалізації права на захист” та “механізм правозастосування”. У науковій літературі наявне твердження, що зазначені поняття є тотожними [71, с. 77].

Вважаємо, що такий висновок є хибним, оскільки механізм правозастосування містить позитивний (встановлення прав та обов’язків) та негативний (притягнення правопорушника до юридичної відповідальності) вид правозастосування, а отже є радше, механізмом охорони суб’єктивних прав. Натомість механізм права на захист є винятково результатом уже порушеного права.

Механізм правового захисту трудових прав не може функціонувати без суб’єктів, які наділені повноваженнями щодо здійснення захисту трудових прав. За аргументами П. П. Глущенко, система правового захисту прав особи містить суб’єктів, які здійснюють державний та громадський контроль, а також правозахисну діяльність [110, с. 69–70].

Без діяльності уповноважених державних органів зі запобігання та припинення порушень трудових прав механізм захисту трудових прав буде неповним [547, с. 522].

Коло суб’єктів, наділених компетенцією захисту трудових прав працівників, є доволі широким. Тож, працівник може звернутися до комісії з трудових спорів або до суду за захистом свого права (ст. 221 КЗПП України). Він також може звернутися до відповідного органу державної виконавчої влади в порядку, передбаченому Законом України “Про звернення громадян” (ст. 1 Закону “Про звернення громадян”).

Окрім того, відповідно до Закону України “Про професійні спілки, їх права, гарантії їх діяльності”, працівник може звернутися до виборного органу первинної профспілкової організації з метою захисту порушеного права (ст. 38). Працівник може звернутися також до Уповноваженого Верховної ради України з прав людини. Вичерпавши усі національні засоби правового захисту, працівник вправі звернутися за захистом своїх прав і свобод до органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна, зокрема до Європейського суду з прав людини.

Захистити трудові права можна у відповідній правовій формі. Під правовою формою захисту трудових прав і законних інтересів працівників розуміємо передбачений законом порядок здійснення діяльності суб’єктом захисту з метою відновлення порушених трудових прав та законних інтересів, а також відшкодування заподіяної порушенням шкоди.

Різноманітність правових форм захисту трудових прав та законних інтересів зумовлена особливістю методу трудового права, який динамічно в собі поєднує характерні риси поєднання децентралізованих (автономних) та централізованих (імперативних) засад правового регулювання [538, с. 25].

Ґрунтуючись на цій особливості методу в механізмі захисту трудових прав та законних інтересів, виділяємо декілька правових форм.

Передусім, судова форма захисту. Відповідно до Конституції України, права і свободи людини та громадянина захищені судом. Кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. А відповідно до ст. 2 КЗПП України, працівники мають право на звернення до суду за вирішенням трудових спорів. Порядок реалізації цього права урегульований у главі XV КЗПП України.

Конституційний суд України у своєму рішенні від 9 липня 2002 року зазначив, що право особи на звернення до суду за вирішенням спору не може бути обмежене законом, іншими нормативно-правовими актами [466].

Іншою правовою формою захисту трудових прав та законних інтересів працівників є адміністративна, яка полягає у діяльності повноважних державних органів щодо здійснення захисту трудових прав та законних інтересів працівників шляхом реагування з метою запобігання можливих і припинення здійснюваних правопорушень, усунення перешкод у здійсненні суб'єктивних прав та законних інтересів у передбаченій законом процедурній формі.

Ще однією правовою формою захисту трудових прав є громадський захист. Громадський захист пов'язують із контролем і наглядом за дотриманням чинного законодавства, який здійснюють професійні спілки. Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" визначено, що професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки [415]. Такий захист доцільно назвати профспілковим.

Ще однією правовою формою захисту трудових прав є альтернативні форми захисту трудових прав – примирно-третейські процедури. Правовою підставою їх застосування є Закони України "Про соціальний діалог в Україні" і "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)". Наявність такої правової форми обумовлена можливістю урегулювання трудових відносин у договірному порядку. Такі форми можуть застосовуватися при вирішенні як колективних, так і індивідуальних трудових спорів. Їх також можна застосовувати з метою узгодження позицій сторін при колективних переговорах у межах соціального діалогу.

Ще однією формою правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників є самозахист суб'єктами трудових правовідносин своїх прав.

Правовою основою використання зазначеної форми є положення ст. 55 Конституції України, в якій передбачено право громадян захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань будь-якими не забороненими законом засобами.

Можливі форми захисту трудових прав особа може обирати, зважаючи на власний розсуд, а також на характер порушених прав. Свого часу, досліджуючи метод трудового права, О. І. Процевський зазначив, що своєрідність норм трудового права полягає в тому, що в межах правових приписів гарантується певний простір, який дозволяє учасникам трудового договору визначити оптимальний варіант поведінки [429, с. 144].

Ще одним необхідним елементом механізму правового захисту трудових прав є правові способи їх захисту.

Право на захист суб'єктивних прав і законних інтересів залежить від способу, який застосовує уповноважена особа. Одним із основних завдань ефективного захисту порушеного права є вибір оптимального способу захисту.

Кожній галузі права притаманні власні, специфічні способи захисту суб'єктивних трудових прав та законних інтересів. На превеликий жаль, невизначеність у законодавстві та недослідженість у теорії трудового права проблеми правових способів захисту прав призводить до того, що той різноманітний та ефективний юридичний інструментарій, який напрацьовано у законодавстві та юридичній науці протягом тривалого часу, недостатньо використовується у законодавстві про працю. Т. Г. Маркіна дійшла висновку, що такий стан речей призводить до того, що в одних випадках трудове законодавство взагалі не передбачає жодних способів захисту прав, в інших – встановлені способи не можна оцінити як адекватні тим суспільним відносинам, на які вони впливають, а в окремих із них можливість застосування тих чи інших способів захисту прав взагалі залишається невизначеною [272, с. 54].

Способи захисту трудових прав та форми такого захисту є елементами методу правового регулювання [377, с. 16–21; 538, с. 26; 539, с. 24–25]. Водночас взаємозв'язок між ними є непрямим, безпосереднім. Кожна зі складових методу правового регулювання є самостійною, відокремленою та перебуває з іншими у взаємозв'язку через інші елементи правового регулювання.

У літературі з трудового права однією з особливостей методу трудового права називають специфічні способи захисту трудових

прав та забезпечення виконання трудових обов'язків [377, с. 16–21; 538, с. 26; 539, с. 24–25].

З огляду на значущість способів захисту у процедурі реалізації трудових прав, уважаємо, що вони (способи захисту трудових прав) є самостійною характеристикою правового регулювання, яка перебуває у взаємозв'язку з предметом та методом правового регулювання і є рівнозначною в системі особливостей кожної. Такий підхід сприятиме чіткій та об'єктивній характеристиці способів захисту прав причин виникнення, їх об'єктивній обумовленості.

Охоронюване суб'єктивне право на захист означає, що кожний суб'єкт трудового права вправі захищати свої права, свободи та інтереси всіма способами, не забороненими законом. З урахуванням цього, доцільно відрізнити способи захисту трудових прав як види матеріально-правових вимог, що можуть заявлятися суб'єктом на захист суб'єктивного права, яке надане йому законодавством про працю, від ширшої категорії способів забезпечення реалізації права. Остання охоплює не лише способи захисту суб'єктивних прав, а й інші правові конструкції, що мають на меті сприяти реалізації зазначених прав [272, с. 54].

На відміну від цивільного законодавства (ч. 2 ст. 16 Цивільного Кодексу України), перелік правових способів захисту у трудовому законодавстві відсутній.

Пропонуємо внести зміни у чинне трудове законодавство та передбачити перелік елементів механізму правового захисту трудових прав. Відповідно, КЗпП України доповнити ст. 221-1, в якій передбачити перелік органів та правових способів захисту трудових прав працівників.

Отже, на основі викладеного можемо дійти висновку, що механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників представляє собою систему взаємоузгоджених та взаємопов'язаних між собою елементів.

Такими, зокрема, є:

- 1) наявність у особи права на захист;
- 2) правові принципи;
- 3) норми трудового права;
- 4) галузеві правовідносини;

- 5) повноважні на захист трудових прав та законних інтересів суб'єкти;
- 6) трудові права та законні інтереси працівників;
- 7) правові форми захисту;
- 8) юридичні факти, що свідчать про порушення права;
- 9) правозастосувальні акти юрисдикційних та неюрисдикційних органів; акти самозахисту;
- 10) правові способи захисту порушених прав та інтересів.

1.3. Правовідносини в механізмі захисту трудових прав та законних інтересів працівників

Захист трудових прав і законних інтересів працівників, як і будь-яке інше правове явище, відбувається через правовідносини. Вони наділені власними специфічними правовими ознаками, які охоплюють загальноправові (притаманні всім видам правовідносин), галузеві (виражають відмінності трудових правовідносин), видові (окреслюють конкретні особливості "захисних правовідносин" у системі галузевих).

Поняттю і видам трудових правовідносин присвячені фундаментальні роботи М. Г. Александрова [3], Л. Я. Гінцбурга [109], В. М. Скобелкіна [499], П. Д. Пилипенка [335], В. І. Щербини [613], Н. Д. Гетьманцевої [108], С. В. Вишневецької [88] і Н. М. Хуторян [570] та інших представників науки трудового права. Водночас правовідносини, які виникають та існують під час захисту трудових прав і законних інтересів працівників не були об'єктом окремого галузевого дослідження. Глибокого наукового аналізу потребують правові підстави, суб'єктний склад, об'єкти та зміст "захисних" за цільовим спрямуванням трудових правовідносин.

У загальній теорії права, як і в трудовому праві переважає нормативістське визначення правовідносин, як різновид суспільних відносин, урегульованих правом. Таке трактування поняття правовідносин не повністю розкриває його сутнісне наповнення. Адже суб'єкти вступають у правовідносини будь-якого виду, пріоритетно з метою реалізації чи захисту сво-

їх прав та законних інтересів, або ж задля виконання обов'язків, що формують їхній правовий статус.

У науковій літературі висловлено й інші думки з приводу поняття правовідносин. Так, М. Н. Марченко розглядає правовідносини як специфічну форму взаємодії суб'єктів з метою реалізації інтересів і досягнення результату, передбаченого законом, а також іншими джерелами права [312, с. 278]. Однак із таким трактуванням правовідносин важко погодитися. Не завжди метою правовідносин є досягнення результату, передбаченого законом. Метою “захисних” правовідносин є захист прав та інтересів або окремого найманого працівника, або колективу найманих працівників.

Тому правильніше визначити правовідносини як суспільні відносини, що виникають між суб'єктами трудового права з приводу реалізації прав чи законних інтересів або виконання обов'язків, які урегульовані нормами трудового права.

Вихідними елементами для існування правового захисту є наявність правовідносин, суб'єкти яких наділені конкретними правами й обов'язками.

Теоретичною основою характеристики правовідносин, що виникають щодо захисту прав і законних інтересів, є поділ усіх правовідносин на регулятивні й охоронні. Як зазначає С. С. Алексєєв, регулятивні правовідносини – це правовідносини, через які реалізуються регулятивні функції права: статична і динамічна та які є засобом реалізації суб'єктивних прав і юридичних обов'язків. Однак існування регулятивних правовідносин забезпечується охоронними правовідносинами. Охоронні правовідносини – це правовідносини, через які реалізується охоронна функція права. Вони виникають на основі охоронних юридичних норм, за їх допомогою здійснюються заходи юридичної відповідальності і захисту суб'єктивних прав [8, с. 350–351].

Охоронні правовідносини виникають унаслідок правопорушення або іншої аномальної поведінки зобов'язаної особи і покликані забезпечити захист порушених суб'єктивних прав, зупинити дії правопорушника, усунути негативні наслідки пра-

вопорушення, відновити початковий стан [602, с. 27]. Вони виникають на основі юридичних заборон і є результатом скоєння суб'єктами правопорушень [156, с. 337].

Залежно від підстав виникнення розмежовують регулятивні правовідносини, які виникають на підставі правомірних дій, та охоронні, які (виникають на підставі правопорушення, або іншого порушення прав) [13, с. 80]. Натомість С. Я. Вавженчук підставою поділу правовідносин на регулятивні та охоронні вважає однойменні функції трудового права [68, с. 60]. Подібну позицію обстоює і В. М. Андріїв. Учений вважає, що охоронні правовідносини виникають зі здійснення охоронної функції трудового права [15, с. 235].

Правова наука по-різному реагує на появу охоронних правовідносин. У теорії трудового права їх не досліджували. Натомість у літературі з кримінального і цивільного права теорія охоронних правовідносин достатньо розвинена. А доктрина цивільного процесуального права заперечує існування охоронних правовідносин [619, с. 81].

Уперше поняття охоронних правовідносин ввів у науковий обіг М. Г. Александров. Учений аргументував, що порушення правової норми має наслідком виникнення між правопорушником і компетентним органом держави особливого (правоохоронного) правовідношення, метою якого є застосування до правопорушника відповідної санкції у випадку підтвердження неправомірності вчиненої дії [2, с. 91–92].

Охоронні правовідносини виникають у зв'язку із порушенням суб'єктивного права. Метою їх існування є відновлення порушених або оспорюваних прав та законних інтересів суб'єктів трудових правовідносин. Під охоронними правовідносинами розуміють правовідносини, які виникають на основі охоронних норм права між потерпілою особою і правопорушником у випадку порушення права, змістом яких є суб'єктивне право на захист і суб'єктивний охоронний обов'язок з метою забезпечення захисту порушеного суб'єктивного права (або відновлення правового становища) [8, с. 351; 183, с. 32]. Так усі правовідносини з приводу захисту порушених трудових прав та законних інте-

ресів є охоронними, оскільки їх виникнення та існування спрямоване на відновлення порушених трудових прав та законних інтересів працівників.

Охоронні правовідносини виникають унаслідок правопорушення або іншої аномальної поведінки зобов'язаної особи і покликані забезпечити захист порушених суб'єктивних прав, зупинити дії правопорушника, усунути негативні наслідки правопорушення, відновити початковий стан [602, с. 27]. Трудові охоронні правовідносини виникають у випадку порушення внутрішнього трудового розпорядку або порушення трудових прав і законних інтересів працівників, тобто внаслідок порушення суб'єктом регулятивних правовідносин своїх юридичних обов'язків.

За допомогою механізму охоронних правовідносин досягається ефект примусового здійснення порушеного регулятивного суб'єктивного права [13, с. 83].

На думку М. Данилової, до ознак, які характеризують охоронні правовідносини, належать: наявність певного кола суб'єктів; наявність об'єкта правовідношення (того, на що спрямована діяльність суб'єктів); наявність змісту, який становить сукупність суб'єктивних прав та обов'язків суб'єктів цих правовідносин; наявність стійкого взаємозв'язку та взаємозалежності між вказаними елементами; забезпеченість силою державного примусу [133, с. 71–73].

Суспільні відносини захисту трудових прав та інтересів працівників можуть існувати лише як урегульовані правом. Важливою ознакою їх існування є мета виникнення та існування, а також правові підстави їх виникнення.

Як зазначає П. Д. Пилипенко, якщо правові норми існують для того, щоб урегулювати суспільні відносини, тобто діяльність людей у зв'язку з їх ставленням одне до одного, то саме ці відносини і розглядають як правові [335, с. 62].

Пов'язуючи існування охоронних правовідносин з наявністю охоронних норм права, Є. Я. Мотовиловкер зробив висновок, що суспільні відносини безпосередньо регулюються, тобто в певний момент виникають як конкретизація правової норми,

але не норми взагалі, а норми або регулятивної, або охоронної [297, с. 11].

Загальноправова та галузеві доктрини не мають єдиного розуміння щодо існування та ролі охоронних норм у регулюванні відповідних відносин. Так, Л. С. Явіч визнавав існування охоронних правовідносин, однак не визнавав існування охоронних норм [633, с. 219]. Натомість О. І. Жолнович [153, с. 37, 48] та Ю. Ю. Івчук [176, с. 63–65] визнають наявність як регулятивних, так і охоронних норм трудового права.

У взаємозв'язку “охоронних правовідносин – охоронна правова норма” первинною є правова норма. Правовідносини правового захисту трудових прав виникають як наслідок реалізації особою права на захист, зміст та процедура реалізації якого закріплені в законодавстві. Т. П. Подшивалов зробив висновок, що охоронні норми є нормативною основою охоронних правовідносин, а предметом їх регулювання є суспільні відносини, які виникають у зв'язку з усуненням перешкод у реалізації суб'єктивних прав [343, с. 74].

Досліджуючи охоронні правовідносини щодо захисту, не можна оминати здійснення особою права на самозахист, адже видається, що воно відбувається поза правовою нормою. Думаємо, тут варто керуватися конституційним положенням про право особи на самозахист [209]. У розвиток цього конституційного положення можемо навести приклад ст. 224 КЗпП України, яка передбачає, що трудовий спір підлягає розглядові в комісії з трудових спорів, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом. Тобто закон встановлює основні умови здійснення самозахисту: безпосередні переговори з роботодавцем, або переговори за участю профспілкової організації, що представляє його інтереси. Предметом цих переговорів є розбіжності між працівником і роботодавцем, які потім стануть предметом трудового спору.

Досліджуючи правовідносини соціального забезпечення, С. М. Синчук запропонувала особливості регулювання відносин

соціального забезпечення розкрити через три елементи: розподіл компетенції з юридичної регламентації суспільних відносин між різними суб'єктами нормотворення; поєднання способів правого регулювання; порядок формування юридичних засобів, які застосовують для правового регулювання [493, с. 38].

У теорії права за характером розподілу компетенції з юридичної регламентації суспільних відносин правове регулювання класифікують на централізоване і таке, що здійснюється на децентралізованих засадах.

Централізоване характеризується тим, що майже всі повноваження з юридичного вирішення відповідного кола питань концентруються на рівні вищих та центральних органів державної влади.

Децентралізоване правове регулювання, навпаки, передбачає передання багатьох повноважень з врегулювання певних суспільних відносин, включаючи деякі правотворчі можливості, до інших державних та недержавних суб'єктів [157, с. 218–219].

Аналіз правових норм, які регулюють охоронні правовідносини допоможе з'ясувати, який вплив на них має держава і наскільки суб'єкти охоронних правовідносин можуть самостійно встановлювати правила поведінки. Однозначно, що основними в правовому регулюванні охоронних правовідносин є централізовані норми.

Зокрема, Н. Ю. Щербюк наголошує, що не варто думати, що з часом потреба в централізованій регламентації праці цілком відпаде. Саме держава, як вбачається, продовжуватиме виконувати функцію гаранта основних трудових прав громадян [616, с. 25, 26].

Про пріоритетність централізованого вираження охоронних правових норм свідчать декілька фактів. Закріплення в Конституції України права на захист від порушення своїх прав підтверджує вагоме значення централізованого законодавства у правовому регулюванні цього виду відносин. Цивільний процесуальний кодекс України та Кодекс адміністративного судочинства України регулюють порядок судового і адміністративного захисту трудових прав. Закон встановлює загальні засади

правового регулювання захисту колективних трудових прав [409]. Нормативно-правовим актам належить провідна роль у системі регулювання правовідносин правового захисту. Це пов'язано з тим, що реалізація права на захист у судовому й адміністративному порядку, порядок здійснення форм захисту, а також порядок застосування правових засобів захисту трудових прав, та їх примусова реалізація повинна перебувати під контролем держави в особі компетентних органів. Це свідчить про пріоритет централізованих норм у регулюванні охоронних правовідносин.

Охоронні правовідносини можуть регулюватися і на рівні соціального діалогу.

Передусім це стосується договірного характеру регулювання охоронних правовідносин. Сучасний етап розвитку трудового законодавства характеризується скороченням централізованого методу і значним розширенням колективно-договірного регулювання трудових відносин вважає О. Т. Барабаш. Акцент останнього неминуче зміщується з централізованого на децентралізоване [26, с. 195].

Основними характеристиками договірного регулювання, на думку Н. М. Пархоменко, є: 1) укладення договору зумовлює встановлення юридичного обов'язку між учасниками; 2) змістом договірного зв'язку є виконання дій, що призводить до досягнення учасниками мети договору й задоволення їхніх інтересів; 3) договір передбачає правовий режим поведінки осіб у межах зв'язку, що виник, визначає вимоги до порядку й послідовності здійснення необхідних дій його суб'єктами; 4) договір виникає в результаті згоди між учасниками договору з усіх суттєвих його умов, добровільної за характером, тобто заснованої на вільному волевиявленні; 5) існує формальна рівність сторін договору, так і стосовно вибору партнерів; здійснення дій однією стороною передбачає зустрічну компенсацію, тобто наявність еквівалентного характеру взаємовідносин між учасниками договору; змістом договору є взаємні вимоги партнерів; 6) відносна автономність регулювання у межах закону взаємовідносин між сторонами; 7) устанавлюється взаємна відпо-

відальність сторін за невиконання або неналежне виконання прийнятих зобов'язань [324, с. 15].

Збалансування інтересів працівників і роботодавців є основною засадою регулювання трудових відносин у нових економічних умовах [282, с. 176], яка найбільш повно може бути впроваджена саме під час договірною вираження правових умов здійснення трудової діяльності.

Натомість О. Т. Панасюк і І. А. Богдан наголошують, що баланс інтересів у правовідносинах – це забезпечуване нормами права поєднання переваг, корисних, необхідних “властивостей” кожної сторони правовідносин достатньою мірою, щоб досягти певної спільної мети. Це поєднання взаємної користі здійснюється такою мірою, яка унеможлиблювала б завдання один одному шкоди [321, с. 162–163].

Учена О. С. Арсентьева зробила висновок, що основними чинниками впровадження соціального партнерства як головного засобу узгодження інтересів працівників і роботодавців є: (а) усвідомлення необхідності уникнення конфліктів і спрямування зусиль на досягнення соціальної рівноваги, (б) наявність фактичних можливостей, що надаються партнерам залежно від їхнього статусу й рівня соціального партнерства, (в) нормативно-юридичне їх закріплення на законодавчому рівні з одночасним створенням спеціальних державних структур, основними напрямками діяльності яких є забезпечення реалізації такого партнерства [20, с. 5–6].

Збалансування інтересів працівників і роботодавців дає змогу уникнути порушення трудових прав працівників, а також застосовувати ефективніші форми захисту з метою не тільки відновити порушене право, але при цьому і врахувати інтереси іншої сторони.

Механізм соціального діалогу допомагає ширше врахувати права усіх сторін трудових правовідносин, зокрема і при захисті порушеного права.

Спеціалісти МОП слушно застерігають, що система соціального діалогу не є універсальними “ліками” від суспільних потрясінь, викликаних загостренням протиріч праці і капіталу.

Соціальний діалог за участю уряду може бути продуктивним, лише коли поставлені проблеми дозріли для вирішення мирним шляхом [304, с. 103].

На думку П. Д. Пилипенка [335, с. 88–89], О. М. Ярошенка [636], до системи договорів, які регулюють трудові відносини, належать міжнародні договори та міжнародні акти, які уклала, до яких приєдналася чи щодо яких у порядку правонаступництва підтвердила свої повноваження Україна, та внутрідержавні договори, укладені в системі соціального діалогу.

Значущими стосовно захисту трудових прав працівників є міжнародні договори та акти міжнародних організацій, які встановлюють міжнародні та європейські стандарти захисту трудових прав працівників. В. С. Венедіктов наголошує, що міжнародно-правові акти є джерелами трудового права за наявності таких умов: вони мають містити норми трудового права; повинна бути згода України на їх обов'язковість [78, с. 46].

Дослідження системи договорів, які укладені в системі соціального партнерства, свідчить, що в них містяться норми, які спрямовані на регулювання відносин захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

Генеральною угодою про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки передбачено зобов'язання сторін угоди протягом 2019 року розробити та подати до Верховної Ради України узгоджений законопроект щодо захисту вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця, зокрема шляхом впровадження інституту гарантування таких виплат [102].

Потрібно відзначити, що багато колективних угод містять норми, які стосуються гарантій трудових прав, а також охорони трудових прав працівників [99; 100].

У сфері правового захисту можна виділити дві групи зобов'язань: 1) зобов'язання профспілки безоплатно надавати правову допомогу працівникам щодо захисту трудових прав; 2) зобов'язання адміністрації забезпечити умови роботи комісії з трудових спорів і примирних органів при вирішенні колек-

тивних трудових спорів [198]. У деяких колективних договорах є зобов'язання утриматися від оголошення страйку з питань, внесених у колективні договори і які виконує роботодавець [200].

Для підвищення ефективності договірних норм для процедури захисту трудових прав і законних інтересів працівників можна рекомендувати сторонам колективних договорів передбачати питання захисту трудових прав працівників у частині матеріальної відповідальності роботодавця щодо відшкодування шкоди, заподіяної працівнику порушенням його прав, або забезпечення умов діяльності органів, які вирішують трудові спори. З метою кращого врегулювання розгляду індивідуальних трудових спорів також доцільно на підприємстві затверджувати регламент роботи комісії з трудових спорів.

Питання захисту трудових прав у сфері соціального діалогу не обмежується лише внесенням до відповідних угод норм, які стосуються захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

Зазначений висновок робимо на підставі аналізу Закону України "Про соціальний діалог в Україні". Соціальний діалог тут окреслено як процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [417]. Законодавче визначення соціального діалогу як процесу домовленостей та прийняття узгоджених рішень є широким, яке охоплюється законодавчо передбаченими нормами його здійснення. Форми здійснення соціального діалогу закон звів лише до обміну інформацією; консультацій; узгоджувальних процедур; колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод [417].

Натомість С. В. Гербеда називає такі форми соціального діалогу: колективні переговори; колективні угоди і колективні

договори; участь працівників та їх представників в управлінні організацією; взаємні консультації та інформування сторін соціального діалогу; примирно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [104]. Аналогічну думку висловила й О. А. Грішнова [126].

Навіть без детального аналізу видно, що перелік форм соціального діалогу, передбачений законом, є дуже вузьким. У ньому, наприклад, немає примирних процедур при вирішенні спорів, або ж колективні переговори зведені лише до укладення колективних договорів. Колективні переговори між учасниками соціального діалогу можуть відбуватися не лише в межах укладення колективних договорів та угод, але і з приводу регулювання інших питань. Наведені законодавчі неузгодження вважаємо недоліками, які не сприяють ефективності соціального діалогу у процедурі захисту трудових прав і законних інтересів працівників та повинні бути усунені.

Можемо стверджувати, що система соціального діалогу не обмежується лише передбаченими законом формами, але є дещо ширшою. Сюди необхідно віднести також і примирні процедури для вирішення трудових спорів. Норми Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” передбачають формування примирних органів при захисті колективних трудових прав, що здійснюється за угодою сторін колективного трудового спору.

Пропонуємо, у Законі України “Про соціальний діалог в Україні” ч. 1 ст. 8 викласти в такій редакції: “1. Соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах:

- обміну інформацією;
- консультацій;
- узгоджувальних процедур;
- колективних переговорів;
- примирних процедур при вирішенні трудових спорів”.

Ще однією ознакою охоронних правовідносин є визначення способів, за допомогою яких право здійснює вплив (правове регулювання) на поведінку суб'єктів і на правові відносини.

Спосіб правового регулювання в теорії права визначають як прийом регламентації поведінки суб'єктів права шляхом надання їм прав та/або покладання на них обов'язків [159, с. 213].

Класичними способами правового регулювання є:

1) юридичне дозволяння, яке полягає у визнанні за особою суб'єктивного права, тобто можливості реалізації певного варіанта своєї поведінки – здійснення юридично значущих дій або утримання від них.

Використання такої можливості не є обов'язковим, а залежить від власного розсуду уповноваженого суб'єкта;

2) юридичне зобов'язання, яке виявляється у покладенні на особу юридичного обов'язку активного типу, що спонукає її до здійснення певних юридично значущих дій;

3) юридична заборона, яка встановлюється шляхом покладення на особу юридичного обов'язку пасивного типу, відповідно до якого вона має утримуватися від певних юридично значущих дій [158, с. 98–99].

Учений С. В. Чернопьятов вважає, що основною ознакою охоронних правовідносин є нормативна підстава виникнення – охоронні норми трудового права [588, с. 16].

Натомість С. Я. Вавженчук аргументує, що захисні правовідносини у трудовому праві необхідно розглядати як односторонні: потерпіла сторона має за мету відновити своє право, а порушник зобов'язаний відновити порушене суб'єктивне трудове право, правове становище, що існувало до порушення цього права. Тобто необхідним є імперативний припис виконання зобов'язання. Орган, що здійснює захист суб'єктивних трудових прав, зобов'язує особу, яка порушила ці права, вчинити дії, спрямовані на відновлення порушеного права, або зобов'язує відшкодувати шкоду, заподіяну порушенням права [68, с. 72]. Має місце класичний припис зобов'язання, який зобов'язує порушника до активних дій, спрямованих на його виконання.

Характеристика охоронних правовідносин буде неповною, якщо не розглянути таку їхню ознаку, як порядок формування юридичних засобів, які застосовують для правового регулювання. Зокрема С. В. Чернопьятов наголошує, що в основу визна-

чення охоронних правовідносин потрібно ставити не правову норму, а можливість застосування заходів примусу [589, с. 131]. Твердження про важливість ознаки “застосування заходів примусу” підтримують Ю. Н. Андрєєв [13, с. 83], Д. Н. Кархальов [183, с. 29], В. І. Щербина [614, с. 101], Ю. Ю. Томілова [536, с. 9].

Необхідно зазначити, що різні автори по-різному розуміють юридичний примус в охоронних правовідносинах. Одні визначають примус як можливість впливу на правопорушника, спрямовану на відновлення порушеного права або попереднього стану. Інші, наприклад, І. А. Сердюк [484, с. 7], В. І. Щербина та Є. Ю. Подорожний [542, с. 111], пов'язують охоронні правовідносини передусім з одним із різновидів юридичного примусу – юридичною відповідальністю. Підтримуємо першу групу вчених, оскільки недоліком зазначеної конструкції у другому аспекті є те, що охоронні правовідносини зводяться лише до юридичної відповідальності. Вважаємо другий підхід є методологічно неправильним, оскільки поза межами конструкції охоронних правовідносин залишаються відносини, спрямовані на відновлення порушених прав.

Мету охоронних правовідносин Л. С. Явич визначав як реалізацію юридичної відповідальності, відновлення порушеного права, охорону суб'єктивних прав, застосування санкцій норм права [633, с. 219]. Таку позицію підтримують О. М. Запорожець [167, с. 245] і Д. Н. Кархальов [183, с. 23].

В охоронних правовідносинах юридичний примус переслідує подвійну мету. Передусім: відновлення порушеного трудового права особи, компенсація за шкоду, заподіяну порушенням суб'єктивного трудового права та законного інтересу. По-друге, юридичний примус переслідує мету юридичної відповідальності. В юридичній літературі з трудового права обґрунтовують позитивну та негативну юридичну відповідальність [77, с. 34]. Позитивну відповідальність характеризують як заохочувальну, негативну – як застосування санкції за правопорушення [570, с. 86–87].

Зважаючи на той факт, що притягнення до трудової відповідальності відбувається в охоронних правовідносинах,

залежно від виду примусу можна виділити два види охоронних правовідносин: 1) щодо захисту порушеного права; 2) щодо притягнення правопорушника до юридичної (трудоправової) відповідальності.

Отже, метою виникнення та існування охоронних правовідносин є захист порушених трудових прав та законних інтересів працівників шляхом відновлення порушеного права або попереднього правового стану, а також притягнення правопорушника до трудоправової функції. Однак, як видається, мета існування охоронних правовідносин лише цим не обмежується. Будь-яка відповідальність має ще і превентивну функцію, яку можна сформулювати як запобігання порушення трудових прав. Тож існування охоронних правовідносин передбачає ще і мету запобігання порушення трудових прав.

Наступною ознакою охоронних правовідносин є підстава їх виникнення. Підставою виникнення будь-яких правовідносин є юридичний факт. У юридичній літературі з трудового права юридичний факт визначають як реальну життєву обставину, з правовою моделлю якої норма права пов'язує настання певних юридичних наслідків у сфері трудових і тісно пов'язаних з ними правовідносин, здійснення чи набуття суб'єктивних прав та обов'язків, а також захист порушених або оспорюваних суб'єктивних трудових прав [496, с. 6].

Зокрема, М. Г. Александров відзначав, що життєва обставина сама по собі не є юридичним фактом. Вона стає юридичним фактом тільки тоді коли таке значення їм надають норми права [4, с. 291].

Досліджуючи правову природу юридичних фактів, В. В. Муругіна дійшла висновку, що за своєю суттю юридичний факт має два аспекти: матеріальний й ідеально-правовий [298, с. 62]. Матеріальний аспект – це конкретна життєва обставина, але вона стає юридичним фактом лише тоді, коли їй притаманний ідеально-правовий аспект; норма права формулює ідеальну модель поведінки особи.

Для охоронних трудових правовідносин наявність правової норми має важливе значення, оскільки у випадку відсутності

норми охоронні трудові правовідносини не виникають і механізм захисту трудових прав не зможе функціонувати.

Досліджуючи адміністративно-правові відносини, О. І. Харитонова зробила висновок, що регулятивні та охоронні правовідносини відрізняються не стільки завданнями і сферами впливу, скільки підставами виникнення, обсягом державного примусу, засобами і методами, які застосовують для досягнення однієї і тієї ж мети – захисту прав та інтересів приватної особи [564, с. 166].

У теорії права існує думка, що охоронні правовідносини є результатом скоєння суб'єктами правопорушень [156, с. 237].

Зокрема, О. Ф. Скакун також зазначає, що охоронні правовідносини виникають із фактів неправомірної поведінки суб'єкта, тобто такої поведінки, яка вимагає певної реакції держави (кримінальні, адміністративні правовідносини). Вони пов'язані з виникненням і здійсненням юридичної відповідальності, передбаченої в санкції охоронної норми [498, с. 366]. Таку позицію підтримують А. Ф. Черданцев [586, с. 291] і С. В. Чернопьятов [589, с. 135].

Охоронні правовідносини виникають як продовження регулятивних у випадку порушення відповідних норм права. Порушення регулятивної правової норми зумовлює виникнення охоронних правовідносин задля усунення порушення або захисту трудових прав працівника. Отже, можна підсумувати, що юридичною підставою виникнення охоронних правовідносин є порушення (діями або бездіяльністю) регулятивної норми. Однак для виникнення охоронних правовідносин самого порушення регулятивної правової норми недостатньо. Для притягнення до відповідальності, а також для захисту трудових прав необхідні вольові дії осіб, які звернуться до уповноважених органів, щоб механізм захисту запрацював. Звернення до відповідних органів або початок процедури самозахисту потребує попереднього встановлення факту порушення трудових прав, або порушення правової норми. Зазначені дії мають ознаки вольових дій осіб щодо встановлення юридичного факту, який згодом слугуватиме підставою виникнення охоронних правовідносин. Підсумо-

вуючи, охоронні правовідносини не виникнуть, якщо особа не вчинить дій щодо встановлення юридичного факту порушення правової норми, або не звернеться до відповідного органу за захистом порушеного права чи самостійно здійснить дії із самозахисту трудових прав.

У галузі охоронних правовідносини правовими наслідками є виникнення права особи на захист і правових обов'язків у правопорушника. Поширеною у правозастосуванні є практика, що для досягнення правових наслідків необхідно отримати декілька взаємопов'язаних юридичних фактів.

Суму декількох одиничних фактів, яким норми трудового права надають значення лише за наявності їх усіх у сукупності, оскільки саме у такому своєму комплексі вони породжують, змінюють чи припиняють трудові правовідносини, П. Д. Пилипенко називає фактичним складом [333, с. 24–25].

Аналізуючи юридичні факти виникнення соціально-забезпечувальних правовідносин, П. Д. Пилипенко і С. М. Синчук виділяють три необхідні елементи, юридичного фактичного складу (окремі юридичні факти). Це передусім об'єктивні обставини (факти), волевиявлення особи і рішення компетентного органу [373, с. 135].

Кожен із названих одиничних юридичних фактів є необхідним для виникнення чи припинення правовідносин.

Зокрема, В. Б. Ісаков [175, с. 24], О. О. Красавчиков [224, с. 62], Н. А. Чечина [591, с. 70–71] і Я. В. Симутіна [496] вважають, що фактичний склад відрізняється тим, що усі елементи певною мірою зв'язані у просторі і часі, взаємообумовлені.

Робимо висновок: відсутність хоча б одного з елементів фактичного складу у тій послідовності, яка передбачена гіпотезою юридичної норми, виключає можливість виникнення охоронних трудових правовідносин.

Повертаючись до дискусії з питання, що є підставою виникнення охоронних правовідносин: порушення правової норми, порушення суб'єктивних трудових прав чи вчинення правопорушення, наведемо декілька аргументів. Суб'єктивні трудові права закріплені у правових нормах. Вони визначаються у зако-

нах, підзаконних нормативно-правових актах, зокрема локальних, так і в актах договірною характеру. Тож, порушення суб'єктивного трудового права є порушенням (невиконанням) відповідної норми права. Правопорушення як підстава виникнення охоронних трудових правовідносин є безумовною підставою виникнення правовідносин притягнення правопорушника до відповідальності. Для прикладу, при притягненні працівника до дисциплінарної відповідальності необхідним є встановлення факту вчинення цим працівником дисциплінарного проступку. В теорії права, зокрема і трудового права, зазначено, що єдиною підставою трудової юридичної відповідальності є трудове правопорушення. Структуру трудового правопорушення становлять суб'єкт, суб'єктивна сторона, об'єкт, а також об'єктивна сторона правопорушення [538, с. 360–361]. У випадку захисту трудових прав умова про вину порушника не є обов'язковою. Для захисту важливим є сам факт порушення права, яке підлягає поновленню. Тож логічним є висновок, що для захисту права необхідними елементами є: суб'єкт порушення, об'єкт порушення (право або законний інтерес), об'єктивна сторона. Вина має значення лише для відшкодування заподіяної порушенням шкоди.

Нагадаємо, що охоронні трудові правовідносини існують з метою притягнення правопорушника до трудової відповідальності або захисту порушених трудових прав. Та група охоронних трудових правовідносин, які виникли як наслідок трудового правопорушення, припиняє своє існування за наявності факту виконання рішення про притягнення особи до відповідальності. Однак дія охоронних трудових правовідносин не припиняється. Показовим у цьому відношенні є рішення апеляційного суду м. Києва від 4 вересня 2018 року справа № 761/20349/17. За матеріалами справи позивача було притягнуто до дисциплінарної відповідальності у вигляді догани. Наказ не був доведений до працівника, тож працівник не знав про притягнення його до дисциплінарної відповідальності. У рішенні суду зазначено, що колегія суддів уважає, що при вирішенні цього спору необхідно враховувати незаконність наклад-

дення на позивача дисциплінарного стягнення наказом № 199-ОС від 30 грудня 2016 року, а відтак, відмова у задоволенні позовних вимог про визнання незаконним наказу про звільнення позивача та його поновленні на роботі суперечитиме засадам цивільного законодавства про справедливість та розумність і призведе до відмови у захисті порушених прав позивача [446]. Суд вважає, що, оскільки рішення про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності не було виконане (працівник не був ознайомлений з наказом), то фактично працівник до дисциплінарної відповідальності не притягався.

Аналогічно й у випадку захисту порушених трудових прав. Охоронні правовідносини триватимуть до моменту факту виконання рішення про захист трудових прав. Наявністю рішення про захист трудових прав охоронні правовідносини не вичерпуються, оскільки факт рішення свідчить про досягнення основної мети існування цих правовідносин: захист порушеного суб'єктивного трудового права. Суб'єктивне трудове право вважатиметься захищеним з моменту виконання рішення про застосування відповідних правових способів захисту порушеного права. Виконання рішення про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності чи виконання рішення про застосування відповідних правових способів захисту порушеного права і є тим юридичним фактом, який припиняє відповідні охоронні трудові правовідносини.

Резюмуємо: трудові охоронні правовідносини виникають з моменту порушення суб'єктивного права і припиняють свою дію лише після відновлення порушеного права.

Обов'язковим елементом будь-яких правовідносин є їхні суб'єкти.

У теорії права і в галузевих правових науках немає єдиного висновку про систему суб'єктів охоронних правовідносин. Прихильники так званих "вертикальних" охоронних правовідносин вважають, що обов'язковим суб'єктом охоронних правовідносин є держава або від її імені державно-владні органи. Так, В. М. Протасов зазначає, що сенс існування охоронних правовідносин у правовій системі, їх головне призначення полягає в

тому, що вони покликані опосередковувати владну діяльність держави щодо забезпечення функціонування правового механізму і соціальної структури. Тому охоронні правовідносини завжди охоплюють владний суб'єкт [427, с. 75]. Висновок автора, видається, методологічно помилковим, оскільки відбулося ототожнення юридичного примусу та примусової діяльності держави.

Зазначені твердження притаманні представникам публічно-правових галузей права. Наприклад, кримінальний процес здебільшого є інквізиційним за характером, то участь у ньому від імені держави бере її представник. Суд у кримінальному процесі виконує роль органу, який здійснює каральну функцію, однак сучасні тенденції розвитку кримінального процесу свідчать про поширення змагальності у кримінальному процесі. Підтримуючи ідею участі державних органів у охоронних правовідносинах, І. А. Сердюк зазначає, що охоронними правовідносинами стануть тоді, коли потерпілий звернеться за захистом порушеного права до держави, тобто ініціює виникнення нового зв'язку, правоохоронних відносин, у межах яких і забезпечується примусове виконання правопорушником юридичного обов'язку [484, с. 113].

Представники приватно-правових наук підтримують позицію, що охоронні правовідносини виникають між суб'єктами регулятивних відносин.

У приватноправових галузях монополія держави на застосування правового примусу не виглядає абсолютною, а застосування правового примусу не завжди опосередковується процесуальними відносинами [587, с. 138].

З цього приводу В. В. Бутнев зазначає, що держава є суб'єктом охоронних правовідносин у галузях, що належать до публічного права, в яких безпосереднім об'єктом захисту є суспільний інтерес. У приватно-правових галузях механізм захисту інший. Реалізація заходів захисту і юридичної відповідальності в цивільному і споріднених йому галузях права призводить до захисту інтересів приватної особи. У цих галузях права охоронні правовідносини складаються "по горизонталі": між суб'єктом

порушеного права або інтересу і правопорушником. Реалізація заходів захисту і відповідальності можлива (і навіть бажана) без участі держави. Держава є лише гарантом захисту прав та інтересів [65, с. 55–56].

Процес вирішення правового конфлікту може відбуватися і без звернення до суду або до інших юрисдикційних державних органів. Процедури приватного права, наприклад, вирішення спору за участю посередника, самостійне – в порядку, встановленому сторонами, врегулювання розбіжностей цілком вкладається в поняття “охоронні правовідносини” [317, с. 462].

Зокрема, І. С. Канзафарова зазначає, що суб’єкт цивільного права – правопорушник може добровільно виконати свій обов’язок в охоронному правовідношенні на користь потерпілого [182, с. 113]. До суду за захистом своїх прав потерпіла сторона звернеться лише у випадку відмови правопорушника вчинити дії на користь потерпілого.

Трудове право за правовою природою є соціальним, тож значення державних органів як суб’єктів охоронних трудових правовідносин є значно меншим, ніж в публічних галузях. У випадку застосування юрисдикційних форм правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників суб’єктами захисту є державні органи: суди, органи державного нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства. У неюрисдикційних формах захисту суб’єктами захисту є органи, які не є державними, але які утворюються для вирішення конкретної справи і наділені повноваженнями застосування правових засобів захисту, або ж наділені повноваженнями сприяти сторонам у вирішенні трудового спору (примирні органи).

У науковій літературі наявне інше визначення системи суб’єктів трудових правовідносин. На думку Н. М. Шевченко, суб’єктами охоронних трудових правовідносин є учасники суспільних відносин у сфері найманої праці, на яких законодавством покладено обов’язок охорони прав та свобод учасників трудових відносин [604, с. 131]. Серед суб’єктів вона виділяє обов’язкових (працівника і роботодавця); допоміжних (суб’єкти із владними повноваженнями); факультативних (участь у

охоронних правовідносинах є обов'язковою і непостійною). До того ж є другорядні суб'єкти (беруть участь у цих правовідносинах за потреби). Одним із центральних суб'єктів охоронних трудових відносин, на переконання Н. М. Шевченко, є органи державної влади.

Базуючись на попередньо обґрунтованій тезі, що суб'єктами регулятивних правовідносин є працівник та роботодавець, а охоронні правовідносини є продовженням регулятивних, підтримуємо висновок, що основними учасниками охоронних трудових правовідносин є працівник і роботодавець.

Особливістю охоронних трудових правовідносин є те, що вони зобов'язальні за характером. Одні суб'єкти цих правовідносин наділені правом звернення за захистом порушеного права і вимоги застосування правових способів захисту, а інші зобов'язані усунути порушення права або його поновити. В охоронних трудових правовідносинах з притягнення до трудово-дисциплінарної відповідальності один суб'єкт наділений правом притягнення до відповідальності; інший, якого притягують до відповідальності, обов'язком понести певні обмеження або інші негативні наслідки. Для прикладу, відповідно до трудового законодавства роботодавець має право притягнути до дисциплінарної відповідальності працівника за вчинення дисциплінарного проступку.

Суб'єктами трудових охоронних правовідносин є особа, право якої порушене, або яке оспорується, з одного боку. Іншим суб'єктом є особа, яка порушила відповідне право або створила загрозу його порушення.

Одним із суб'єктів охоронних трудових правовідносин є працівник. Специфіка трудового права зумовлює те, що працівник є суб'єктом: а) який може бути суб'єктом дисциплінарної та матеріальної відповідальності; б) який має право на звернення до органів, що здійснюють захист його прав, а також право вимоги на застосування правових способів захисту трудових прав та законних інтересів.

Ще одним суб'єктом охоронних трудових правовідносин є роботодавець.

Роботодавець є суб'єктом охоронних трудових правовідносин як при захисті індивідуального трудового права (індивідуальні охоронні трудові правовідносин); так і при захисті колективного трудового права (колективні охоронні трудові правовідносин) (ст. 19, 20 Закону України “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності” [407]).

Здебільшого роботодавець є суб'єктом охоронних трудових правовідносин як орган, який може притягнути працівника до трудової відповідальності, а також, у якого працівник може вимагати застосування правових способів захисту трудових прав.

Із аналізу трудового законодавства [407], робимо висновок, що суб'єктом охоронних трудових правовідносин може бути організація роботодавців або їх об'єднання. Метою створення організацій роботодавців відповідно до Господарського кодексу України є реалізація та захист своїх прав [119].

Закон України “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності” метою створення організацій роботодавців, їх об'єднань називає представництво і захист прав та законних інтересів роботодавців у економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, зокрема в їхніх відносинах з іншими сторонами соціального діалогу [407].

Науковці наводять різні групи завдань організацій роботодавців та їх об'єднань, за допомогою яких вони зможуть реалізувати мету свого функціонування [107]. Для прикладу, О. А. Хименко виділяє такі основні завдання організації роботодавців, як: участь у проведенні переговорів і укладання дво- і тристоронніх угод на всіх рівнях; координація дій у виконанні зобов'язань згідно з укладеними угодами; формулювання, представництво та захист спільних інтересів і прав роботодавців у відносинах з органами державної влади та об'єднаннями найманих працівників; сприяння вирішенню колективних трудових спорів і запобіганню страйків; відстоювання необхідності довгострокових державних інвестицій у людський капітал і державної підтримки розвитку персоналу на підприємствах; розвиток співробітництва з міжнародними організаціями роботодавців,

поширення позитивного досвіду соціального партнерства; налагодження постійних контактів із засобами масової інформації й громадськістю, формування позитивного іміджу роботодавця в Україні [568, с. 371].

Зокрема, Г. А. Трунова вважає, що суть діяльності організацій роботодавців зводиться до формування узгодженої позиції своїх членів у питаннях регулювання соціально-партнерських відносин і відстоювання її перед іншими соціальними партнерами. У зв'язку з цим організації роботодавців здійснюють представницьку; захисну (включаючи функцію контролю); інформаційну, освітню та консультативну функції [549, с. 12].

Одним із основних прав організацій роботодавців в охоронних трудових правовідносинах є їх право представляти і захищати права та законні інтереси своїх членів. Таке право впливає із мети створення організацій, яка передбачена законом. Закон України "Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності" [407] у ст. 2 наділяє організації роботодавців правом представляти і захищати свої права та законні інтереси, права та інтереси своїх членів у відносинах з органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим та органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх об'єднаннями та утвореними ними органами, іншими громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами, організаціями.

Організації роботодавців є представниками роботодавців, діють від їх імені та в їх інтересах при проведенні колективних переговорів, при вирішенні колективних трудових спорів та в інших випадках, передбачених законом і їхнім статутом.

Учена Г. І. Чанишева зазначає, що організації роботодавців, які трактуються МОП як "профспілки підприємців", представляють та захищають інтереси роботодавців на різних рівнях системи соціального партнерства, виступаючи їхніми представниками у діяльності тристоронніх органів, при проведенні колективних переговорів для укладення угод, здійсненні контролю за їх виконанням, вирішенні колективних трудових спорів тощо [582, с. 15].

На відміну від роботодавця, організації роботодавців можуть бути суб'єктом охоронних трудових правовідносин лише при захисті колективних трудових прав та законних інтересів (ст. 20 Закону України “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності”) [407].

Робимо висновок, що організації роботодавців, як і самі роботодавці, є суб'єктом охоронних трудових правовідносин і наділені відповідними правами.

Іншими суб'єктами охоронних трудових правовідносин можуть виступати: державні органи (суд, органи контролю за дотриманням трудового законодавства), громадські органи (профспілки), а також органи, утворені для захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Суб'єктом колективних охоронних трудових правовідносин також може виступати колектив найманих працівників. Такий висновок зроблено з огляду на ст. 4 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, яка передбачає, що стороною колективного трудового спору є колектив найманих працівників.

Об'єктом трудових охоронних правовідносин є порушені суб'єктивні права і законні інтереси як окремого працівника, так і колективу найманих працівників.

Зміст трудових охоронних правовідносин становлять взаємні обов'язки їх сторін. У науковій літературі з цивільного права утвердилася позиція, що зміст охоронних правовідносин становить право особи на захист, а також обов'язок порушника відновити порушене суб'єктивне право [183, с. 112]. Відповідно до змісту права на захист потерпілий працівник має можливість вимагати відновлення порушеного трудового права, а порушник наділений обов'язком відновити порушене право. З огляду на цей факт можна зробити висновок про те, що трудові охоронні правовідносини є зобов'язальними, праву потерпілого працівника кореспондує обов'язок порушника відновити порушене суб'єктивне трудове право. Зобов'язальний характер охоронних трудових правовідносин зумовлює особливості їх змісту. В обох видах охоронних трудових правовідносин уповноважена особа наділена правом вимоги: притягнення до тру-

доправової відповідальності, застосування правових способів захисту, а зобов'язана особа зобов'язана перетерпіти обмеження або негативні наслідки, пов'язані з притягненням до відповідальності, або відновити порушене право. В охоронних трудових правовідносинах з юридичної відповідальності роботодавець як уповноважена особа наділена правом притягнення до трудової відповідальності в порядку, визначеному законом, а працівник є тією зобов'язаною особою, яка має обов'язок бути притягнутою до відповідальності. В охоронних правовідносинах уповноваженою особою виступає суб'єкт, права якого порушені. Він має право вимоги захистити свої порушені права та законні інтереси у спосіб, передбачений законом, право вимагати застосування правових способів захисту. Зобов'язаною особою тут є суб'єкт, який порушив суб'єктивне трудове право або законний інтерес. Він має обов'язок відновити порушене право. Такий обов'язок він може виконати самостійно або на виконання рішення органу, який захищає порушене право.

Підсумовуючи, зазначимо, що захист трудових прав та законних інтересів працівників здійснюється у порядку вирішення трудових спорів. Незалежно від виду спору і від органу, який його розглядає, виникають охоронні трудові правовідносини. Необхідно погодитися з твердженням, висловленим у літературі, що з позицій теорії регулятивних та охоронних правовідносин спільність підходу до процедури захисту прав – охоронної сфери – очевидна але не за формальною ознакою – характеру процедури, а з позиції змісту [317, с. 464]. Дійсно у відносинах розгляду спорів за участю посередника чи третейського судді маємо охоронні правовідносини. При цьому імовірна можливість застосування примусу для виконання рішень примирних органів.

Охоронні правовідносини за своєю природою є двостороннім зобов'язанням. З огляду на зміст цих правовідносин, що визначають їхню правову сутність – “права на захист” та “зобов'язання” – суб'єктами таких правовідносин є “правоможна особа” та “зобов'язана особа”.

Суб'єкти, трудові права чи законні інтереси яких порушено після звернення до іншої сторони із вимогою про усунення порушення, набувають статусу “правоможної особи”. Відповідно, порушник таких прав чи законних інтересів – роботодавець, до якого звернулась “правоможна особа”, стає “зобов'язаною особою”.

1.4. Заборона зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин

В умовах реформування трудового законодавства і розширення можливостей для захисту порушених трудових прав питання заборони зловживання правом при захисті порушених трудових прав є актуальним, оскільки особа, яка зловживає правом, не тільки порушує права та законні інтереси інших суб'єктів, але може і нанести шкоду іншим суб'єктам трудових правовідносин.

Зазначеній проблемі в науковій літературі присвячено дуже мало публікацій. Проблему зловживання правом у теорії права досліджували Т. Т. Полянський [349], А. А. Маліновський [269], а у науці трудового права вивчали українські та зарубіжні вчені, серед яких необхідно відзначити А. С. Сидоренко [491], О. Т. Панасюка [321], О. М. Офман [316], Н. О. Максименко [265]. Утім, з огляду на сучасні реалії розвитку інституту захисту трудових прав, існування соціального діалогу і перспективи його розвитку в контексті імплементації міжнародних стандартів реалізації захисту трудових прав в Україні, проблеми заборони зловживання правом при захисті трудових прав потребують глибокого наукового аналізу.

Про вагомість інституту заборони зловживання суб'єктивними правами свідчить той факт, що Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод передбачено засаду заборони зловживанням прав. Зокрема, у ст. 17 Конвенції зазначено, що жодне з її положень не може тлумачитись як таке, що надає будь-якій державі, групі чи особі право займатися будь-

якою діяльністю або вчиняти будь-яку дію, спрямовану на скасування будь-яких прав і свобод, визнаних цією Конвенцією, або на їх обмеження в більшому обсязі, ніж це передбачено в Конвенції [205].

Заборона зловживання правом, зокрема здійснення суб'єктивних цивільних прав із наміром завдати шкоду іншим учасникам суспільних відносин або інші форми його вчинення передбачено ст. 13 Цивільного кодексу України як межа здійснення цивільних прав. Трудове законодавство дотепер не регулює питань, пов'язаних зі зловживанням своїми правами сторін трудових правовідносин, хоча в галузевій науці вже були спроби обґрунтувати зміст такого зловживання та доцільність нормативного врегулювання процедури виявлення, уникнення та усунення.

Зокрема, Г. С. Гончарова зазначала, що завдання теорії і правозастосовної практики полягає в установленні всіх випадків зловживання правом і боротьбі з ним. Це особливо важливо у сфері трудових відносин. Зловживання правом, на її думку, виявляється у діях, юридично не заборонених, вони дозволені, але не схвалюються ні в моральному, ні в будь-якому іншому плані [114, с. 61–63].

Заборона зловживання правом – вимога до суб'єкта права не виходити за межі норм права в процесі виконання обов'язків, реалізації прав, реалізовувати свої права і обов'язки належно [71, с. 275].

Сутність правової категорії зловживання правом можна визначити як здійснення управомоченою особою свого права через використання недозволених засобів його реалізації, але в межах звичайного типу поведінки [295, с. 74]. Зловживання правом не є елементом змісту права, що відображається у правоможностях суб'єкта, а категорією здійснення права, оскільки суб'єкт реалізує правоможності, що формують зміст права, однак недобросовісно, належить не до категорії змісту права, а до категорії здійснення права, оскільки особа діє в межах наданих прав, але недобросовісним способом.

Зокрема, М. О. Стефанчук визначав зловживання суб'єктивним цивільним правом як передбачену нормами права поведінку уповноваженої особи щодо здійснення свого суб'єктивного права, якою може бути завдано шкоди іншим особам [517, с. 12].

Правовими ознаками, що відображають зміст поняття “зловживання правом”, на думку О. М. Офман, є заподіяння шкоди або створення реальної загрози її заподіяння; отримання необґрунтованої переваги перед іншими особами; неправомірне обмеження прав інших суб'єктів; порушення мети, які встановлені нормативно-правовими актами [316, с. 7].

Натомість А. А. Маліновський визначає дві ознаки зловживання правом заподіяння шкоди шляхом здійснення права; здійснення суб'єктивного права всупереч його призначенню [269, с. 57–71]. Учений аргументує дещо відмінні ознаки зловживання правом, зокрема, це закріплення в законі суб'єктивного права (наявність норми); реальна можливість здійснення суб'єктивного права; реалізація суб'єктивного права на практиці, при якій суб'єкт не виконує кореспондуючий праву обов'язок; суб'єкт завдає шкоди суспільним відносинам; суб'єкт діє недоцільно або аморально [269, с. 16].

Основними ознаками зловживання правом А. С. Сидоренко називає: наявність суб'єктивного права і реалізацію його в межах норм законодавства; поведінка особи не має виходити за межі наданих прав та обов'язків; наявність шкоди, завданої в результаті реалізації суб'єктивного права, і відповідальність за неї [491, с. 49].

Розглядати проблему зловживання правом варто, ґрунтуючись на таких позиціях: 1) суб'єктивне право закріплене в правовій нормі; 2) зловживання суперечить основним принципам; 3) це недобросовісне використання права суб'єктами у власних інтересах на шкоду іншим суб'єктам.

Свого часу Т. Т. Полянський виділив юридичні й суб'єктивні передумови зловживання правом. Учений наголосив, що можливість вчинення зловживання правом є зазвичай результатом недосконалості норм об'єктивного права, яку умовно можна назвати юридичною передумовою явища, що розглядається.

Окрім юридичної, варто виділяти й суб'єктивну передумову, якою є специфічний вид деформованої правової свідомості суб'єкта зловживання, який у літературі отримав назву “егоцентризм” [349, с. 128–134].

З такою концепцією погодитися важко з наступних міркувань. Зловживання правом спричиняє “зло”. Це твердження підтримують усі автори, аналізуючи термін “зловживання” у філологічному аспекті. Говорити про “егоцентризм” недоцільно, оскільки особа зловживає правом свідомо або не свідомо. Свідоме зловживання наданими їй або закріпленими за нею суб'єктивними правами є прямим умислом і жодної іншої кваліфікації поведінки бути не повинно. Зловживання є результатом вчинення дій або бездіяльності, тобто ми говоримо про вольову складову цього явища, не про зміст права, а результат його дотримання.

Зловживанню правом, на думку Т. Т. Полянського, притаманні основні та факультативні ознаки. Основними ознаками зловживання правом учений вважає: зловживання правом відбувається лише через формальне здійснення (реалізацію) суб'єктами своїх юридичних прав чи обов'язків; зловживання завжди є умисною поведінкою; унаслідок зловживання правом заподіюється шкода суспільним відносинам або ж створюється реальна загроза її настання. Факультативною ознакою він називає те, що офіційно констатувати наявність зловживання правом може лише уповноважений правозастосовний орган, кваліфікуючи формально правомірну поведінку суб'єкта права з реалізації ним суб'єктивних норм як правопорушення [350, с. 39–40].

Натомість Н. О. Максименко визначає зловживання правом як особливий вид правової поведінки, що полягає у здійсненні громадянами свого суб'єктивного права у недозволені способи, що суперечать призначенню права, внаслідок чого завдається шкода суспільству, державі, окремій особі [265, с. 90].

Справді при зловживанні правом суб'єкт реалізовує своє право. Часто автори пишуть, що він реалізовує своє право формально. Однак ніхто не піддає сумніву, що таким правом суб'єкт

наділений. Інша справа, як суб'єкт реалізовує своє право, і з якою метою.

Резюмуючи, основною ознакою зловживання правом у трудових правовідносинах є здійснення свого суб'єктивного трудового права всупереч його призначенню. Логічно продовжуючи, вважаємо правильними такі твердження: таким правом суб'єкт наділений; він його здійснює; але здійснює його недобросовісно і всупереч призначенню права.

Основними ознаками зловживання трудовими правами вважаємо: право використовується недобросовісно всупереч його призначенню; право використовується на шкоду суспільству, іншим суб'єктам трудових правовідносин, третім особам; право використовується з метою власної вигоди.

Цікавим для нашого дослідження є рішення Верховного Суду. Визнаючи певні дії учасників процесу зловживанням процесуальними правами, ВС часто зазначає, що ознакою зловживання процесуальними правами є не просто конкретні дії, а дії, спрямовані на введення суду в оману, затягування розгляду справи, створення перешкод опоненту. Отже, враховуючи, що перелік дій, наведений у ч. 2 ст. 43 Господарського процесуального кодексу України, не є вичерпним, суд може визнати зловживанням процесуальними правами також інші дії, які мають відповідну спрямованість [42]. Використовуючи судову практику та наклавши цю практику на трудові правовідносини, зловживання правом на захист вважатимемо реалізацію цього права всупереч його соціальному призначенню.

Відповідно до аргументів, наведених у праці В. В. Ісаєва, соціальне призначення формується і складається з потреб суспільного розвитку. Відповідно до потреб, соціальними потребами суспільства створюються закони, спрямовані на закріплення певних відносин, їх регулювання або охорону. Соціальне призначення права полягає у врегулюванні, впорядкуванні суспільних відносин, наданні їм належної стабільності, створенні необхідних умов: для реалізації прав громадян і нормального існування громадянського суспільства загалом [181, с. 46].

Фундаментом формування трудового права є: гарантії трудових прав суб'єктів трудових правовідносин; збалансування інтересів.

Соціальне призначення трудового права О. Є. Костюченко визначає як ціннісну орієнтацію його норм на закріплення, гарантування, реалізацію, охорону і захист пріоритету природних трудових та фундаментальних соціальних прав працівників відносно прав інших суб'єктів трудового права і воно не повинно змінюватися залежно від стану економіки країни, бо воно ґрунтується на визнанні людини соціальною цінністю, а соціально-трудова праця працівника необхідною умовою демократичного розвитку суспільства [217, с. 5]. Дослідниця зазначає, що правове регулювання трудових відносин повинно забезпечувати справедливий баланс інтересів учасників відносин у сфері праці [216, с. 116].

Зокрема, О. Т. Панасюк та І. Богдан зазначають, що у сфері трудових правовідносин зловживання правом характеризується порушенням балансу інтересів їхніх учасників унаслідок односторонньої та заснованої на відмінностях правового статусу працівника і роботодавця реалізації суб'єктивних трудових прав усупереч їх (прав) соціальним призначенням, спрямованої на зміну попередньо визначеної взаємності та еквівалентності трудових відносин за рахунок використання наданих та закріплених правовими нормами можливостей [321, с. 162].

Ще однією ознакою зловживання правом є реальне заподіяння або можливість заподіяння конкретизованої або абстрактної (уявної) матеріальної чи майнової шкоди. Як приклад, заподіяння майнової шкоди можна навести випадок, коли вантажники морського порту оголосили страйк якраз у той момент, коли в порт для розвантаження прибув корабель з продуктами, які швидко псуються. За час проведення страйку товар зіпсувався, унаслідок цього і вантажоотримувачу, і судовласнику була заподіяна велика шкода.

Метою зловживання правом є вигода суб'єкта, під якою розуміємо отримання благ матеріального або нематеріального характеру, ухилення від виконання обов'язків, які впливають

із трудового, колективного договору чи законодавства, ухилення від притягнення до трудоправової відповідальності.

На основі досліджених ознак можемо сформулювати поняття “зловживання правом”, як несумлінну поведінку суб’єкта трудових правовідносин з метою реалізації свого права не за його призначенням, яка заподіює або може заподіяти шкоду іншим суб’єктам трудових правовідносин, чи третім особам, як правило, з використанням дефектів трудового та іншого законодавства (прогалини, колізії, оцінні категорії і т. п.) при формальній правомірності таких дій.

Обґрунтовуючи різноманітність форм зловживання цивільними правами С. Осадчук і М. Осадчук, називають такі: 1) шикана (дії, спрямовані винятково на завдання шкоди іншій особі та відсутній законний інтерес); 2) зловживання цивільним правом з невиключним і неєдиничним наміром заподіяння шкоди, доповненим невизначальним законним інтересом [315, с. 69].

Використовуючи критерії розмежування форм зловживання правом, запропоновані С. Осадчук, у трудовому праві кожна з форм можна поділити на види та підвиди залежно від виду суб’єктивного права (кому воно належить, або від інституту трудового права, в якому воно закріплене) або правомочності як елементів правоздатності, якими зловживають (використання суб’єктивного права на шкоду іншій стороні трудового договору, зловживання роботодавцем своїм становищем як особи, яка наділена організаційною та дисциплінарною владою).

За цим критерієм кожна з форм зловживання правом може бути розподілена на такі дві групи видів зловживання правом: 1) зловживання правомочністю як елементом трудової правоздатності, зокрема: а) використання трудових прав з метою тиску на роботодавця; б) зловживання при укладенні, зміні чи припиненні трудового чи колективного договору; 2) зловживання окремими видами суб’єктивних трудових прав: а) правами стосовно робочого часу та часу відпочинку; б) правами в оплаті праці; в) трудоправової відповідальності; г) правами в охороні праці; д) правами при вирішенні колективних та індивідуальних трудових спорів.

Окремо виділяємо зловживання суб'єктом своїм правом у формі перевищення. Зазначена форма здебільшого притаманна під час здійснення своїх повноважень посадовою особою.

Зокрема, А. С. Сидоренко зазначає, що останніми роками зростають негативні тенденції зловживань з боку роботодавців: а) збільшується кількість випадків несвоєчасної виплати заробітної плати, б) свавільно встановлюється режим робочого часу, в) порушуються права працівників на відпочинок, г) значно збільшилися зловживання і порушення трудового законодавства під час оформлення, зміни та припинення трудових відносин та ін. [490, с. 89]. Л. О. Новіков до форм прояву зловживання правом з боку роботодавця відносить випадки використання права на заохочення для накладання на працівників матеріальних стягнень у вигляді штрафних санкцій [309, с. 64–68], а також поширення практики прихованих штрафів за порушення трудової дисципліни [310, с. 17–19].

Працівник і роботодавець як володільці індивідуальних суб'єктів трудових правовідносин потенційно завжди можуть зловживати своїми правами. Дискусійною в літературі є позиція стосовно можливості колективу найманих працівників бути суб'єктом зловживання правом. Т. Т. Полянський з цього приводу зазначає, що сутнісними особливостями такого колективу – суб'єкта зловживання правом є, по-перше, певна визначена кількість людей, які відіграють у колективі незамінну роль та без котрих досягнення цим колективом мети його створення та цілей поточної діяльності (а, отже, відповідних – девіативних – цілей кожного індивідуального суб'єкта) не є можливим; по-друге, реалізація вказаних цілей стає можливою лише за умов специфічної системної та структурної побудови такого колективу [349, с. 38]. Статус суб'єкта правовідносин передбачає наявність у них правоздатності і дієздатності. А тому вони можуть бути суб'єктами зловживання правом. Суб'єктами зловживання правом можуть бути також і профспілки як представники прав та інтересів працівників, або як самостійний суб'єкт трудових правовідносин.

Зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин потребує чіткого законодавчого врегулювання. З метою зву-ження можливостей для зловживання правом суб'єктами тру-дових правовідносин пропонуємо Кодекс законів про працю України доповнити ст. 2 абзацом такого змісту “сторонам тру-дового договору, колективних угод і договорів забороняється зловживати трудовими правами”.

З метою реалізації принципу заборони зловживання пра-вом необхідно доповнити Кодекс законів про працю України новою статтею такого змісту:

“Стаття 2-2. Здійснення трудових прав.

1. При здійсненні своїх прав суб'єкти трудових правовід-носин зобов'язані утримуватися від дій, які могли б порушити права інших осіб.

2. Не допускаються дії суб'єкта трудових правовідносин, що вчиняються з наміром завдати шкоди іншій особі, а також злов-живання правом в будь-яких формах”.

З'ясувавши поняття, ознаки та форми зловживання правом у трудових правовідносинах, звернемо увагу на правові наслід-ки вчинення дій зловживання трудовими правами. Стаття 3 Конституції України передбачає, що кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не по-рушуються права і свободи інших людей [209]. Чинне трудове законодавство не містить жодних заборон щодо зловживання правом та його наслідків. Правові наслідки зловживання пра-вом у трудових відносинах, за аргументами А. С. Сидоренко виражаються у тому, що, приміром, “при зловживанні правом працівником як суб'єктом трудових правовідносин для нього настають такі негативні наслідки, як відмова в поновленні на роботі, в задоволенні позовних вимог, у захисті права. Відмова в захисті права має певні особливості: а) особа повинна бути суб'єктом трудових правовідносин, а також здійснювати свої суб'єктивні права; б) суд може відмовити в задоволенні позову лише у випадку, якщо за захистом порушеного права зверну-лась особа, яка допустила зловживання правом і цей факт до-ведено в судовому засіданні; в) застосування цієї санкції судом

не є обов'язком; він може як відмовити, так і не відмовляти в захисті права, оскільки законодавство не містить положення, за якого суд може не застосовувати відмови в захисті права" [492, с. 441]. Наслідками зловживання правом роботодавцем, на думку Н. О. Максименко, є відновлення порушеного права працівника й відшкодування грошових компенсацій. Кваліфікацію дій чи бездіяльності як зловживання правом належить вирішувати суду або іншому органу, що розглядає трудовий спір [265, с. 92]. Чинне трудове законодавство повинно орієнтуватися на застосування принципу заборони зловживання трудовими правами.

На прикладі зловживання процесуальними правами можна проілюструвати позицію Верховного Суду стосовно правових наслідків такого зловживання. Цивільний процесуальний кодекс України передбачає, що суд зобов'язаний вживати заходів для запобігання зловживанню процесуальними правами, а у випадку зловживання процесуальними правами учасником судового процесу суд застосовує до нього заходи, визначені Кодексом (ст. 44 ЦПК України) [579]. Такими заходами можуть бути: повернення або залишення без розгляду заяви (скарги, клопотання); накладення штрафу; винесення окремої ухвали.

У випадку виявлення зловживання суб'єктивними трудовими правами, орган, який розглядає трудовий спір, або інший орган, який здійснює контроль за дотриманням трудового законодавства, може відмовити у захисті порушеного права або притягнути до відповідальності особу, яка зловживає правом. Наслідком зловживання правом також може бути відшкодування матеріальної і моральної шкоди, яка заподіяна відповідними діями.

Підсумовуючи, можемо констатувати, що під поняттям "зловживання правом" розуміємо несумлінну поведінку суб'єкта трудових правовідносин з метою реалізації свого права не за його призначенням, яка заподіює або може заподіяти шкоду трудовим правовідносинам, іншим суб'єктам трудових правовідносин чи третім особам, як правило, з використанням дефектів трудового та іншого законодавства (прогалини, колізії, оцінні категорії і т. п.) при формальній правомірності таких дій.

Зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин потребує нормативного закріплення у чинному законодавстві. Це зумовлено потребами правозастосовної практики.

Законодавством встановлені правові наслідки зловживання суб'єктом своїм правом на захист: 1) відмова у захисті порушеного права; 2) притягнення до відповідальності особи, яка зловживає правом; 3) відшкодування матеріальної і моральної шкоди, яка заподіяна відповідними діями.

1.5. Межі захисту трудових прав та законних інтересів працівників

Трудове право надає широкий спектр заходів захисту володільцям суб'єктивних трудових прав. З метою об'єктивного узгодження і врахування балансу суб'єктивних трудових прав та законних інтересів сторін трудових правовідносин галузевим законодавством визначено межі захисту їхніх трудових прав та законних інтересів.

Реалізація суб'єктивних прав здійснюється в об'єктивно-визначених межах.

Значний внесок у дослідження проблеми меж здійснення трудових прав зробили вчені-теоретики С. С. Алексєєв [7], П. М. Рабінович [433], представники науки цивільного права В. П. Грибанов [124], Є. О. Мічурін [289], М. О. Стефанчук [518], Л. В. Красицька [225], О. В. Сінегубов [497], а також представники науки трудового права та права соціального забезпечення В. В. Жернаков [145], О. М. Куренной [231], Є. В. Краснов [226], П. Д. Пилипенко [335], О. І. Процевський [430], С. М. Синчук [493], В. І. Щербина [613] та інші.

Необхідність встановлення меж захисту трудових суб'єктивних прав зумовлена завданнями правового захисту порушених трудових прав та законних інтересів. Як зазначає В. П. Грибанов, гарантованість суб'єктивних прав не можна розуміти односторонньо, лише як забезпечення уповноваженого суб'єкта охоронних трудових правовідносин, яким є працівник [124].

Одним із перших науковців, який науково обґрунтував необхідність встановлення та існування меж здійснення суб'єктивних прав, був В. П. Грибанов. На його думку, межі здійснення цивільних прав встановлюються:

1) суб'єктивними межами (визначаються межами дієздатності);

2) часовими межами (визначаються строками здійснення права);

3) вимогою здійснювати суб'єктивні цивільні права відповідно до їх призначення;

4) регламентацією способів здійснення права (способів реалізації майна: продаж, дарування і т. п.);

5) наданими особі засобами примусового здійснення чи захисту її суб'єктивного права (необхідна оборона, підвідомчість спору тощо) [124, с. 45–50].

Дещо інші критерії меж реалізації суб'єктивних прав доводить О. О. Поротікова. За переконанням ученої, на сучасному етапі розвитку права змінилися уявлення щодо здійснення суб'єктивних цивільних прав та підходи до аналізу і регулювання проблеми зловживання правом [351, с. 91]. Автор пропонує власну класифікацію, відповідно до якої виділяє два класи меж здійснення цивільних прав:

1) універсальні, які поширюються на всі без винятку суб'єктивні цивільні права, обмежуючи реалізацію будь-якого суб'єктивного права в межах будь-яких правовідносин, (є всезагальними). Таким вчена називає: а) права та інтереси третіх осіб; б) засоби примусового здійснення й захисту;

2) спеціальні, які передбачаються законодавцем щодо конкретного виду цивільних прав, обмежують використання прав за умови прямого закріплення в нормах окремого інституту: а) добросовісність і розумність при здійсненні прав; б) призначення права; в) способи і засоби здійснення.

Юридичне значення меж можна відобразити: 1) у превентивній дії на суб'єктів права; 2) у тому, що доказане недотримання особою при здійсненні належного їй права хоча б однієї зі встановлених меж означатиме неправомірність і суспільну

небезпеку такої поведінки, тобто здійснення такою особою зловживання права [351, с. 98–127].

Підтримуючи висновки В. П. Грибанова, А. Ю. Белоножкін пропонує додатково розглянути питання про межі здійснення права у формі бездіяльності шляхом використання особою переважного правового становища.

На його думку, використання особою переважного правового становища обмежується: 1) суб'єктивними межами; 2) часовими межами; 3) способами використання. Воно повинно відповідати призначенню (цілі) права. Іншим видом меж він називає надання особі засобу примусового здійснення або захисту належної їй можливості використовувати переважне правове положення [32, с. 97–98].

Серед меж здійснення цивільних прав Н. Д. Єгоров обґрунтовує: не порушення прав та охоронюваних законом інтересів інших осіб; розумність і добросовісність; здійснення суб'єктивних прав відповідно до їх призначення [482, с. 276–278].

Натомість Л. Л. Давид зазначає, що здійснення будь-якого права неможливе без існування конкретних умов, серед яких виділяє такі: особа повинна бути наділена необхідною правоздатністю; у суб'єкта правовідносин має бути необхідний обсяг дієздатності; поведінка щодо здійснення цивільних прав повинна відповідати принципам здійснення суб'єктивних прав [132].

Розглядаючи право на захист як суб'єктивне охоронне право, звернемося до ст. 13 Цивільного кодексу України, де передбачено, що цивільні права особа здійснює у межах, наданих їй договором або актами цивільного законодавства. Екстраполюючи цитовану норму на трудові правовідносини, робимо висновок, що право на захист працівник може здійснювати у межах, передбачених трудовим законодавством, локальними нормативно-правовими актами, колективним чи трудовим договором. Названі нами умови є загальними межами здійснення охоронного трудового права на захист.

У ст. 13 ЦК України також визначено додаткові межі здійснення цивільних прав. Зокрема, "1) при здійсненні своїх прав

особа зобов'язана утримуватися від дій, які могли б порушити права інших осіб, завдати шкоди довкіллю або культурній спадщині; 2) не допускаються дії особи, що вчиняються з наміром завдати шкоди іншій особі, а також зловживання правом в інших формах; 3) при здійсненні цивільних прав особа повинна додержуватися моральних засад суспільства; 4) не допускаються використання цивільних прав з метою неправомірного обмеження конкуренції, зловживання монопольним становищем на ринку, а також недобросовісна конкуренція” [578].

Частина дослідників межі здійснення суб'єктивних прав розуміє крізь призму необхідності розподілу змісту суб'єктивного права та форми його реалізації, саме тому проблеми зловживання правом вони пов'язують із процесом здійснення, реалізації прав, а не з його змістом.

У межах названої концепції в літературі сформульовано декілька загальних тез. По-перше, ця концепція ґрунтується на позитивістському праворозумінні і фактично є зразком легістського позитивізму в ототожненні права та закону. У розумінні суб'єктивного права прихильники меж здійснення прав спираються передусім на закон. По-друге, суб'єктивне право у цьому випадку розглядають як текст конкретної норми, а не як певну можливу поведінку. По-третє, таке вузьке розуміння суб'єктивного права тими чи іншими дослідниками призводить до виокремлення певних меж реалізації права [489, с. 136–142].

Межі здійснення суб'єктивних прав, зокрема права на захист, розглядають не тільки в позитивістській теорії права. Проблема полягає у тому, щоб встановити такі межі здійснення права на захист, які б не порушували існуючий порядок регулювання суспільних відносин, моральних та інших принципів, а також прав та законних інтересів інших осіб.

Аналізуючи передбачені законом межі прав, П. М. Рабінович зауважує, що конкретні межі тих або інших прав є не універсальними, а локальними й, у певному розумінні, тимчасовими [433, с. 8].

Натомість В. О. Кожевникова вважає, що судові органи, керуючись вимогами закону, в судовому рішенні також установ-

люють межі дозволеної поведінки для того чи іншого суб'єкта правовідносин. Як відомо, рішення суду не має узагальнювального характеру. Такий поділ меж здійснення прав для цивільно-ї науки та для науки сімейного права неприйнятний, і певною мірою викликає певні застереження (зауваги): по-перше, межі устанавлюються для всіх цивільних прав та є належними для всіх суб'єктів як цивільних, так і сімейних правовідносин; по-друге, межі здійснення суб'єктивного права можуть устанавлюватися тільки законом або актами чинного законодавства. Рішення суду не встановлює меж суб'єктивного цивільного права суб'єкта [195, с. 48–53].

У сучасній літературі існує позиція, що принцип законності здійснення суб'єктивних прав є вираженням позитивістської природи права, а можливість тлумачення його змісту крізь призму моралі виключена [352, с. 44]. Право на захист як охоронне трудове право повинно впливати із закону та ґрунтуватися на правовій нормі. А тому його використання не повинно порушувати встановлений правовими нормами порядок регулювання трудових відносин. Воно може змінювати імперативне чи договірне регулювання лише за умов, що таке регулювання суперечить правам людини або правовим принципам.

Зокрема, Д. В. Горбась запропонував власну класифікацію меж здійснення суб'єктивних цивільних прав:

- за змістом: визначаються вимогою:
- про недопустимість при здійсненні свого права вчиняти дії, які могли б порушити права інших осіб; про недопустимість при здійсненні свого права вчиняти дії, які могли б завдати шкоди довкіллю; про недопустимість при здійсненні свого права вчиняти дії, які могли б завдати шкоди культурній спадщині тощо;
- залежно від джерела встановлення: межі здійснення суб'єктивних цивільних прав, устанавлені актами цивільного законодавства або договором;
- за сферою дії: ті, що стосуються: здійснення всіх суб'єктивних цивільних прав; ті, що стосуються здійснення певної групи

суб'єктивних цивільних прав; ті, що стосуються лише окремих суб'єктивних цивільних прав;

– залежно від підгалузі цивільного права, до якої належить суб'єктивне право: межі здійснення речових прав, зобов'язальних прав, спадкових прав, особистих немайнових прав та прав, що виникають у сфері інтелектуальної власності [116, с. 4].

Власну позицію відстоює М. О. Стефанчук, пропонуючи такі межі здійснення цивільних прав: 1) за формою вираження на: ті, що визначені актами цивільного законодавства, і ті, які визначені правочином; 2) за колом осіб на: загальні, спеціальні та індивідуальні; 3) за часом на: безстрокові та тимчасові; 4) за обсягом суб'єктивних цивільних прав щодо яких встановлюються межі на: універсальні, групові й одиничні; 5) за ступенем визначеності на: абсолютно та відносно визначені; 6) за юридичною значущістю волі особи на: імперативні та диспозитивні [518, с. 8].

Свого часу С. Ю. Серьогін поділив межі здійснення суб'єктивних прав особи на три групи. Ними, на його думку, можуть бути: обмеження, пов'язані з наявністю у законодавстві заборонних норм; обмеження, які тим чи іншим способом пов'язані з правами та інтересами третіх осіб; обмеження, що суперечать основним постулатам позитивістської правової теорії [489, с. 136–142].

Досліджуючи межі здійснення прав суб'єктів сімейних відносин, В. О. Кожевникова пропонує встановити:

1) суб'єктивні межі, визначені рамками цивільної дієздатності;

2) часові межі, тобто встановлені актами сімейного законодавства строки здійснення сімейних прав;

3) вимоги здійснення права відповідно до його визначення [195, с. 48–53].

Наведені висновки вчених, як видається, не охоплюють усіх меж здійснення суб'єктивних прав суб'єктів правовідносин та не враховують суспільні інтереси реалізації права, а також права інших осіб. Не можна захистити право однієї особи, якщо через це порушуються права третіх осіб.

Натомість А. С. Сидоренко поділяє межі реалізації суб'єктивних прав на загальні і спеціальні. Загальними вона вважає: конкретні права, передбачені Конституцією України, законами й договорами про працю. Натомість спеціальні, на її думку, полягають у непорушенні прав і охоронюваних законом інтересів інших сторін трудових правовідносин; в обов'язку особи повинні діяти розумно й добросовісно виконувати свої обов'язки [491, с. 30].

У контексті наведених аргументів актуальним є співвідношення понять добросовісного і розумного виконання обов'язків.

Однією з меж здійснення права на захист вважаємо обов'язок сторони не порушувати трудові права і законні інтереси інших осіб.

Зміст поняття “не порушувати права та законні інтереси інших осіб при здійсненні працівниками права на захист” має декілька аспектів. Зокрема, це: 1) непорушення прав та інтересів інших осіб зобов'язаними особами (роботодавцем) і третіми особами; 2) недопущення недобросовісної конкуренції у трудових правовідносинах.

Серед видів меж здійснення права вчені обґрунтовують захищені законом права та інтереси інших осіб. Наприклад, А. П. Сергеев зазначає, що немає необхідності говорити про те, що права третіх осіб є межами здійснення суб'єктивних прав, якщо можна обмежитися висловлюванням про те, що суб'єктивне право однієї особи закінчується там, де починається суб'єктивне право іншої [482, с. 277].

Слугуючи логіці наведеного твердження, робимо висновок, що право працівника на захист не може обмежувати чи порушувати права роботодавця. Наприклад, працівники оголосили страйк. Роботодавець звернувся до суду з вимогою визнати страйк незаконним, оскільки проведення страйку зриває виконання роботодавцем господарських договорів і він може понести договірні санкції. Роботодавець звернувся до суду з вимогою заборонити проведення страйку з мотивів, що працівники не виконують мінімуму робіт, необхідних для забезпечення

життєдіяльності підприємства. Не працювала охорона, не забезпечувалася робота котельної, оскільки був опалювальний період і була загроза, що теплокомунікації можуть замерзнути і вийти з ладу. В одному аспекті страйк є формою реалізації права на захист працівниками своїх законних інтересів. Працівники оголосили страйк з дотриманням процедури, передбаченої Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”. В іншому ж: право працівників оголошувати страйк з метою захисту своїх прав та законних інтересів збалансовано правом роботодавця вимагати здійснення мінімуму необхідних робіт для життєзабезпечення підприємства, а отже проведення страйку порушує майнові права та інтереси роботодавця.

Відповідно до законодавчо закріпленої мети соціального діалогу права працівників та роботодавців повинні бути збалансованими, обов’язковим є взаємне поважання та реалізація прав як працівників, так і роботодавців.

Сучасні наукові розробки з трудового права обґрунтують необхідність правового захисту трудових прав та законних інтересів не лише працівника, але і роботодавця [282, с. 158]. Н. В. Перепьолкіна зазначає як негативну тенденцію, що українське трудове законодавство горою стоїть за працівника, а інтереси підприємства, схоже, його зовсім не цікавлять [329, с. 117].

Прихильниками необхідності захисту прав роботодавця є О. Л. Перцева [330, с. 223] та О. М. Рим. Зокрема, О. М. Рим зазначає, що надмірна опіка трудового законодавства над працівниками призвела до небажання укладати трудові договори на практиці, адже в такому разі потерпають роботодавці, права яких незахищені [444, с. 257].

У науковій літературі панує й інша позиція. Н. О. Мельничук наголошує, що договірне регулювання трудових відносин має забезпечувати законодавець на засадах збалансування інтересів сторін трудових відносин, що серед іншого реалізується шляхом усунення дисбалансу у правах та обов’язках сторін у їх правовому статусі, якщо інше не обумовлено особливістю правового статусу окремих категорій працівників та необхідністю

їхнього підвищеного захисту [283, с. 161]. Її думку підтримав А. М. Слюсар, наголошуючи, що одним із важливих завдань реформування трудового законодавства є збалансування прав та інтересів працівників і роботодавців [504, с. 112].

Досліджуючи баланс інтересів учасників трудових відносин, А. В. Андрушко розуміє справедливий/розумний баланс таких інтересів:

а) як особливий вид трудового зв'язку (трудового відношення), якого можна досягнути у разі, коли взаємні права й обов'язки його учасників перебувають у відносній рівновазі, і вони мають співмірні можливості/прагнення/мотивацію у реалізації чи обмеженні своїх законних інтересів;

б) як спосіб, спрямований на удосконалення та стійкий розвиток трудового законодавства у руслі його соціального призначення, який полягає у знаходженні компромісу між інтересами працівників і роботодавців з урахуванням інтересів держави, але з пріоритетом захисту прав та інтересів працівників;

в) як засаду трудового права, в основі якої – охорона законних інтересів учасників трудових відносин [17, с. 57].

Незважаючи на задекларований у назві роботи баланс трудових прав та інтересів сторін трудових правовідносин, вчена ставить пріоритет захисту прав та інтересів працівників, як сторони менш захищеної у трудових правовідносинах.

Більш помірковану позицію займають С. М. Прилипко та О. М. Ярошенко. Вони зазначають, що найбільш складна проблема сьогодення, яку необхідно вирішити у новому кодифікованому акті, – досягнення оптимального поєднання інтересів працівників і роботодавців при забезпеченні належного захисту прав та інтересів працівників, і створення ефективного виробництва [194, с. 80].

Тому виникає потреба у переосмисленні одного з постулатів радянського трудового права, стосовно пріоритету прав та інтересів працівників. Постає необхідність знайти розумний баланс між правами та інтересами роботодавців і працівників. Для цього необхідно проаналізувати правовий статус роботодавців з метою внесення пропозицій до чинного законодавства.

Прихильницею зміни пріоритетів у визначенні правового статусу роботодавців та працівника є І. І. Шамшина [598, с. 272].

Аналізуючи погляди вчених щодо проблеми розумного балансу прав працівників та роботодавців, необхідно зазначити, що у трудових правовідносинах об'єктивно працівник є слабшою стороною в частині закріплення за ним прав, оскільки роботодавець, на відміну від працівника, наділений дисциплінарною владою, а також є економічно сильнішою стороною трудових правовідносин. А отже, завданням трудового законодавства є збалансувати інтереси обох названих суб'єктів трудових правовідносин, узгодити їхні права та інтереси через розширення сфери договірної регулювання. Водночас мінімальний обсяг прав і гарантій для працівника, який визначений чинним законодавством є непорушним стандартом. Закон обмежує права роботодавця шляхом заборони зменшення гарантій і прав працівників порівняно з чинним законодавством [193]. Баланс інтересів сторін трудового договору як основна засада трудового права передбачає необхідність закріплення у вітчизняному галузевому законодавстві тотожної вимоги до працівника. Зокрема здійснювати своє право на захист порушених прав він може до тієї межі поки він не обмежує права роботодавця.

Засада реалізації права працівником на захист суб'єктивних прав чи законних інтересів, не порушуючи права інших суб'єктів також застосовується і щодо третіх осіб. Важливо наголосити, що зазначена засада поширюється на всі види прав третіх осіб.

Межі балансу прав та інтересів, можуть визначати закон або суд.

Наприклад, ст. 19 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” передбачено процедури оголошення страйку. Оголошення страйку має наслідки не тільки для роботодавця, але і щодо виконання роботодавцем зобов'язання перед третіми особами, відтак, закон передбачив строк, упродовж якого орган (особа), який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити роботодавця. Норма ст. 19 зазначеного Закону України передбачає, що орган (особа), який

очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити роботодавця не пізніше як за сім днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві – за п'ятнадцять днів. Метою законодавчої норми є: а) захистити інтереси роботодавця у зв'язку з оголошенням страйку і б) надати можливість роботодавцю вжити заходів для забезпечення виконання своїх зобов'язань відповідно до укладених договорів.

Міжнародні стандарти стосовно проведення страйків регулює Комітет зі свободи об'єднання Міжнародної організації праці (далі – КСО МОП), який у межах повноважень розглядає питання: про важливість права на страйк і законність його застосування; мету страйку; сферу застосування і види страйків; попередні умови для їх проведення, використання примусового арбітражу; обмеження або заборону страйків і гарантії компенсації; наслідки участі в страйку та деякі інші [583, с. 83].

Термін подачі повідомлення про страйк має бути коротким, але для сфери життєво важливих послуг, а також для робіт, що мають соціальне й суспільне значення, строк повідомлення повинен бути більш тривалим (у розумних межах). КСО МОП визначив, що у вказаних сферах прийнятними з огляду на принцип свободи асоціації є такі терміни подачі: а) повідомлення повинно бути зроблено за 20 днів, якщо роботи мають соціальне й суспільне значення; б) повідомлення повинно бути зроблено за 40 днів у випадку, якщо роботи належать до суттєвих послуг, за умови, що цей строк було призначено, щоб сторони мали додатковий час для обміркування своїх дій. За необхідності (складний спір, спір економічної спрямованості) день початку страйку, з нашого погляду, можна змінити за домовленістю з роботодавцем. Законодавець дещо централізував питання про строки й передбачив декілька їх видів для різних цілей [601, с. 132].

З метою врахування прав та інтересів третіх осіб, закон встановив обмеження оголошення права на страйк у частині встановлення строків попередження осіб про оголошення страйку з метою мінімізації негативних наслідків. Також встановлено обов'язок роботодавця попередити постачальників і

споживачів, транспортні організації, а також інших заінтересованих підприємств про оголошений страйк.

Ще одним аспектом непорушення прав інших осіб під час реалізації права на захист є обмеження нечесної конкуренції у трудових правовідносинах. Правові проблеми уникнення нечесної конкуренції у галузевих правовідносинах ґрунтовно проаналізовано у монографії О. М. Рим [442].

Суб'єктами конкурентних дій у трудових правовідносинах, за твердженням ученої, можуть бути лише працівник та роботодавець. Найбільш розповсюдженими формами нечесної конкуренції можна вважати розголошення комерційної таємниці роботодавця, а також самовільне використання працівником конфіденційних відомостей роботодавця в особистих цілях або на користь третьої особи [443].

Аналізуючи зміст права на захист, у контексті обмеження конкуренції закон пріоритетно охороняє інтереси роботодавця в частині нерозголошення відомостей, які становлять комерційну таємницю. Водночас з метою запобігання нечесної конкуренції автори пропонують укладати відповідні угоди, як додаток до трудового договору або передбачати зазначені обмеження у текст трудового договору. Т. Бачинський пропонує для роботодавців та замовників програмних послуг долучати положення про неконкурування у контракти, враховуючи, що, по-перше, це має превентивно-психологічний вплив, по-друге, практика застережень про неконкурування є звичайною та нормальною у цій сфері відносин у розвинених країнах світу, а по-третє, євроінтеграційні процеси свідчать про акцепт значної частини правових норм розвинутих правових систем [31].

Зазначені обмеження передбачають захист прав роботодавців, а також є гарантією для працівників від неправомірних переслідувань за можливе розголошення інформації, яка становить комерційну таємницю.

Межею здійснення права на захист є законодавчо-визначена підвідомчість трудових спорів. Звичайно, працівник, використовує на власний розсуд право вибору суб'єкта захисту своїх трудових прав. Однак закон передбачає обмеження щодо вибо-

ру органу й форми захисту порушених трудових прав та законних інтересів.

Законодавча підвідомчість – це визначення суб'єкта, уповноваженого розглядати трудовий спір конкретного виду. Як зазначав В. П. Грибанов, від правильного вирішення питання про підвідомчість спорів залежить забезпечення реальності і гарантованості прав громадян і організацій [124, с. 165].

Підвідомчість трудових спорів вичерпно передбачена у законодавстві.

Розмежовано компетенцію різних органів щодо вирішення трудових спорів і відповідно визначено межі здійснення працівником вимоги захисту трудових прав. Підвідомчість передбачає можливість звернутися лише до уповноваженого з цих питань органу, а також забезпечити дотримання підвідомчості, у такий спосіб забезпечивши ефективність правового захисту трудових прав і законних інтересів працівників.

Підвідомчість – це визначена законодавством компетенція відповідних органів щодо розгляду та вирішення трудових спорів. Підвідомчість визначається видом трудового спору з огляду на сторони і предмет, а також відносини, з яких випливає спір [62, с. 14].

Питання підвідомчості передбачає й вибір правової форми, в якій цей захист буде здійснюватися.

Необхідно відзначити, що працівник має право вибору форми захисту лише з тих, що передбачені законом. Працівник самостійно визначає, яка форма захисту для нього є найбільш оптимальною в межах, визначених законом. Вибір форми захисту залежить як від самого працівника, так і від характеру порушеного права. Вибравши належну форму захисту своїх порушених трудових прав, він зобов'язаний дотримуватися визначених законом або договором процедур. Відповідно в межах обраної форми захисту працівник звертається до передбаченого законом органу, який повинен використовувати всі передбачені законом можливості для захисту порушеного трудового права або законного інтересу [56, с. 520].

Однією з тенденцій розвитку сучасного права на захист є відповідність матеріального права правовим формам його захисту, яка полягає у тому, що наявне право і правові форми його захисту ґрунтуються на тотожних правових принципах.

Зовнішнім проявом названої тенденції є: 1) розширення позовної форми захисту трудових прав; 2) розширення можливості застосування примирно-третейських процедур захисту трудових прав та законних інтересів.

Названі можливості сприятимуть розширенню меж застосування права на захист працівниками своїх порушених трудових прав та законних інтересів.

Реалізація права на захист порушених трудових прав здійснюється в законодавчо-визначені терміни, а отже і вони (терміни) є одним із видів меж практичного втілення в життя правоможностей, що формують зміст задекларованого права. Як зазначає С. В. Вишновецька, строки є важливим засобом, що служать стійкості права взагалі і визначеності, чіткості відносин між суб'єктами на різних стадіях виникнення, зміни, припинення правовідносин або захисту порушених суб'єктивних прав [90, с. 4].

Законодавство також зацікавлене у забезпеченні стабільності і визначеності правовідносин, у захисті прав та інтересів інших осіб, основних засад суспільства тощо. Саме з метою забезпечення цих інтересів законодавство встановлює певні межі здійснення суб'єктивних цивільних прав, зокрема і стосовно часу [127].

Вимоги захисту трудових прав та законних інтересів працівників не можуть бути безмежними у часі. Якщо у законі, трудовому/колективному договорі, локальному нормативно-правовому акті встановлені строки існування трудового права особи, то зі впливом зазначеного строку потреба у його захисті відпадає. До того ж існування строків зумовлене тим, що є потреба обмеження та чіткості процедури визначеності порядку звернення за захистом порушеного права. Законодавчим винятком є лише норма про здійснення захисту права на оплату праці (ст. 233 КЗпП України).

Договірне регулювання як ознака методу трудового права активно використовується і в процедурі визначення строків. Вони у випадках, передбачених законом, можуть встановлюватися за угодою між сторонами трудових правовідносин. Питання строків при захисті трудових прав досліджували П. І. Жигалкін [149, с. 6] та Л. В. Єременко [143, с. 9]. С. В. Вишновецька серед цих строків виділяє строки, які пов'язані з безпосереднім поновленням порушених чи оспорюваних трудових прав. Такими, за переконанням вченої, є:

1) строки позовної давності, тобто встановлені законом строки, протягом яких суб'єкти трудових правовідносин вправі вимагати захисту свого порушеного права;

2) процесуальні строки, тобто строки, призначені для розгляду трудових спорів, а також для вчинення різних процесуальних дій;

3) строки виконання рішень щодо трудових спорів та строки, що визначають обсяг грошових вимог працівників до підприємств, установ, організацій [91, с. 10].

Залежно від стадії існування трудових правовідносин виділяємо правовстановлювальні та правоприпиняючі строки. Для зміни правовідносин можливі також правозмінюючі строки.

Правовстановлювальні строки (С. В. Вишновецька називає їх "породжуючі") – це строки, пов'язані з юридичними фактами, що породжують виникнення трудових правовідносин. Вони визначають умови виникнення права на блага, що передбачені законом, колективним чи трудовим договором. Зокрема, відповідно до Закону України "Про відпустки", право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи виникає через шість місяців безперервної роботи на підприємстві [384]. До спливу зазначеного строку працівник може скористатися правом на відпустку, тривалість якої є пропорційною до відпрацьованого часу, звичайно, Законом України "Про відпустки" передбачено і випадки, коли право на відпустку не обмежується терміном безперервної роботи. В контексті нашого дослідження право на відпустку вважатиметься порушеним, а відтак, потребуватиме захисту лише

за умови повного виконання працівником вимог ст. 10 Закону України “Про відпустку”.

Важливими для механізму захисту трудових прав та законних інтересів є зупиняючі (чи правоприминаючі) строки, як межа здійснення цього права, адже поза ними реалізація суб’єктивних прав чи виконання обов’язків є неможливими. Зупиняючі (преклюзивні) строки – це строки, які у випадку нездійснення права або невиконання обов’язку у певний строк призводять до припинення цього права або обов’язку [576, с. 201]. Вони можуть бути об’єктом законодавчого (строки розрахунку при звільненні ст. 116 КЗПП України) або договірною (строк трудового договору ст. 23 КЗпП України) регулювання. Законом може бути передбачено, що припиняючі строки визначаються угодою сторін трудових відносин. Для прикладу ст. 26 Закону “Про відпустки” строк відпустки без збереження заробітної плати визначається угодою між працівником і роботодавцем, але не більше 15 календарних днів на рік. Відповідно строк припинення цієї відпустки встановлений угодою сторін трудового договору.

Зупиняючі строки визначають крайню межу існування суб’єктивного права в часі. І тим самим є складовою змістовного наповнення суб’єктивного права. В межах зупиняючого строку суб’єктивне право є непорушним, а суб’єкт на власний розсуд вчиняє або не вчиняє дії щодо його реалізації.

У контексті правозупиняючих строків варто наголосити, що вплив терміну звернення особи за захистом порушеного права до органів, які здійснюють правовий захист порушених прав, погашається можливістю здійснення суб’єктивного регулятивного права в примусовому порядку через органи, що розглядають трудові спори. Водночас саме ж регулятивне суб’єктивне право за таких обставин не втрачається. Строки звернення до органів, які здійснюють правовий захист порушених прав, імперативно визначені лише законом і не можуть бути змінені в договірному порядку.

Підсумовуючи, варто наголосити, що будь-яка реалізація права, і зокрема, права на захист трудових прав і законних ін-

Розділ 1. Поняття та загальна характеристика правового механізму захисту трудових прав та законних інтересів працівників

тересів, відбувається в об'єктивно або суб'єктивно виражених межах. Такими є: обсяги прав протилежної (іншої) сторони трудових правовідносин (роботодавця чи працівника) або ж третіх осіб, діяльність яких пов'язана з роботодавцем як суб'єктом цивільно-правових відносин, а також строки звернення за захистом та повноваження органів, які такий захист втілюють у життя.

Розділ 2

ОСНОВНІ ЕЛЕМЕНТИ МЕХАНІЗМУ ТА СПОСОБИ ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ І ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Право працівника на захист трудових прав та законних інтересів

Право працівника на захист закріплене нормою ст. 55 Конституції України, відповідно до якої “права і свободи людини і громадянина” захищає суд [209].

Право особи на захист проголошене також і у міжнародних правових актах.

Стаття 7 Загальної декларації прав людини проголошує, що всі люди рівні перед законом і мають право, без будь-яких винятків, на рівний їх захист законом. А ст. 8 зазначеної Декларації передбачає, що кожна людина має право на ефективне поновлення у правах компетентними національними судами в разі порушення її основних прав, наданих їй конституцією або законом [155].

У Міжнародному пакті про громадянські та політичні права п. 3 ст. 2 розвинуто це положення і задекларовано, що кожна держава, яка бере участь у цьому Пакті, зобов'язується:

а) забезпечити всякій особі, права і свободи якої, визнані в цьому Пакті, порушено, ефективний засіб правового захисту, навіть коли це порушення було вчинене особами, що діяли як особи офіційні;

б) забезпечити, щоб право на правовий захист для будь-якої особи, яка потребує такого захисту, встановлювалося компетентними судовими, адміністративними чи законодавчими властями або будь-яким іншим компетентним органом, передбаченим правовою системою держави, і розвивати можливості судового захисту;

с) забезпечити застосування компетентними властями засобів правового захисту, коли вони надаються [291].

Статтею 13 Конвенції про захист прав людини й основоположних свобод передбачено право на ефективний засіб юридичного захисту. Відповідно до неї кожен, чий права та свободи, визнані в цій Конвенції, було порушено, має право на ефективний засіб юридичного захисту в національному органі, навіть якщо таке порушення було вчинене особами, які здійснювали свої офіційні повноваження [205]. Аналізуючи зміст ст. 2 КЗпП України, доходимо висновку, що серед основних трудових прав працівника передбачено право на звернення до суду, а не право на захист. Порівнюючи її зі змістом наведених вище міжнародних стандартів, робимо висновок про нетотожність за сутнісним наповненням та правоможностями, що визначають їхній зміст.

У доктрині трудового права не сформовано чіткої позиції стосовно місця права на захист у системі трудових прав та механізмі правового захисту. Констатуємо, що сучасна теорія правового захисту трудових прав послуговується висновками та дослідженнями цивільно-правової науки.

Такий перебіг галузевих наукових розробок пояснюємо глибинними об'єктивно-закономірними зв'язками між галузями "трудове" та "цивільне" право. Аргументи в користь наведеної тези наявні у працях відомих учених-трудоників.

Так, П. Д. Пилипенко, досліджуючи місце трудового права в системі права України, зазначив, що трудове право має з цивільним правом чимало подібних рис [335, с. 104]. За висновками науковця, трудові відносини найманої праці є фактично різновидом цивільно-правових відносин. Вони виникають на підставі договору (трудоного) і мають майновий характер. Тому

трудове право досить тісно пов'язане з цивільним правом [335, с. 104].

На підставі проведеного аналізу наведених нижче наукових робіт, резюмуємо два діаметрально протилежні трактування сутнісного наповнення права на захист трудових прав як суб'єктивного права особи.

Одні вчені підтримують концепцію самостійності право на захист трудових прав, інші, що воно є окремою правоможністю суб'єктивного регулятивного права.

Для прикладу, процитуємо авторські висновки. Свого часу С. Н. Братусь наголошував, що право на захист можна розглядати як самостійне суб'єктивне право [44, с. 72–79]. Його висновки підтримали і додатково аргументували в роботах З. В. Ромовської [474], Д. М. Кархальова [183, с. 20–34], І. А. Костян [219, с. 248–250], Г. П. Тимченка [529, с. 7], Д. М. Чечота [593, с. 28], С. Я. Вавженчука [68, с. 168–169].

Зокрема, М. Г. Александров, С. С. Алексєєв, обґрунтовуючи складові суб'єктивного права на захист, виділили три правоможності. Зокрема:

- а) можливості поведінки самого володільця права;
- б) можливості вимагати певну поведінку від зобов'язаних осіб;
- в) можливості застосувати примусову силу держави у випадку невиконання вимог зобов'язаними особами [2, с. 108–109; 5, с. 118–125].

І таке теоретичне трактування змісту права особи на захист було виправдане на момент опублікування теоретичних висновків. Однак зміна соціально-економічних реалій та законодавства у сфері праці, сприяють перегляду деяких теоретичних постулатів. Зокрема, не всі названі правоможності сукупно складають право на захист. Адже можливість працівника вимагати від роботодавця вчинення певних дій може бути реалізована як самостійно, так і шляхом звернення до відповідних уповноважених на це органів. А правоможність застосування примусової сили держави, у трудовому праві в багатьох випадках не може бути реалізована, оскільки: 1) вона виключає можливість

самозахисту працівниками своїх прав та законних інтересів; 2) у випадках, передбачених законом працівники не звертаються до державних органів з метою застосування примусової сили держави, а застосовують захисну функцію профспілки, чи вирішують трудові спори шляхом здійснення примирних процедур, зокрема через залучення незалежного посередника.

Натомість Г. П. Тимченко визначає право на захист як можливість володільця самому вчиняти юридично значущі дії. Таке право має самостійне значення в механізмі правового регулювання й вищою мірою фіксує свободу правомірності поведінки суб'єктів права [529, с. 7]. Д. М. Чечот зазначав, що суб'єктивне право може бути реалізоване в судовому порядку, якщо є кореспондуючий йому обов'язок іншої особи [593, с. 34].

Учена О. С. Рибіна вважає, право на захист не є складовою суб'єктивного права, оскільки його зміст повністю охоплено можливостями особи: користуватися благом і вимагати від зобов'язаної особи відповідної поведінки [477, с. 3].

Свого часу А. М. Лушніков і М. В. Лушнікова дійшли висновку, що третій елемент суб'єктивного права (можливості застосувати примусову силу держави у випадку невиконання вимог зобов'язаними особами) і є суттю права на захист [261, с. 737–738]. Визнаючи охоронний характер права на захист трудових прав, вчені трактують його як право кожного суб'єкта трудового права захищати свої свободи, права та інтереси усіма засобами, не забороненими законом [260, с. 329].

Зокрема, І. О. Костян доводить, що право на захист є самостійним трудовим правом. А його здійснення є аналогічним до реалізації будь-якого іншого суб'єктивного права [219, с. 228].

Натомість інша група вчених заперечує самостійний характер права на захист і вважає його складовим елементом суб'єктивного права [124, с. 104; 130, с. 142; 295, с. 75; 585].

Критикуючи теорію права на захист як елемент суб'єктивного права, В. А. Белов зазначав, що таке виокремлення нелогічне, оскільки доведеться визнати, що можливість захисту будь-якого суб'єктивного права належить управленій особі ще до порушення цього права [123, с. 204]. Підтримуючи тезу, що

право на захист є охоронним трудовим правом, уважаємо, що воно виникає з моменту порушення (фактичного або уявного) регулятивного права. Тут варто розмежувати абстрактне та конкретне право на захист. Право на захист як абстрактна категорія належить особі і є поза порушенням її права. Але вже конкретизоване право на захист виникає в особи, коли конкретне право порушене. І лише тоді особа зможе реалізувати своє право на захист за наявності передбачених законом умов.

Аналізуючи право на превентивну охорону трудових прав, С. Я. Вавженчук дійшов висновку, що суб'єктивні права на превентивну охорону та право на захист трудових прав мають власну внутрішню структуру. Науковець констатує, що в юридичній літературі відсутній уніфікований підхід і щодо структури суб'єктивного права [69, с. 28].

Узагальнюючи, вважаємо, що право на захист можна розглядати як у матеріально-правовому, так і процесуально-правовому аспектах.

Аналіз чинного цивільного і трудового законодавства дає підстави зробити висновок, що в матеріально-правовому аспекті право на захист охоплює такі елементи:

1) можливість особи, право якої порушене, використати незаборонені законом засоби примусу на порушника, зокрема і за допомогою самозахисту;

2) можливість особи, права якої порушені, звернутися до компетентного органу (державного чи іншого) з вимогою про захист порушеного права.

З огляду на чинне законодавство, підтримуємо висловлені у науковій літературі твердження, про необхідність врахування і права особи звернутися до міждержавних органів з метою захисту прав і свобод, якщо вичерпані усі внутрідержавні засоби правового захисту [520, с. 204].

Відповідно до ст. 55 Конституції України, 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 міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна.

Передумовою реалізації працівником права на захист є наявність у нього попередньо регулятивного права, а також наявність факту порушення права.

Відсутність порушеного регулятивного права унеможливає використання працівником права на захист. Водночас така ознака, як урегулювання права на захист охоронними нормами, є дискусійною, оскільки можливість звернення особи за захистом порушеного права може бути урегульована законодавчими нормами або договорами. До юрисдикційних органів особа звертається у порядку та формі, визначеній законом. До неюрисдикційних органів, наприклад, КТС порядок і форма звернення законом не урегульована. Однак це не позбавляє права працівника звернутися до цього органу. Такий порядок може бути врегульованим на рівні локальних нормативно-правових актів або в договірному порядку.

Можливостями, що визначають процесуальний аспект права на захист трудових прав, є:

1) звернутися з вимогою про захист порушеного або оспорюваного права чи охоронюваного законом інтересу до компетентного органу у передбаченій законом формі, або можливість самостійно вчиняти дії зі захисту порушеного права (самозахист);

2) користуватись усіма передбаченими законом правами в процесі розгляду своєї вимоги, встановленими щодо цієї форми захисту прав;

3) оскаржити у визначеному законом порядку рішення органу.

Особа, права якої порушені, може звернутися до відповідного органу за захистом своїх прав у порядку і формі, визначеній законом. Право на захист у процесуальному аспекті передбачає правовий статус працівника як сторони процесу.

Залежно від юрисдикції порядок звернення особи регулюється ст. 175 Цивільного процесуального кодексу [579] і ст. 160 Кодексу адміністративного судочинства [192].

Адміністративна форма захисту трудових прав здійснюється відповідно до Закону України “Про звернення громадян”.

Зазначеним Законом України передбачено форми звернення, а також вимоги до звернення громадян, які звертаються за захистом своїх прав [395].

На відміну від судової та адміністративної форми захисту, які урегульовані законодавством, примирні процедури передбачають розсуд сторін. Такий порядок може бути урегульований колективним договором, або угодою сторін спору про утворення відповідного примирного органу.

Продовжуючи матеріально-правову та процесуально-правову характеристику права на захист, погоджуємося із твердженням Ю. Н. Андреева: “обидві складові права на захист органічно взаємозв’язані, хоча кожна має свій зміст. Матеріально-правова сторона є складовою матеріального права та реалізується за допомогою правових способів захисту. Процесуальна ж сторона захисту реалізується, базуючись на процесуальних нормах (процесуального права), процесуальних правовідносинах за участю уповноваженої особи, суб’єкта захисту і правопорушника” [13, с. 25].

Дисонанс між матеріальним і процесуальним розумінням права на захист можна усунути, якщо розглядати право на захист як охоронне право.

Такі спроби наявні у висновках, наведених нижче, зокрема В. В. Бутнєв визначає право на захист як матеріальне суб’єктивне право охоронного характеру, яке виникає в момент порушення регулятивного суб’єктивного права на стороні потерпілого [66, с. 14].

Розглядаючи правоможності при здійсненні права на захист порушених трудових суб’єктивних прав і законних інтересів, ми будемо керуватись загальнотеоретичними положеннями про структуру суб’єктивного права, які свого часу сформулювали М. Г. Александров і С. С. Алексеєвим, та застосовувати нові можливості захисту трудових прав у системі соціального діалогу шляхом використання примирних процедур.

На нашу думку, право на захист включає в себе наступні елементи (правоможності):

1) право на власні дії з метою захисту трудових прав та законних інтересів, що охоплює можливість звернення до компетентних органів з метою захисту, ініціювання примирних процедур, а також вчинення дій зі самозахисту порушеного права чи законного інтересу;

2) право вимагати від зобов'язаної особи відновлення порушеного права у спосіб, визначений законом і вимогою володільця права;

3) у випадку порушення права на захист, особа має право оскаржувати дії, пов'язані із порушенням права на захист, вимагати компенсації втрат, пов'язаних із порушенням зазначеного права у тому числі звернення до державних органів з метою примусового виконання відповідних зобов'язань.

Виникнення права на захист та здійснення правового захисту пов'язане з наявністю необхідних підстав. Зокрема, відповідно до ч. 1 ст. 15 Цивільного кодексу України, такими підставами є:

1. Порушення права;
2. Невизнання права;
3. Оспорювання права.

Погоджуємось із твердженням В. В. Жернакова, що для розуміння сутності захисту трудових прав важливим є те, що, подібно до цивільного права, у трудовому праві захисту підлягають не тільки порушені, а й невизнані або оспорені права [148, с. 330].

Необхідно виділяти підстави та умови виникнення права на захист порушених трудових прав.

Зокрема, В. В. Жернаков так виділяє підстави для захисту: якщо порушення права є результатом протиправних дій порушника, внаслідок чого воно зазнало зменшення або ліквідації, а невизнання може бути у формі пасивних дій правопорушника, то оспорювання – це такий стан правовідношення, за якого між його учасниками існує спір з приводу наявності чи відсутності у них суб'єктивного права, а також щодо належності такого права певній особі [148, с. 330].

Фактичними підставами виникнення права на захист є: порушення трудових прав або законних інтересів працівників

протиправними діями роботодавця, або прийняття актів індивідуального характеру, які порушують права працівника; невизнання права працівника на певні блага матеріального або нематеріального характеру, оспорування суб'єктивного трудового права або законного інтересу працівника.

Необхідно звернути увагу, що підставою для захисту може бути як фактичне порушення трудових прав, так і уявне порушення трудових прав. С. Я. Вавженчук вживає термін “явна загроза порушення”. Однак цей термін є оцінним; відсутні вичерпні критерії визначення явної загрози. Працівник має право звернутися за захистом права, якщо вважає, що право порушене. Чи дійсно воно порушене оцінку дасть суб'єкт захисту. Тому більш прийнятним, видається використання термінів “фактичне порушення і уявне порушення” трудових прав.

У науковій літературі порушення права визначають як неправомірну дію, юридичний факт, що виникає за волею сторони чи сторін правовідносин і спрямований на їх припинення та суперечить нормам права [293, с. 33]. Пропонована дефініція характеризує порушення права як зобов'язання. Інакше трактує порушення права Ю. В. Білоусов, учений зазначає, що “порушення” – це такий стан суб'єктивного права, при якому воно зазнало протиправного впливу з боку правопорушника, внаслідок якого суб'єктивне право зазнало зменшення або знищення [575, с. 29].

Недискусійним у галузевій літературі є той факт, що трудові права працівника виражаються законодавством, локальними нормативно-правовими актами, трудовими та колективними договорами. Відтак, будь-яке порушення, невиконання, недотримання гарантій, передбачених вищезазначеними джерелами варто розглядати як порушення трудових прав. Це може бути проявом дій роботодавця, прийняття локальних нормативно-правових чи індивідуальних актів, які порушують права працівника. Порушенням прав працівника є також недотримання передбачених законодавством та договором гарантій для окремих категорій працівників (наприклад, при звільненні з роботи).

Іншою підставою виникнення права на захист є невизнання цього права. Невизнання права є пасивним запереченням наявності в особи самого суб'єктивного права, яке безпосередньо не завжди завдає шкоди, проте створює непевність у правовому статусі носія суб'єктивного права [303, с. 123].

Невизнання права порушує суб'єктивні права працівника, може нанести йому шкоду. Воно відбувається в пасивній формі та є правом бездіяльності зобов'язаної особи. Для прикладу, невизнання роботодавцем права працівника на додаткову щорічну відпустку має наслідком порушення права працівника на відпустку та заподіяння шкоди.

Ще однією підставою виникнення права на захист є його оспорювання. На думку Ю. В. Білоусова, "оспорювання прав" – це стан правовідносин, за якого між учасниками існує спір з приводу наявності або відсутності суб'єктивного права у сторін, а також належності такого права певній особі [575, с. 26–27]. На відміну від поняття "невизнання права" як невизнання за працівником належності суб'єктивного права, "поняття оспорювання права" приналежність його суб'єкту права визнає, однак зобов'язана особа оспорує належність відповідного права працівнику. Під час оспорювання права особи саме право не порушується, проте існує правова невизначеність (наприклад, чи існували підстави для того, щоб особа могла скористатися певним правом; чи були передбачені законодавчі передумови для реалізації такого права), яка зумовлює неможливість використання такого права працівником у повному обсязі.

Наявність підстав дає змогу працівнику вчинити власні дії з метою захисту своїх прав та законних інтересів: звертатися до уповноважених органів за захистом порушеного права; звертатися до роботодавця для самозахисту з метою відновлення своїх трудових прав; розпочати примирні процедури.

Процедура захисту не може бути реалізована, лише за умови, що особа реалізує своє право на захист, тобто вчинить дії, які становлять її правоможність "право на власні дії".

"Право на власні дії" передбачає дві правоможності: 1) право звернутися до уповноважених органів, або до зобов'язаної

особи з метою захисту, ініціювання примирних процедур, а також вчинення дій зі самозахисту порушеного права чи законного інтересу (право звернення); 2) право вимагати припинення дій, які порушують право, відновлення порушеного права або інших правових способів захисту порушеного права (право вимоги).

На думку В. М. Андріїва, право на захист своїх прав може здійснюватися у формі: 1) звернення до уповноважених органів за захистом своїх прав; 2) самостійного захисту належних особі прав. Звідси логічним видається висновок, що право на захист реалізується у двох формах: як уповноваженими органами, так і самостійними діями. Зважаючи на той факт, що право на захист своїх прав та право на захист трудових прав є відповідно родовим та видовим поняттями, право на захист трудових прав теж здійснюється у двох формах, однією з яких є самозахист [15, с. 320].

На нашу думку, право на звернення можна реалізувати шляхом подання заяви до юрисдикційного органу (суду, органу контролю за дотриманням трудового законодавства), ініціювання дій зі самозахисту (звернення до роботодавця, або відмова виконувати роботу), ініціювання примирних процедур (залучення незалежного посередника, при захисті колективних трудових прав утворення примирної комісії чи трудового арбітражу).

Інша правоможність – право вимоги передбачає можливість уповноваженої особи вимагати вчинення дій з метою захисту порушеного права (застосування правових способів захисту або вимога компенсації шкоди, заподіяної порушенням права).

І нарешті третя правоможність – право на захист передбачає практичну наявність в особі суб'єктивного права, яке оспорується, а також юридичної можливості звернення до уповноваженого органу, чи можливість самостійно захищати свої права (наявність у працівника процесуальної правосуб'єктності).

Ґрунтуючись на конституційному принципі, що кожна особа має право на захист, ми констатуємо, що право на захист передує особі, якій це право належить. Підтримуємо концеп-

цію, що право на захист порушених трудових прав є самостійним суб'єктивним правом, а тому особа-володілець права може самостійно його захистити на свій розсуд у межах, визначених законом. Не кожна особа може самостійно здійснювати свої права внаслідок відсутності у неї повного обсягу дієздатності. За таких обставин, використовується інститут представників. У випадках, вичерпно передбачених законом, правом вимоги захисту порушеного суб'єктивного права можуть скористатися державні органи. Наприклад, відповідно до ст. 199 КЗпП України, з метою захисту прав неповнолітньої особи, якщо продовження трудового договору загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси, батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.

Основною умовою здійснення права на захист є наявність в уповноваженої особи правосуб'єктності як передбаченої нормами права здатності (можливості) бути учасником правовідносин, яка складається з правоздатності, дієздатності і деліктоздатності [157, с. 340].

У правовідносинах захисту трудових прав і законних інтересів працівників судом необхідною передумовою є цивільно-процесуальна правосуб'єктність, правові умови набуття якої врегульовані Цивільним процесуальним кодексом і законодавством про працю; у правовідносинах звернення до комісії з трудових спорів – тільки законодавством про працю. Правоздатність і дієздатність в охоронних правовідносинах залежать від трудоправової правоздатності і дієздатності суб'єкта у регулятивних трудових правовідносинах. У інших правових формах захисту правові умови виникнення правосуб'єктності регулюються трудовим законодавством або спеціальним законодавством, що регулює форму захисту, яку використовує працівник для захисту своїх трудових прав.

Цивільна процесуальна правоздатність пов'язана з наявністю конкретних матеріальних прав та обов'язків у особи [611, с. 56].

Наступним елементом правосуб'єктності є дієздатність особи, це здатність своїми діями набувати для себе суб'єктивних прав і самостійно їх здійснювати, а також здатність своїми діями створювати для себе юридичні обов'язки, самостійно їх виконувати та нести відповідальність у разі їх невиконання.

Дієздатність пов'язана зі вчиненням громадянином вольових дій, що передбачає досягнення певного рівня психічної зрілості. Тому Цивільний кодекс України визначає єдиний критерій виникнення повної цивільної дієздатності: досягнення повноліття. Укладення шлюбу неповнолітньою особою зумовлює набуття собою повної цивільної дієздатності з моменту реєстрації. За рішенням органу опіки та піклування, за заявою заінтересованої особи, за письмовою згодою батьків (усиновителів) або піклувальника повна цивільна дієздатність може бути надана особі, яка досягла 16 років і працює за трудовим договором. Інші неповнолітні (з 14 до 18 років) володіють неповною цивільною дієздатністю [578].

Цивільний процесуальний кодекс України розрізняє поняття цивільно-процесуальної правоздатності і цивільно-процесуальної дієздатності. Однак моменту виникнення цивільно-процесуальної правоздатності законодавством не визначено. Презюмується, що цивільно-процесуальна правоздатність, як і цивільна правоздатність виникає з народженням. Факт цивільно-процесуальної дієздатності пов'язаний із досягненням повноліття. Відповідно до норм кодексу, неповнолітні (від 14 до 18 років) наділені неповною цивільно-процесуальною дієздатністю. Об'єктивною межею дієздатності тут є цивільна дієздатність. Наявність спору, що виник з угоди, яка передбачає попередню згоду батьків або інших законних представників, передбачає їх участь і в судовому процесі прав малолітніх до 14 років. Права малолітніх до 14 років повинні захищати батьки або законні представники.

У науковій літературі утвердилася думка, що розмежування правоздатності та дієздатності характерне здебільшого для цивільного права. В інших галузях права правоздатність і дієздатність не розділяються і презюмується, що вони появляються у громадянина одночасно [528, с. 344]. Таку позицію підтримують і представники науки трудового права [234, с. 259]. В її обґрунтування наведено факт, що особа, яка працює за трудовим договором, особисто здійснює свої права та обов'язки. У трудовому праві не існує інституту представництва, що є характерним для цивільного права.

Кардинально протилежне твердження наведено у монографії П. Д. Пилипенка. Вчений обґрунтовано доводить, що трудова правоздатність не пов'язана з фактом вступу у трудові правовідносини. А законодавчо-визначений вік можливої участі суб'єкта у трудових правовідносинах позначено терміном – трудова дієздатність. У роботі доведено, що повна трудова дієздатність набувається з 18 річного віку [335, с. 147–149].

Дієздатність неповнолітніх віком до 16 років вважатимемо неповною, оскільки участь їх у трудових правовідносинах зумовлена наявністю згоди законних представників: вони дають згоду на вступ у трудові правовідносини та мають право вимагати припинення трудового договору з неповнолітнім, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.

Натомість інші трудові права та обов'язки неповнолітній здійснює самостійно. Простежується зв'язок із нормами Цивільного кодексу України. Зокрема ст. 32 ЦК України наділяє неповнолітніх від 14 до 18 років правом самостійно розпоряджатися своїм заробітком. За наявності достатніх підстав суд за заявою законних представників або органу опіки чи піклування може обмежити право неповнолітнього самостійно розпоряджатися своїм заробітком.

Неповнолітній працівник також самостійно може захищати свої трудові права та охоронювані законом інтереси; законодавчих обмежень щодо реалізації такої можливості немає. Неповнолітній працівник (16 років) може самостійно звернути-

ся за захистом порушених трудових прав до комісії з трудових спорів та до суду. Він є самостійним учасником при вирішенні індивідуального трудового спору. Законодавче підтвердження міститься в законодавстві про працю та ст. 29 ЦПК України.

Із вказаного правила про обмежену дієздатність Цивільний кодекс України встановлює виняток. Він надає право органу опіки та піклування за заявою заінтересованої особи, за письмовою згодою батьків/піклувальника, або за рішенням суду надати повну цивільну дієздатність фізичній особі, яка досягла 16 років і працює за трудовим договором. Праця за трудовим договором є обов'язковою умовою для надання особі повної цивільної дієздатності.

Правоздатність і дієздатність в охоронних трудових правовідносинах залежить від трудоправової правоздатності і дієздатності суб'єкта у регулятивних трудових правовідносинах.

Тому передусім розглянемо правосуб'єктність працівників у трудових матеріальних правовідносинах.

Сторонами індивідуального трудового спору є працівник і роботодавець, які є суб'єктами регулятивних трудових правовідносин. У науковій літературі було аргументовано, що сторони трудового спору не завжди і не обов'язково повинні бути суб'єктами регулятивних правовідносин, з яких виник спір про право. Звернуто увагу, що:

1) нерідко наявні випадки, коли позивач чи відповідач не є зобов'язаною особою у регулятивних правовідносинах;

2) поняття сторони у цивільному процесі більш широке, ніж поняття сторони в матеріальних правовідносинах;

3) відповідно до Цивільного процесуального кодексу України, якщо суд встановив, що сторона є неналежною, за згодою позивача він має право замінити первісного позивача або відповідача належним позивачем або відповідачем. Звідси висновок, що ознакою сторін спору є те, що вони є учасниками правового спору, переданого на розгляд суду [425, с. 127].

Щодо наведеного твердження, хочемо звернути увагу на той факт, що до суду за вирішенням спору про право звертається особа, яка вважає, що саме її право порушено. Такий висновок

робимо із аналізу ст. 3 Цивільного процесуального кодексу України. У трудових регулятивних правовідносинах таким суб'єктом є працівник. Він одночасно є суб'єктом охоронних трудових правовідносин, які виникли у зв'язку із захистом індивідуальних трудових прав. Відповідачем є роботодавець працівника, що звернувся за захистом свого права, який також є суб'єктом трудових регулятивних правовідносин. Варто наголосити, що права й обов'язки працівника і роботодавця як суб'єктів охоронних трудових правовідносин є відмінними від тих, що формують зміст регулятивних трудових правовідносин.

Іншого підходу потребує розгляд проблеми процесуальної дієздатності неповнолітніх віком до 16 років у правовідносинах щодо вирішення індивідуальних трудових спорів.

ЦПК України встановлює правило, за яким неповнолітні віком від 14 до 18 років можуть бути самостійною стороною під час розгляду судом справ, що виникають з угод, які вони вправі згідно із законом укладати самостійно. Однак неповнолітні працівники віком від 15 до 16 років укладають трудовий договір лише за наявності письмової згоди законних представників (ст. 188 КЗпП України). Справи, що виникають з угод, на укладення яких неповнолітнім потрібна згода батьків, суд розглядає за участі батьків або інших законних представників (ст. 29 ЦПК України). Неповнолітні віком від 14 до 16 років свої права захищатимуть через законних представників (ст. 29 ЦПК України). Цитована норма суперечить законодавству про працю, відповідно до якого працівники (зокрема неповнолітні віком від 14 до 16 років, які працюють на умовах трудового договору) мають право безпосередньо захищати свої трудові права. Адже до комісії з трудових спорів працівники мають право звертатися самостійно. Неузгодженість між нормами КЗпП України та ЦПК України можна вирішити так:

- 1) передбачивши інститут законного представництва неповнолітнього працівника для захисту його трудових прав;
- 2) визначивши у цивільно-процесуальному законодавстві право неповнолітніх (працівників), які є стороною процесу

щодо захисту особистих трудових прав самостійно бути учасником відповідних цивільно-процесуальних правовідносин.

Видається, що необхідно при захисті трудових прав і охоронюваних законом інтересів неповнолітніх працівників віком від 14 до 16 років застосовувати інститут законного представництва, оскільки саме законні представники є тими суб'єктами, що попередньо погоджують можливість неповнолітнього бути учасником трудових правовідносини.

Пропоновані зміни не позбавляють неповнолітнього працівника віком від 14 до 16 років права на звернення до комісії по трудових спорах, як до примирного органу, щодо вирішення індивідуального трудового спору та участі у зазначеній процедурі самостійно, відповідно до чинних норм ЦПК. А вже рішення КТС, він може оскаржувати до суду через своїх законних представників.

“Право на власні дії” реалізує уповноважена особа самостійно. Вона не має обов'язку повідомляти іншу особу про свої дії або узгоджувати ці дії з порушником. Уповноважена особа вчиняє дії за власною волею і волевиявленням з метою захисту свого права.

Спостерігаємо односторонній зв'язок – “праву однієї особи кореспондує обов'язок іншого суб'єкта”. Щодо нашого об'єкта дослідження цей зв'язок визначається тезою “праву працівника на захист своїх порушених трудових прав чи законних інтересів відповідає обов'язок уповноваженого органу застосувати передбачені законом способи поновлення порушеного права”.

Наступним елементом права на захист є право правоможної особи вимагати від зобов'язаної особи відновлення порушеного права у спосіб, визначений законом і вимогою володільця права. Зазначену юридичну конструкцію можна відобразити тезою: “уповноважений потребує юридичного забезпечення не своєї власної поведінки, а поведінки інших, зобов'язаних осіб. Відповідно, право завжди є правом не на власні, а на чужі дії” [174, с. 561].

Право вимагати належної поведінки від зобов'язаної особи є проявом зобов'язального характеру охоронних трудових пра-

вовідносин. Будь-яке суб'єктивне право може бути реалізоване, якщо зобов'язані суб'єкти вчиняють потрібні для правоможного суб'єкта дії або утримуються від дій, спрямованих на реалізацію суб'єктивного права уповноваженої особи.

Варто наголосити, що правовою ознакою суб'єктивного права на захист є можливість вимагати від зобов'язаної особи не будь-яких дій, а саме тих, що спрямовані на реалізацію конкретного права особи. Право особи на захист передбачає обов'язок зобов'язаної особи вчинити дії, спрямовані на відновлення порушеного права. Є. М. Хохлова дійшла висновку, що в суб'єктивному праві закладена не будь-яка, а особлива можливість, яка забезпечується обов'язками зобов'язаних осіб і яка гарантується державою [569, с. 19].

При цьому не має значення, щоб вимога мала місце, достатньо, щоб закон передбачав таку можливість.

Повертаючись до характеристики змісту охоронного права суб'єкта на "свої дії", зазначимо, що воно містить дві правоможності елемента: право на звернення і право вимоги. Їм кореспондують два зобов'язання: 1) прийняти звернення; 2) вжити необхідні для порушеного права заходи.

Друге зобов'язання передбачає зобов'язання застосувати ті правові способи, які містяться у вимозі працівника. Працівник може звернутися до роботодавця з вимогою, а роботодавець зобов'язаний її виконати: усунути перешкоди здійснення трудового права чи законного інтересу; припинити, запобігти порушенню або оспоруванню трудових прав; відновити порушені або оспорувані трудові права; компенсувати заподіяну шкоду.

Подібні висновки робить Б. С. Бруско: "правова природа права на захист обумовлена можливістю вимагати від правопорушника відновлення становища, яке існувало до порушення суб'єктивного права, і при цьому уповноважена особа може на свій розсуд вибрати конкретний спосіб захисту порушеного суб'єктивного права, передбачений нормами матеріального права" [46, с. 30].

Важливим у контексті аналізу права особи на захист є співвідношення з іншим, близьким, однак нетотожним за сутнісним наповненням правом.

Право на захист порушених прав передбачає можливість особи звернутися (реалізувати правоможність власних дій) до уповноважених органів або самостійно захистити своє порушене право. Натомість право на позов передбачає можливість задоволення матеріально-правових вимог визначених судом. Право на позов є лише можливістю звернутися до суду за захистом порушеного права у визначеному процесуальним законом порядку.

Підсумовуючи можемо відзначити, що право на захист є самостійним охоронним правом порушених трудових прав, тобто самостійне охоронне право, яке полягає у можливості працівника вчинити самостійні фактичні та юридичні дії, використати всі незаборонені законом засоби впливу на порушника, захищати належне йому право своїми діями.

2.2. Принципи захисту трудових прав та законних інтересів

Концептуальне дослідження будь-якого правового явища завжди вимагає дослідження його основ, а по суті і принципів його існування, або реалізації. Виявлення принципів правового захисту трудових прав залишається невирішеним завданням, оскільки дослідження в цій частині не є системними і в багатьох випадках вони містять випадковий перелік основ правового регулювання захисту трудових прав. На жаль, дослідники переважно приділяють увагу принципам вирішення трудових спорів, які вони виводять або із загальних принципів цивільного процесу, або з принципів трудового права [62; с. 26–27; 231, с. 20–23; 245, с. 121–125; 534, с. 31–36; 555, с. 50–64; 581, с. 32–55]. Водночас дослідники не аналізували принципи правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників саме беручи до уваги специфіку захисту із врахуванням сучасних тенденцій розвитку трудового права.

З розвитком ринкових відносин, формування нових форм зайнятості виникає гостра потреба формування дієвого зако-

нодавства, яке повинно захищати права та інтереси суб'єктів трудових правовідносин, передусім працівника. У зв'язку з цим чинне трудове законодавство, а також законодавство, яке регулює захист трудових прав, зараз перебуває на етапі активного реформування, пошуку ефективних шляхів правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

Термін “принцип” із латинської мови (лат. *principium* – основа, начало) за своїм семантичним значенням тотожний українським словам основа, засада. Тобто принципи права – це такі засади, вихідні положення, на яких ґрунтується право як система норм. Вони є основою права.

В “Юридичній енциклопедії” знаходимо таке визначення принципів права: “керівні засади, ідеї, які визначають зміст і спрямованість правового регулювання суспільних відносин”. У межах цього дослідження немає потреби досліджувати визначення та основні ознаки принципів права, а тому підтримаємо визначення, яке сформулював А. М. Колодій.

Принципи права – це такі правові явища, які безпосередньо пов'язують зміст права з його соціальними основами – тими закономірностями суспільного життя, на яких ця правова система побудована і які вона закріплює [201, с. 21].

Принципи завжди є основоположними ідеями, які становлять нормативний фундамент. Вони виражаються в праві й одночасно виражають суть права.

У процесі дослідження принципів правового захисту необхідно звернути увагу на проблему співвідношення принципів права і методу правового регулювання. С. С. Алексєєв писав, що метод служить відправною точкою у дослідженні багатьох загальних проблем галузі права, в тому числі і властивих їй принципів. Згодом він ставив принципи права вже поряд із методом правового регулювання, характеризуючи особливий юридичний режим регулювання. Принципи права і метод правового регулювання разом із двома іншими компонентами (особливими юридичними засобами та особливою галуззю законодавства) фактично на рівних утворюють, як він вважає, юридичну ознаку, за якою разом із предметом правового регулювання (ма-

теріальною ознакою) відбувається розподіл системи права на окремі його галузі [9, с. 53].

Навпаки, Б. В. Шейдлін уважав, що метод правового регулювання ґрунтується на принципах певної системи права. За такого підходу принципи стають визначальними для методу окремої галузі права [607, с. 117].

Аналогічну позицію займає і А. М. Колодій, який, розглядаючи принципи приватного і публічного права, зауважив, що є певна подібність між тими методами, прийомами, типами, засобами правового регулювання, які використовують приватне і публічне право. Однак на відміну від методів принципи права – це явища більш високого порядку абстрагування. Саме принципи, завдяки їх особливому значенню, перебувають біля джерел конструювання галузей права [201, с. 21]. Подібну позицію займає і Є. В. Скурко, який вказує, що принципи поряд з іншими механізмами саморегулювання в правовій системі виконують функції організації зв'язків управління, призначення яких зводиться до усунення протиріч правової системи [501, с. 47].

Цікаво, що, наприклад, соціальний діалог одні вчені трактують як метод трудового права [261, с. 490], а інші як принцип [335, с. 62].

Однак необхідно зауважити, що ці явища не є тотожними, оскільки принцип існує на стадії до права, до його виникнення, а метод є результатом існування об'єктивного юридичного права.

Особливостями принципів захисту трудових прав є те, що вони в першу чергу повинні відображати ті засади, на яких ґрунтується правовий статус та діяльність органів, що здійснюють цей захист.

Значення принципів правового захисту трудових прав працівників полягає у тому, що:

- 1) вони є обов'язковими для всіх суб'єктів правового захисту трудових прав;
- 2) їх дія забезпечує ефективний захист трудових прав і законних інтересів суб'єктів правозахисних відносин;
- 3) вони виступають основою тлумачення і реалізації правових норм;

4) принципи є критеріями правильності та ефективності застосування правових норм.

Учений А. В. Стремоухов виділив такі ознаки принципів правового захисту суб'єктивних прав особи: сформульованість принципу в нормативному джерелі відповідної юридичної сили; предметна визначеність; цільова спрямованість; нормативність; стабільність; істинність; взаємозв'язок і взаємообумовленість принципів; універсальність [520, с. 206].

Зокрема, А. М. Колодій зробив висновок, що важливою ознакою принципів права є спосіб їх матеріалізації у праві. Загальновідомо, що розрізняють два способи вираження принципів права: безпосереднє формулювання їх у нормах права (текстуальне закріплення) і виведення принципів права зі змісту нормативно-правових актів (змістове закріплення) [201, с. 21].

Натомість І. П. Жигалків вважає, що принципи права можуть бути як закріплені у відповідних правових джерелах, так і бути виражені у стійкій юридичній практиці [150, с. 112]. Адже до сьогодні в чинному КЗпП немає переліку принципів правового регулювання трудових відносин. Але це не означає, що їх немає. У зв'язку з цим П. Д. Пилипенко пише, що вимога про обов'язковість закріплення принципів права у правових актах є хибною. Принципи права як вихідні положення права є тим підґрунтям, на якому утворюються норми права, саме вони визначають, якими мають бути норми, щоб забезпечити належне регулювання суспільних відносин [335, с. 61].

Принципи права можуть закріплюватися у правових нормах, тоді вони безпосередньо регулюють трудові відносини. Це ж стосується і принципів захисту трудових прав. Якщо принцип закріплений у правовій нормі, то він безпосередньо регулює відносини зі захисту трудових прав. Інша справа, якщо принцип не закріплений у правовій нормі. І. П. Жигалкін вважає, що принципи можуть бути виражені у стійкій юридичній практиці. На жаль, учений не дає пояснення, що він розуміє під стійкою юридичною практикою. В країнах англо-саксонського права до стійкої юридичної практики можна зарахувати правовий прецедент. Інша справа в Україні, де правовий прецедент не є

джерелом права. Винятком хіба можна вважати рішення Європейського суду з прав людини, які, відповідно до Закону України “Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини”, є обов’язковим для виконання Україною [383].

Відповідно до ст. 17 цього закону суди, при розгляді справ застосовують Конвенцію про захист прав людини й основоположних свобод [205] та практику Європейського суду з прав людини як джерело права.

З цього приводу С. О. Верланов зазначив, що соціально-економічні права відображено у Конвенції про захист прав людини й основоположних свобод прямо (текстуально) або ж непрямо (опосередковано) [85, с. 55].

Ті правові принципи, які закріплені прямо у нормах чинного законодавства, наприклад, норма ст. 9 КЗпП України, застосовують відповідні органи та інші суб’єкти трудових правовідносин з огляду дії правової норми.

Інакше виглядає справа, якщо принцип прямо у правовій нормі не закріплений. Ми підтримуємо позицію Т. І. Фулей про те, що принципам права притаманні усі ознаки, властиві праву загалом як регулятору суспільних відносин: нормативність, об’єктивна зумовленість, фіксація у зовнішніх формах права, забезпеченість. Важливою ознакою також названо примат принципів щодо норм права [562, с. 16]. Аналогічну думку висловила і О. Ф. Скакун [498, с. 419–429].

Однак у цьому випадку науковець говорить про реалізацію принципів, які закріплені в загальних положеннях, або в окремих статтях нормативно-правових актів. У тих випадках, коли відсутнє регулювання правовою нормою конкретних трудових правовідносин, виявляється прогалина у праві. З метою ефективного регулювання трудових відносин прогалини потрібно усувати.

Досліджуючи усунення прогалин в механізмі земельно-правового регулювання, Т. О. Коваленко дійшла висновку, що під усуненням наявних юридичних прогалин доцільно розуміти здійснення спеціальної діяльності суб’єктом нормотворення зі

створення нової правової норми (принципу), яка могла б замінити відсутню, але необхідну для врегулювання окремих різновидів земельних відносин, норму [191, с. 38]. Подібної думки дотримуються А. С. Піголкін [332, с. 46] і І. П. Жигалкін [150, с. 127].

Є різні способи усунення прогалин у праві. У Цивільному кодексі України запропоновано два способи усунення прогалин: аналогія закону і аналогія права. У ст. 8 кодексу передбачено, що у разі неможливості використання аналогії закону для регулювання трудових відносин вони регулюються відповідно до загальних засад законодавства, тобто застосовують аналогію права [578].

Найкращою ілюстрацією застосування принципів є діяльність Європейського суду з прав людини.

Правові позиції Європейського суду з прав людини, які відображають європейські стандарти, формуються судом протягом усієї його діяльності. Судова практика, яка має динамічний і конкретно-історичний характер, відображає цінності європейського співтовариства, зокрема, необхідність певних позитивних зобов'язань держави, однакового судового захисту усіх груп прав людини [85, с. 63].

На підставі дослідження застосування Конвенції про захист прав людини й основоположних свобод автор робить висновок про те, що як у самій Конвенції, так і в практиці її застосування Європейським судом з прав людини певною мірою відображено принцип універсальності, єдності, взаємообумовленості та рівнозначності усіх прав і свобод [85, с. 63].

Досліджуючи цивільно-процесуальні принципи захисту права на працю, С. І. Запара зазначає, ураховуючи те, що принцип має дуалістичну природу, він повинен визначати норму права та водночас бути самою нормою. При цьому не можна допустити надмірного узагальнення у визначенні принципів, які повинні вирішувати конкретні правовідносини, зокрема трудові спори [166, с. 81]. Із С. І. Запарою важко погодитися, оскільки принцип передбачає узагальнення і він не може бути конкретним. Лише аналізуючи принцип стосовно конкретних трудових

правовідносин, ми можемо на його основі сформулювати норму. У цьому випадку на підставі узагальнення принципів зможемо застосувати аналогію права.

Якщо ж норма не відповідає правовому принципу правозастосовчий орган повинен застосовувати принцип, якщо тільки це не спеціальна норма, оскільки вона має пріоритет перед загальною.

Серед традиційних принципів розгляду трудових спорів, як однієї з правових форм захисту, В. В. Лазор називає: демократизм; соціальне партнерство; доступність і безкоштовність звернення; гласність і об'єктивність; швидкість реагування (процесуальні терміни); швидкість і реальність виконання рішень з трудових спорів [244, с. 77].

У російській науковій літературі виділяються наступні принципи вирішення трудових спорів, які є основою для захисту трудових прав працівників: забезпечення захисту трудових прав сторін трудового договору; рівності сторін при вирішенні спорів; доступності звернення в органи, які розглядають трудові спори; забезпечення законності при вирішенні трудових спорів; забезпечення гласності; забезпечення об'єктивності і повноти дослідження матеріалів і доказів; безоплатності розгляду трудових спорів; швидкості розгляду трудових спорів; забезпечення реального виконання рішень щодо трудових спорів; відповідальності посадових осіб за невиконання рішень органів, які розглядають трудові спори [231, с. 20–23].

Можна також виділити такі принципи розгляду трудових спорів: забезпечення захисту трудових прав працівників; вибір органу для вирішення трудових спорів; швидкість розгляду трудових спорів і виконання рішень; безплатність; забезпечення законності при розгляді трудових спорів; добровільність виконання рішення по спору [62, с. 26].

С. І. Запара виділяє принципи судового захисту трудових прав і окремо позасудового захисту трудових прав [166].

До принципів позасудового захисту права на працю С. І. Запара відносить такі: добровільність участі у позасудових процедурах; соціальний діалог; вирішення трудових спорів на засадах

компетентності, незалежності та неупередженості трудових арбітрів та трудових медіаторів; оперативність, простота, доступність процедури вирішення трудових спорів та оптимальність передбачуваних строків; безоплатність для сторін спору позасудового порядку вирішення трудового спору; конфіденційність; можливість відхилення від визначеної законом процедури вирішення трудового спору [163].

Але, як бачимо, зазначені автори розглядають принципи крізь призму принципів розгляду трудових спорів. Недоліком цього є те, що при формулюванні принципів не враховані інші, крім судової та адміністративної, форми правового захисту. Поза системою принципів залишається захист трудових прав у системі соціального партнерства за допомогою альтернативних способів вирішення трудових спорів, при застосуванні самотахисту.

У процесі формулювання системи принципів необхідно керуватися такими позиціями. Оскільки захист трудових прав здійснюється у відповідних правових формах і основними з них є юрисдикційні форми, то потрібно враховувати принципи юрисдикційного процесу (цивільного й адміністративного). Також необхідно враховувати, що правовий захист трудових суб'єктивних прав і законних інтересів суб'єктів трудових правовідносин здійснюється у різних правових формах. Тому необхідно сформулювати універсальні принципи, які є засадничими для усіх правових форм правового захисту. Оскільки йдеться про трудові права та законні інтереси суб'єктів трудових правовідносин, що становить специфіку для захисту, необхідно враховувати принципи правового регулювання трудових відносин.

Класифікація принципів захисту трудових прав ґрунтується на поєднанні загальних принципів, які характерні для усієї правової системи і функціональних (спеціальних) принципів, що є необхідними для усієї правозахисної сфери.

Особливість класифікації принципів правового захисту трудових прав обмовлена ще і тим, що захист трудових прав і законних інтересів не становить окремих інституту трудового права, а фактично є міжгалузевим.

Керуючись цими положеннями, можемо принципи правового захисту поділити на такі групи:

- 1) загальні принципи правового захисту прав особи;
- 2) спеціальні принципи правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

До загальних принципів можна віднести: принцип соціальної справедливості, принцип рівності, принцип законності, принцип демократизму, принцип гуманізму; принцип збалансування інтересів учасників партнерських відносин; принцип рівності і диференціації трудових прав, а також заборони дискримінації у трудових правовідносинах; принцип гарантованості індивідуальних і колективних трудових прав та інтересів; змагальність сторін у цивільному процесі; диспозитивність цивільного судочинства.

Враховуючи ознаки та значення принципів правового регулювання правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників, можна виділити такі спеціальні принципи правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників: гарантованість захисту їхніх трудових прав і законних інтересів; обов'язкове врегулювання розбіжностей шляхом взаємних переговорів сторін з метою вирішення трудових спорів; вибір правової форми захисту та органу захисту; оперативність (розумний строк) здійснення захисту; обов'язковість виконання рішень; змагальність сторін трудового спору.

Першим серед спеціальних принципів необхідно назвати *принцип гарантованості захисту трудових прав і законних інтересів працівників*:

Підґрунтям цього принципу є п. 3 ст. 2 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, відповідно до якого Україна як держава-учасниця цього Пакту зобов'язана:

1. Забезпечити будь-якій особі, права і свободи якої порушені, ефективний засіб правового захисту;
2. Забезпечити, щоб право на правовий захист для будь-якої особи, що потребує такого захисту, встановлювали компетентні судові, адміністративні або законодавчі органи влади чи

інші компетентні органи, що передбачені правовою системою держави, і забезпечити можливість судового захисту;

3. Забезпечити застосування компетентними органами засобів правового захисту [291].

Принцип полягає у тому, що законодавство України закріплює не тільки коло прав і свобод, але й гарантує їхній захист. Конституція України у ст. 3 закріплює, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнані в Україні найвищою соціальною цінністю. Утвердження і забезпечення прав та свобод людини є головним обов'язком держави. Звідси випливає, що держава, закріпивши трудові права у законодавстві України, гарантує як можливість їх реалізації, так і гарантії захисту. Відповідно до ст. 55 Конституції України, кожен працівник може звернутися до суду за захистом своїх порушених чи оспорюваних трудових прав і законних інтересів.

Частиною першою ст. 55 Конституції України передбачено право особи на звернення до суду, якщо її права чи свободи порушені або порушуються, створено або створюються перешкоди для їх реалізації або наявні інші ущемлення прав та свобод. Зазначена норма зобов'язує суди приймати заяви до розгляду, навіть у випадку відсутності в законі спеціального положення про судовий захист. Конституційний суд України у своєму рішенні у справі за конституційним зверненням громадян Проценко Раїси Миколаївни, Ярошенко Поліни Петрівни та інших громадян щодо офіційного тлумачення ст. 55, 64, 124 Конституції України (справа за зверненнями жителів міста Жовті Води) від 25 грудня 1997 року встановив норму, за якою відмова суду у прийнятті позовних та інших заяв чи скарг, які відповідають встановленим законом вимогам, є порушенням права на судовий захист, що, відповідно до ст. 64 Конституції України, не може бути обмежене [464].

Положення частини першої ст. 55 Конституції деталізуються у ст. 124 Конституції України, якою передбачено, що правосуддя в Україні здійснюють винятково суди. Юрисдикція судів поширюється на будь-який юридичний спір та будь-яке кримінальне обвинувачення. У передбачених законом випадках суди

розглядають також інші справи. Водночас Конституція визнає можливість обов'язкового досудового порядку урегулювання спору, якщо це передбачено законом.

Норма ст. 55 Конституції України фактично встановлює систему захисту трудових прав працівників, оскільки регулює: право на звернення до суду; звернення до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини; звернення з конституційною скаргою до Конституційного Суду України з підстав, установлених Конституцією, та у порядку, визначеному законом; після використання всіх національних засобів юридичного захисту звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна; право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань” [209].

Чинне законодавство передбачає право працівника на звернення до суду за захистом порушених прав відповідно до ст. 55 Конституції України, а також ст. 221 КЗпП України. Також працівник може звернутися до комісії з трудових спорів, до адміністративного органу відповідно до Закону України “Про звернення громадян” [395], а також до первинної профспілкової організації у порядку передбаченому Законом України “Про професійні спілки, їх права, гарантії діяльності” [415].

Варто зауважити, що у працівника є гарантоване право на самозахист своїх порушених чи оспорюваних трудових прав і законних інтересів. Це право гарантується частиною 6 ст. 55 Конституції України. Прикладом такої форми захисту може виступати право працівників на страйк, що передбачене ст. 44 Конституції України та Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів(конфліктів)” [409]. Ст. 6 Закону України “Про охорону праці” передбачено право працівника відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довілля [408].

Гарантія зазначеного права передбачена ч. 3 ст. 6 Закону “Про охорону праці” у вигляді збереження за ним середнього заробітку. Можна запропонувати розширити застосування зазначеної гарантії на усі випадки здійснення самозахисту. Це слугуватиме втіленням принципу гарантованості правового захисту трудових прав і законних інтересів працівників.

Наступним принципом є право працівника *вибору правової форми захисту та вибору органу для захисту*.

Вказаний принцип поєднує два аспекти. Це можливість працівника обрати найбільш оптимальну, на його погляд, правову форму захисту його порушених або оспорюваних прав, а також можливість працівника вибрати орган з метою вирішення трудового спору. Вони взаємопов’язані, бо, обираючи правову форму, працівник обирає й орган, у якому він захищатиме свої права.

Система правових форм захисту трудових прав працівників складається з юрисдикційної та неюрисдикційної форм. За окремими винятками закон надає право працівнику обирати відповідну правову форму захисту. В межах вказаних форм реалізуються способи захисту, критерієм вибору яких є характер предмета захисту та суб’єкт права і законні інтереси якого захищаються [637, с. 174].

Водночас дія цього принципу обмежується законодавством, оскільки закон може визначати, в якій правовій формі можна захищати порушені права. І лише в межах визначених законом працівник може обирати конкретну правову форму захисту.

Так, ст. 232 КЗпП України передбачено перелік трудових спорів, що підлягають безпосередньому розглядові у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах. У цьому випадку закон визначив виняткову підсудність судів за цими категоріями спорів. Звідси випливає, що права, які порушені звільненнями, можуть бути захищені лише в судовому порядку і працівник не може звернутися до досудового примирного органу, яким є комісія у трудових спорах.

Винятково в судовому порядку можуть бути захищені такі групи трудових прав: захист від незаконного звільнення; про

оформлення трудових правовідносин, якщо з працівником не укладали трудовий договір; захист при прийнятті на роботу.

Принцип вибору органу з метою захисту полягає у тому, що працівник має право звернутися до будь-якого органу за своїм вибором за захистом своїх порушених чи оспорюваних прав у межах їх компетенції. Працівник може звернутися за захистом до КТС, до суду, до вищестоячого органу, або до адміністративного органу, який контролює дотримання трудового законодавства.

У той же час чинне законодавство визначає виключну підвідомчість окремих органів з розгляду трудових спорів. Зокрема, визначено виключну підвідомчість суду з розгляду певних категорій трудових спорів (ст. 232 Кодексу законів про працю України).

Хоча ст. 224 Кодексу законів про працю України визначає комісію по трудових спорах як обов'язковий первинний орган з розгляду трудових спорів, проте Конституція України, що має найвищу юридичну силу та пряму дію передбачає право безпосереднього звернення до суду за захистом порушених прав і законних інтересів без звернення до КТС чи до вищестоячого органу.

Видається, що існування виключної підвідомчості суду суперечить принципу вибору органу для захисту своїх прав. Чинне законодавство фактично прирівняло комісію з трудових спорів до юрисдикційного органу. Натомість сама правова природа комісії з трудових спорів – це примирний орган, адже він складається з працівників та представників роботодавця. Оскільки ми раніше зазначали, що соціальне партнерство повинно стати домінуючим у регулюванні трудових відносин, то і при захисті трудових прав мають застосовуватися засоби соціального партнерства. Тобто при захисті усіх видів трудових прав повинні застосовуватися примирні процедури. А тому будь-який трудовий спір повинен бути підвідомчий комісії по трудових спорах.

Принцип вибору органу для вирішення трудових спорів полягає, окрім вищенаведеного, й у виборі правових способів (відшкодування шкоди, поновлення на роботі, визнання трудо-

вого договору недійсним) та засобів (подання позовної заяви, скарги, звернення, клопотання) захисту у межах, визначених чинним законодавством України [637, с. 176]. При цьому необхідно враховувати, що спосіб захисту трудових прав залежить від обраної правової форми захисту. Що ж стосується засобу звернення за захистом, то закон у багатьох випадках регулює порядок звернення до відповідних органів, а тому це знову ж таки залежить від обраної форми захисту.

Ще одним принципом захисту трудових прав працівників є *принципово-в'язкового врегулювання розбіжностей шляхом взаємних переговорів*. У переговорах завжди враховують інтереси обох сторін, а також є можливість пошуку компромісних рішень.

Розуміючи відмінності, особливості корінних інтересів соціальних груп, соціальне партнерство одночасно визнає взаємозалежність і неможливість існування відносин один без другого [288, с. 32]. Головне завдання не у нівелюванні відмінностей в інтересах, а в необхідності їх врахування, проведення спільної політики шляхом взаємних поступок.

У трудовому законодавстві цей принцип закріплений як обов'язок сторін проводити переговори на етапі до виникнення трудового спору. При цьому трудовий спір не може виникнути, якщо сторони не спробували врегулювати розбіжності шляхом безпосередніх переговорів.

Працівники і роботодавці зацікавлені в отриманні прибутку, розвитку виробництва, збереження робочих місць, покращення умов праці, підвищення конкурентоздатності продукції.

Збалансованість, взаємне врахування інтересів, їх координація забезпечують не тільки життєздатність партнерських відносин, але ще і стабільний розвиток економіки. Збалансування інтересів працівників, роботодавців, владних структур відбувається шляхом залучення працівників у процес управління, в новий тип відносин власності, формування середнього класу, зменшення поляризації у суспільстві.

Відповідно до ст. 224 КЗпП України, перед зверненням до комісії по трудових спорах працівник повинен самостійно або з участю профспівкової організації, що представляє його інте-

реси врегулювати розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем.

Аналогічно законодавством про порядок вирішення колективних трудових спорів передбачено обов'язок сторін колективного трудового спору проводити переговори з метою його вирішення як під час примирних процедур, так і під час проведення страйку.

Вказаний принцип охоплює добровільність та прийняття реальних зобов'язань сторонами, взаємну повагу та пошук компромісних рішень, обов'язковість розгляду пропозицій сторін, пріоритет узгоджувальних процедур, обов'язковість дотримання досягнутих домовленостей.

Наступним принципом захисту трудових прав працівників є принцип *оперативності (розумного строку) захисту*.

Трудові спори розглядають у межах цивільного судочинства, що регламентує Цивільний процесуальний кодекс України (ЦПК України). Зауважимо, ст. 1 ЦПК України визначено, що одним із завдань цивільного судочинства є своєчасний розгляд справ.

Зокрема чинне процесуальне законодавство вказує на те, що справи мають розглядатися протягом розумного строку, а саме не більше двох місяців з дня відкриття провадження у справі, а у справах про поновлення на роботі – одного місяця.

Поняття розумного строку є оцінним. У кожному разі розумним варто вважати строк, необхідний суду для правильного вирішення справи у передбаченій законом процесуальній формі.

Розумний строк не може бути чітко обмежений, проте для оцінювання того, чи був цей термін, у цих обставинах перевищений чи ні, необхідно опиратися на відповідні критерії. В межах цивільного права такими критеріями є: складність справи як фактична, так і правова; поведінка позивача, поведінка органів державної влади, як судових, так і адміністративних. До цих критеріїв можна ще додати важливість справи для зацікавленої особи. Це наявне в окремих видах судових спорів (як наприклад, трудові спори чи спори, де існує можливість великих втрат).

Встановлюючи спеціальні, скорочені строки, законодавець підкреслює особливу значущість саме цих справ та необхідність їх захисту у найкоротший термін [222, с. 284].

Відповідно до вимог ст. 6 Конвенції про захист прав людини та основних свобод (далі – Конвенція), справи про цивільні права та обов'язки осіб, а також справи про кримінальне обвинувачення мають бути розглянуті у суді впродовж розумного строку. Ця вимога спрямована на швидкий захист судом порушених прав особи, оскільки будь-яке зволікання може негативно відобразитися на правах, які підлягають захисту. А відсутність своєчасного судового захисту може призводити до ситуацій, коли наступні дії суду вже не матимуть значення для особи та її прав [24, с. 8].

Розглядаючи справи про право особи на справедливий суд Європейський суд з прав людини звертає увагу на дотримання розумних строків національними судами.

Відповідно до ст. 7 Закону України “Про судоустрій і статус суддів”, право на справедливий суд передбачає гарантії захисту прав, свобод та інтересів у розумні строки незалежним, безстороннім і справедливим судом, утвореним законом [420].

Як вказав Верховний Суд України у своєму листі від 25.01.2006 р. № 1-5/45 критерії оцінювання розумності строку розгляду справи є спільними для всіх категорій справ (цивільних, господарських, адміністративних чи кримінальних). Це складність справи, поведінка заявника та поведінка органів державної влади (насамперед суду), важливість справи для заявника. Відповідальність держави за затягування провадження у справі, як правило, настає в разі нерегулярного призначення судових засідань, призначення судових засідань з великими інтервалами, затягування при переданні або пересиланні справи з одного суду в інший, невжиття судом заходів для дисциплінування сторін у справі, свідків, експертів, повторного скерування справи на додаткове розслідування чи новий судовий розгляд [254].

Пленум Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ зазначив, що розумним, зокре-

ма, вважається строк, що є об'єктивно необхідним для виконання процесуальних дій, прийняття процесуальних рішень та розгляду і вирішення справи з метою забезпечення своєчасного (без невиправданих зволікань) судового захисту [390].

Окрім зазначених критеріїв, Європейський суд з прав людини звернув також увагу на значущість для заявника справи, яка перебуває на розгляді суду, або особливе становище сторони в процесі [113, с. 128].

Зокрема, Європейський суд з прав людини зазначає, що обґрунтованість тривалості провадження має оцінюватися з урахуванням конкретних обставин справи та з урахуванням критеріїв, викладених у прецедентній практиці Суду, зокрема, складності справи та поведінку заявника і відповідних органів [462]. На думку ЄСПЛ, також потрібно взяти до уваги те, що поставлено на карту для заявника (див. Кудла проти Польщі [ВП], № 30210/96, § 124 ECHR 2000-XI) [461].

Порушення строку розгляду справи вважається формальним порушенням, яке не може бути підставою для скасування судового рішення.

Проте переважну більшість справ розглядають більше 2 місяців. Непоодинокі випадки, коли справи вирішують роками. Це зумовлено об'єктивними та суб'єктивними причинами: велике навантаження на суддів; неукомплектованість окремих судів судьями; недостатнє матеріально-технічне забезпечення судів (наприклад, коли лише в одному залі суду наявне обладнання для технічної фіксації); навмисні дії зацікавленої сторони, спрямовані на затягування розгляду справи; зрив засідань; неявка учасників процесу; неготовність суддів та інших осіб, які беруть участь у справі до розгляду справи по суті, неналежність підготовки справи до розгляду тощо.

Не сприяє дотриманню строків відсутність юридичної відповідальності за порушення строків розгляду справ. Сторони, зацікавлені у результаті вирішення справи, залежать від суддів, тому не бажають сваритися з ними щодо порушення строків їх розгляду. Їхньої думки з приводу продовження строків розгляду справи ніхто не запитує.

Аналізуючи практику Європейського суду з прав людини, варто зробити висновок, що проблеми, які призводять до порушення розумного строку, належать переважно до судової практики: невжиття судом заходів для забезпечення присутності учасників судового провадження: свідків, відповідачів, експертів; надто тривалі перерви між судовими засіданнями без поважної причини; надмірна тривалість судових експертиз та невжиття судом заходів для належного їх здійснення; невинуватна тривалість розгляду справ апеляційних та касаційних скарг у судах вищих інстанцій [221, с. 107]. Відповідно до ст. 13 Конвенції, кожен, чиї права та свободи порушено, має право на ефективний засіб юридичного захисту в національному органі, навіть якщо таке порушення було вчинене особами, які здійснювали свої офіційні повноваження. Важливим завданням для України є запровадження надійного механізму захисту права на додержання розумних строків. На цей аспект звертає увагу Європейський Суд, оскільки відсутність зазначених юридичних гарантій становить велику небезпеку для верховенства права, коли у межах національних правових систем трапляються надмірні затримки у здійсненні правосуддя, щодо яких сторони у провадженні не мають ніяких національних засобів захисту порушеного права [606, с. 34].

На думку авторів науково-практичного коментаря Цивільного процесуального кодексу України, сучасне законодавство повинно розвиватися у напрямку посилення відповідальності суддів за виконання покладених на них державою функцій. Тому якщо суд, всупереч вимог процесуального закону, не розглядає справу у встановлений строк, він повинен відповідати за неналежне виконання своїх обов'язків [222, с. 285]. Аналогічні вимоги мають стосуватися і строків виконання рішень судів зі захисту прав громадян. Адже практика свідчить про те, що виконання рішень судів часто затягується.

Розумні строки встановлені чинним законодавством також і для захисту колективних прав і законних інтересів у порядку, передбаченому для вирішення колективних трудових спорів.

Зокрема, В. В. Лазор пропонує внести зміни до закону “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, якими встановити правило, коли примирна комісія у встановлений термін не змогла прийняти рішення, то протягом трьох днів за взаємною згодою вона може звернутися до незалежного посередника. Таку пропозицію він обґрунтовує метою належного забезпечення інтересів сторін колективного трудового спору і забезпечення дотримання принципу розумності строків [244, с. 303]. Зазначену пропозицію потрібно підтримати, оскільки її запровадження допоможе більш ефективно й у відповідні строки захистити колективні трудові права працівників.

Законом “Про звернення громадян” також встановлені строки розгляду звернень. За критерієм строку звернення їх можна поділити на:

- звичайні звернення, що розглядають і вирішуються протягом одного місяця;
- невідкладні звернення, термін розгляду яких становить 15 днів;
- першочергові звернення, що надійшли від громадян, які мають пільги, встановлені законодавством;
- складні звернення, які неможливо вирішити в місячний термін у зв’язку з їх складністю і вони потребують більшого ніж місячний термін розгляду, але не більше 45 днів [372, с. 61].

На обґрунтовану письмову вимогу громадянина термін розгляду може бути скорочено [395]. Отже, в адміністративному порядку законодавством також встановлено розумні строки захисту прав громадян.

Ще одним принципом захисту трудових прав та законних інтересів працівників є *обов’язковість виконання рішень органів зі захисту трудових прав*.

Принцип полягає у тому, що рішення, прийняті у зв’язку з розглядом трудового спору є обов’язковими і підлягають виконанню. Цей принцип закріплено ч. 1 ст. 14 ЦПК України: судові рішення, що набрали законної сили, обов’язкові для всіх органів державної влади й органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій, посадових чи службових

осіб та громадян і підлягають виконанню на всій території України.

Обов'язковість судового рішення поширюється як на осіб, які брали участь у справі, так і на будь-яких інших осіб та організації.

Законна сила судового рішення поширюється на всю територію України. За межами України рішення підлягає виконанню на основі норм міжнародного права.

Обов'язковість судового рішення має різні наслідки для осіб, які брали участь у справі, і тих, які участі у справі не брали [222, с. 395].

Принцип обов'язковості виконання рішень органів, які захищають трудові права працівників не виключає добровільності виконання цих рішень.

Добровільність виконання рішень органів зі захисту трудових прав передбачає обов'язковість їх виконання самими сторонами. Рішення КТС повинно бути виконано роботодавцем у триденний термін після спливу терміну, передбаченого для його оскарження. Лише у тому випадку, якщо рішення добровільно роботодавцем не виконується, працівник звертається до відповідних органів з вимогою про його примусове виконання. Закон також передбачає добровільний порядок виконання рішення відповідного органу при вирішенні колективного трудового спору.

Водночас закон встановлює, що сторони колективного трудового спору самі можуть домовитися про обов'язковість рішення для них трудового арбітражу. Це правило не суперечить принципу обов'язковості виконання рішень, оскільки договір передбачає обов'язковість виконання його умов. За загальним правилом закон не передбачив відповідальності за невиконання рішень примирних органів при захисті колективних трудових прав. Окрім того, працівники мають право на оголошення страйку, якщо роботодавець не виконує рішення примирних органів. Тобто в цьому випадку оголошення страйку є засобом примусу до роботодавця виконати рішення примирних органів.

Наступним принципом захисту трудових прав та законних інтересів працівників є принцип *змагальності суб'єктів захисту*. У Конституції та Цивільному процесуальному кодексі серед принципів судової форми захисту названо такий принцип, як принцип змагальності сторін.

Змагальність – один із найважливіших конституційних принципів судової форми захисту трудових прав. Він розкриває “джерело енергії” процесу та створює умови для всебічного та повного дослідження обставин справи і постановлення судом обґрунтованого та законного рішення [222, с. 19–20].

У контексті принципу змагальності сторони та інші особи, які беруть участь у справі, з метою досягнення рішення на свою користь, зобов'язані повідомити суду істотні для справи обставини, надати суду докази, які підтверджують або спростовують ці факти, а також вчиняти процесуальні дії, спрямовані на те, щоб переконати суд у необхідності постановлення бажаного для них рішення.

Принцип змагальності сторін розкрито в ст. 12 Цивільного процесуального кодексу України. Основними положеннями, які закріплюють цей принцип, є:

2. цивільне судочинство реалізується на засадах змагальності сторін;
3. учасники справи мають рівні права щодо здійснення всіх процесуальних прав та обов'язків, передбачених законом;
4. кожна сторона повинна довести обставини, які мають значення для справи і на які вона посилається як на підставу своїх вимог або заперечень, крім випадків, встановлених цим Кодексом;
5. кожна сторона несе ризик настання наслідків, пов'язаних із вчиненням чи невчиненням нею процесуальних дій [579].

У цій нормі застосоване правило, яке сформувалося ще в римському праві – “Хто стверджує, той і доводить”.

Учасниками “змагань” є насамперед сторони, але не лише вони. Змагальність характерна для процесуального статусу інших осіб, які беруть участь у справі: третіх осіб, судових представників, органів, які звертаються до суду на захист прав та інтересів інших осіб. Ці особи теж мають власні інтереси у справі,

матеріальні або процесуальні, тому теж зацікавлені у доведенні суду своєї позиції.

Змагальність у цивільному процесі є необхідною умовою особистої автономії сторін цивільного процесу. Від волевиявлення сторін повинні залежати дії суду в доказовій діяльності [425, с. 180].

Гарантією реалізації в судовій формі захисту трудових прав принципу змагальності є широке коло процесуальних прав, якими наділені особи, котрі беруть участь у справі: знайомитися з матеріалами справи, знімати копії, подавати суду докази та брати участь у їх дослідженні, ставити питання іншим учасникам процесу, заявляти клопотання, давати усні та письмові пояснення суду тощо.

Гарантіями реалізації принципу змагальності є відповідальність за неподання доказів на вимогу суду особами, в яких ці докази знаходяться, встановлення процесуального порядку подання доказів, обов'язок суду витребувати докази за клопотанням зацікавлених осіб, порядком повідомлення учасників процесу про час та місце розгляду справи.

Змагальність сторін не означає пасивної позиції суду, що розглядає справу. Саме суд остаточно визначає коло фактів, які варто встановити по справі (предмет доказування), визначає, які обставини кожна зі сторін повинна довести, пропонує сторонам подати докази, якщо їх недостатньо.

Саме суд сприяє всебічному і повному з'ясуванню обставин справи. Таке сприяння полягає у роз'ясненні особам, які беруть участь у справі, їхніх прав та обов'язків (це суд робить у підготовчій частині судового розгляду – ст. 167 ЦПК), попереджує про наслідки вчинення або не вчинення процесуальних дій (наприклад, правові наслідки відмови від позову – ч. 2 ст. 174 ЦПК) і сприяє здійсненню їхніх прав у випадках, встановлених ЦПК України (наприклад, витребування доказів – ст. 137 ЦПК).

Принцип змагальності при захисті трудових прав і законних інтересів також застосовується і в інших правових формах захисту. При застосуванні примирних процедур сторони перебувають у рівних умовах і зобов'язані надавати примирним

органам інформацію про свої вимоги або заперечення на них.

Водночас не є відступом від принципу змагальності суб'єктів правового захисту трудових прав гарантування індивідуальних і колективних трудових прав та інтересів і тлумачення нерозв'язаних протиріч і сумнівів у нормативних актах про працю, трудових договорах на користь працівника.

У ст. 5-1 Кодексу законів про працю прописано, як держава гарантує забезпечення права громадян на працю. Верховний суд у справі № 273/212/16-ц зазначив, що з урахуванням вимог трудового законодавства у справах, у яких оспорується незаконність звільнення, саме відповідач повинен довести, що звільнення відбулося без порушення законодавства про працю [362]. У такий спосіб суд поставив обов'язок доказування на роботодавця, а не на працівника. Цим Верховний суд застосував презумпцію тлумачення на користь працівника.

Перелік вищенаведених спеціальних принципів правового регулювання правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників не є вичерпним і може бути розширений.

Принципи відіграють важливе значення для захисту трудових прав та законних інтересів, адже вони виражають суть самого захисту (забезпечення правової захищеності), виступають гарантією забезпечення захисту, постають основою для тлумачення правових норм при здійсненні захисту, а у випадку прогалин у праві є регуляторами відповідних суспільних відносин.

2.3. Нормативно-правове забезпечення як елемент правового захисту

Окремим і необхідним елементом механізму правового захисту є наявність відповідних норм права, які регулюють як саму процедуру захисту, так і правові підстави для його здійснення.

Нормативно-правове забезпечення є вагомою складовою механізму правового захисту працівником своїх трудових прав.

Адже правові підстави та процедуру такого захисту попередньо визначають норми права.

Характерною особливістю правового регулювання відносин в Україні є те, що воно здійснюється здебільшого нормативно-правовими актами і нормативно-правовими договорами [52, с. 366].

Нормативно-правове забезпечення правового захисту трудових прав та інтересів працівників здійснюється значною кількістю нормативно-правових актів: (законои, укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, різноманітні нормативно-правові акти міністерств і відомств, а також органів місцевого самоврядування) та нормативно-правових договорів (міжнародні договори, Генеральні, галузеві і регіональні угоди та колективні договори).

Водночас констатуємо чимале (постійно зростаюче) значення у регулюванні трудових правовідносин локальних нормативно-правових актів.

Аналіз змісту норм права, що регулюють відносини щодо захисту трудових прав працівників, хочемо наголосити, що всі вони спрямовані на примирення сторін трудових спорів. Застосування примирних процедур при захисті трудових прав, на нашу думку, і в подальшому має залишатися пріоритетом як для законодавця, так і для суб'єктів трудових правовідносин.

Нормативно-правове забезпечення правового захисту трудових прав та інтересів працівників має особливості, зумовлені специфікою самого механізму захисту та процедурою його застосування. Такими є:

1) в Україні відсутній єдиний кодифікований акт, який би врегульовував усі види суспільних відносин правового захисту трудових прав;

2) чинне трудове законодавство характеризується нестабільністю, безсистемністю та частим дублюванням однакових норм у різних актах. До того ж часто одне і те ж поняття тлумачиться у різних нормативних актах по-різному, що утруднює правозастосовну діяльність.

Це зумовлено різними причинами. Матеріальні нормативно-правові акти, які регулюють захист трудових прав становлять основу джерел трудового права, а тому можуть бути внесені в єдиний кодифікований акт. Водночас процедура реалізації захисту регулюється або процесуальними нормативно-правовими актами [579], або законами, що покликані регулювати окремі правові форми захисту [395]. Важливо відзначити, що в Україні не усі правові форми захисту трудових прав урегульовані актами чинного законодавства. Потребує перегляду чинний Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”. Це стосується удосконалення примирних процедур, процедури оголошення і проведення окремих видів страйків (попереджувальних, солідарності). Неурегульованою дотепер є процедура медіації і примирення на рівні індивідуальних трудових спорів. Це потребує прийняття окремого Закону України “Про медіацію”.

Чинне трудове законодавство орієнтоване на окреме регулювання колективних та індивідуальних трудових спорів. Відповідно порядок вирішення індивідуальних трудових спорів регулюється як чинним КЗпП України, так і процесуальними Кодексами України. Вирішення колективних трудових спорів, врегульоване Законом України “Про колективні трудові спори (конфлікти)” і спрямоване на вирішення їх у примирному порядку. Необхідно відзначити, що чинний Закон України “Про соціальний діалог в Україні” не врегульовує відносини щодо вирішення колективних трудових спорів. Ба більше, примирні процедури, що застосовують при вирішенні колективних трудових спорів, зазначений Закон України не визнає формою соціального діалогу. Натомість, узгоджувальні процедури під час укладення колективного договору є формою соціального діалогу. Соціальний діалог є визначенням та зближенням позицій, досягненням спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу. Без сумніву, зазначені елементи характерні і для процедури вирішення колективних трудових спорів. Тому пропонуємо зміни до ст. 8 Закону України “Про соціальний діалог в Україні”, закріпивши примирні проце-

дури під час вирішення колективних трудових спорів різноманітним формам соціального діалогу. Це дасть змогу застосовувати під час зазначених процедур засади та стандарти, притаманні соціальному діалогу загалом.

Одним із принципів соціального діалогу є принцип взаємної поваги та пошуку компромісних рішень. А отже, соціальний діалог повинен бути фундаментом, на якому ґрунтуються всі види відносин примирних процедур задля захисту працівниками своїх колективних та індивідуальних трудових прав та інтересів.

У недалекому майбутньому постане необхідність у прийнятті якщо не єдиного, то декількох кодифікованих актів, які регулюватимуть окремі правові форми захисту трудових прав. Підтримуємо висловлену С. І. Запарою пропозицію щодо розроблення і прийняття окремого кодифікованого акту, для прикладу Закону України "Про порядок вирішення трудових спорів", який би урегулював усі відносини, пов'язані з вирішенням як колективних, так і індивідуальних трудових спорів [161, с. 184]. Уважаємо, що різноманітність форм правового захисту трудових прав та бажання використати їх суб'єктами трудових правовідносин зумовлює потребу уніфікації законодавства у цій сфері та прийняття єдиного кодифікованого акту, який врегулював би усі види відносин.

У системі нормативно-правового забезпечення правового захисту трудових прав та інтересів працівників значне місце займають міжнародні акти, що, на нашу думку, є визначальною ознакою.

Відповідності до ст. 9 Конституції України, чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Якщо міжнародним договором України передбачені інші правила, ніж у законі, то застосовуються правила міжнародного договору.

Систему міжнародних актів формують: 1) акти ООН та Міжнародної організації праці; 2) європейські акти, зокрема акти Європейського Союзу та Ради Європи.

Серед міжнародних документів особливе місце займає Загальна декларація прав людини, яка у ст. 8 передбачила право людини на ефективне поновлення у правах компетентними національними судами в разі порушення її основних прав, наданих їй конституцією або законом [155].

У розвиток норм Загальної декларації був прийнятий Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права [292].

Держави-учасниці Пакту взяли на себе юридичні обов'язки гарантувати кожному право на ефективний засіб правового захисту, навіть коли це порушення було вчинене особами, що діяли як особи офіційні; а також забезпечити застосування компетентними органами засобів правового захисту, коли вони надаються.

Вагоме значення в сучасних умовах набули положення Конвенції про захист прав людини й основоположних свобод від 04.11.1950 року, яка ратифікована Україною 17.07.1997 року [205].

Відповідно до неї кожен має право на справедливий і публічний розгляд його справи упродовж розумного строку незалежним і безстороннім судом, встановленим законом, який вирішить спір щодо його прав та обов'язків цивільного характеру або встановить обґрунтованість будь-якого висунутого проти нього кримінального обвинувачення. Судове рішення проголошується публічно, але преса і публіка можуть бути не допущені в зал засідань протягом усього судового розгляду або його частини в інтересах моралі, громадського порядку чи національної безпеки в демократичному суспільстві, якщо того вимагають інтереси неповнолітніх або захист приватного життя сторін, або – тією мірою, що визнана судом суворо необхідною, – коли за особливих обставин публічність розгляду може зашкодити інтересам правосуддя [205]. Варто зазначити, що цитована Конвенція визначає міжнародні стандарти винятково судового правового захисту.

Інші ж міжнародні акти врегульовують питання альтернативних форм правового захисту. Зокрема, Європейський кодекс

поведінки медіаторів (Брюссель, 02.06.2004) [141], Директиву № 2008/52 / ЄС Європейського парламенту та Ради Європейського Союзу “Про деякі аспекти посередництва (медіації) в цивільних і комерційних справах” (прийнята в Страсбурзі 21.05.2008) [389] передбачають стандарти примирних процедур та діяльності медіатора.

З огляду на актуальність для України питань нормативного врегулювання різних форм правового захисту трудових прав працівників та відповідність запроваджуваних процедур міжнародним стандартам згадані міжнародні стандарти могли б слугувати основою для ухвалення Закону України “Про альтернативні форми правового захисту прав громадян в Україні”.

Важлива роль актів Європейського Союзу зумовлена виконанням Україною зобов’язань відповідно до Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами, з іншої сторони [550, с. 83]. Відповідно до зазначеної угоди, Україна взяла на себе зобов’язання у соціально-трудої сфері, що передбачає впровадження змін з питань зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціальної політики, рівних можливостей тощо.

В Угоді про асоціацію між Україною та ЄС сторони визначили зобов’язання зі соціальних і трудових питань у спеціальній главі – Главі 21 “Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей” Розділу V “Економічне та галузеве співробітництво”.

Особливістю нормативно-правового забезпечення захисту трудових прав, та законних інтересів, що істотно впливає на стан законодавчого регулювання відносин зазначеного виду, є спеціально різногалузева спрямованість нормативних актів, яка, на нашу думку, об’єктивно унеможлиблює їх кодифікацію та об’єднання в єдиному уніфікованому Кодексі чи Основах законодавства.

Різногалузева правова природа норм, що застосовуються під час процедури (чи процесу) щодо захисту закономірно впливає із витоків та функціонування процесуальних (цивіль-

но-; адміністративно-) та матеріальних (цивільного, трудового, адміністративного) галузей права.

Правове регулювання захисту трудових прав працівників здійснюється як нормами трудового права, так і нормами інших галузей права.

Захист індивідуальних трудових прав та інтересів працівників регулюються КЗпП України на етапі досудового захисту, а також окремими актами законодавства, що регулюють відносини застосування різних форм захисту залежно від обраної форми захисту. Судовий захист регулюється відповідними процесуальними кодексами, адміністративний – Законом України “Про звернення громадян” [395], а також підзаконними нормативно-правовими актами, які встановлюють порядок проведення перевірок контролюючими органами дотримання трудового законодавства у тому числі за зверненнями працівників. Наявність зазначеної кількості підзаконних нормативно-правових актів, які регулюють адміністративну форму захисту прав, знижує ефективність такого захисту трудових прав.

Адміністративну форму захисту трудових прав та законних інтересів працівників регулюють адміністративно-правові норми, що регулюють діяльність адміністративних органів із розгляду звернень громадян.

Вона (адміністративно-правова форма захисту) реалізується в межах правовідносин нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства.

Вже традиційно в доктрині трудового права відносини з нагляду і контролю за дотриманням галузевого законодавства характеризуються як складова предмета трудового права та позначаються терміном відносини, що тісно пов’язані з трудовими. Наявність зазначених відносин у структурі відносин, тісно пов’язаних із трудовими, є гарантією існування усіх інших відносин, що становлять предмет трудового права, а також гарантією реалізації та захисту трудових прав працівників. Правові норми, які регулюють нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства є складовою КЗпП України.

Для глибшого аналізу правової природи норм, які регулюють адміністративний захист, необхідно з'ясувати місце і роль правовідносин нагляду та контролю в системі трудових правовідносин.

Нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства деякі вчені використовують як синоніми і позначають поняттям “контрольно-наглядові правовідносини” [547, с. 135].

Інші автори наголошують, що контрольна і наглядова діяльність є самостійними, автономними формами державної діяльності, якій притаманні власні специфічні ознаки, зміст, принципи, функції і процесуальна форма [33, с. 23]. Зокрема, П. Д. Пилипенко, досліджуючи проблеми теорії трудового права, обґрунтовує публічно-правовий характер правовідносин нагляду і контролю за трудовим законодавством [335, с. 37].

Контроль за дотриманням норм трудового законодавства є різновидом державного контролю. А діяльність зі здійснення державного контролю визначають різновидом державного управління [117, с. 12–16; 160, с. 12–16].

Публічність правовідносин нагляду і контролю аргументується з використанням низки ознак [258, с. 13–23]. По-перше, в їх основі простежуємо публічний інтерес, зокрема, це інтерес держави щодо зміцнення правопорядку і запобігання порушень трудового законодавства, а також сприяння охорони трудових прав та законних інтересів працівників.

По-друге, обов'язковим суб'єктом цих правовідносин є орган або особа, яка наділена певним видом владних повноважень. Передусім, це державні органи, які наділені повноваженнями щодо здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства.

По-третє, суб'єкти цих правовідносин видають акти, які є обов'язковими для виконання іншими суб'єктами. Це можуть бути як індивідуальні акти, так і нормативно-правові акти, які приймають органи контролю за дотриманням трудового законодавства в межах своєї компетенції.

Ґрунтуючись на вищенаведених ознаках, Н. Б. Болотіна зробила висновок, про адміністративно-правову природу право-

відносин нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства [40, с. 76].

Логічно продовжуючи теоретичний ланцюг, робимо висновок, що норми, які регулюють відносини нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, мають адміністративно-правову природу і не є нормами трудового права.

А поміщення зазначених норм у КЗпП України не змінює їхньої адміністративної правової природи.

Оскільки об'єктом захисту трудових прав є відокремлено індивідуальні та колективні трудові права, то і законодавство окремо визначає порядок захисту колективних трудових прав та порядок захисту індивідуальних трудових прав. Нормативно-правове забезпечення порядку захисту колективних трудових прав та інтересів здійснює Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)". Водночас необхідно відзначити, що чинне законодавство детально не врегульовує питання примирних процедур, зокрема порядку проведення переговорів, залучення незалежних посередників, третейської процедури. Потребують удосконалення норми, що визначають підстави та порядок оголошення страйку. Чинний Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" [409] не регулює порядку проведення попереджувальних страйків, страйків солідарності.

Варто також констатувати, що у чинному трудовому законодавстві відсутні норми про самозахист трудових прав працівника. Є лише норма Закону України "Про охорону праці", яка передбачає право працівника відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля [408]. Ст. 6 Закону України "Про охорону праці" передбачає процедури здійснення такого самозахисту.

Продовжуючи, четвертою ознакою публічності правовідносин нагляду і контролю, на нашу думку, є те, що нормативно-правові акти, які регулюють захист трудових прав і законних інтересів працівників характеризуються значним ступенем

диференціації залежно від форм здійснення захисту, об'єктів захисту та від суб'єктів, які його вчиняють.

Механізм правового захисту трудових прав і законних інтересів працівників передбачає регулювання цих правовідносин нормами різних галузей права.

Пріоритетне місце серед чинників, що визначають нормативне джерело регулювання відносин захисту трудових прав, відведене вибору працівником правової форми захисту. Наступним чинником, що впливатиме, є об'єкт захисту. Чинне законодавство розмежовує захист індивідуальних чи колективних трудових прав. Диференціація також простежується залежно від органу, до якого звернувся працівник за захистом порушеного трудового права. Адже діяльність суду з вирішення трудових спорів врегульована процесуальним законодавством. Розгляд трудових спорів у комісіях по трудових спорах є об'єктом регулювання норм трудового права. Захист трудових прав органами державної виконавчої влади регулюють адміністративно-правові норми. Залежно від компетенції органу державної виконавчої влади відбувається правове регулювання захисту, що, на нашу думку, є невиправданим. Адже діяльність органів державної виконавчої влади повинна передусім спрямовуватися на забезпечення прав та інтересів громадян. А отже, у цій частині необхідною є уніфікація правового регулювання діяльності контролюючих органів щодо здійснення захисту трудових прав працівників.

Ще однією особливістю нормативно-правового забезпечення правого захисту трудових прав працівників є можливість догвірнього регулювання цього механізму.

Договірне регулювання механізму захисту трудових прав та законних інтересів працівників є об'єктивно обумовленим специфікою методу трудового права і можливістю застосування принципів соціального діалогу для функціонування зазначеного механізму.

У сучасних умовах змінюються підходи до визначення методу правового регулювання трудових відносин, що своєю чергою впливає на функціонування механізму захисту трудових

прав та законних інтересів суб'єктів трудових правовідносин.

Свого часу О. І. Процевський сформулював характерні особливості сучасного методу трудового права. Такими є:

а) поєднання централізованого та локально-договірного регулювання відносин у сфері праці;

б) поєднання рівноправного положення сторін трудових відносин із підпорядкуванням їх у процесі праці правилам внутрішнього трудового розпорядку;

в) договірний порядок праці та визначення її умов;

г) специфічні способи захисту трудових прав та забезпечення виконання трудових обов'язків;

д) залежність винагороди від індивідуальних і колективних результатів праці [431, с. 148–149].

Зокрема, В. М. Лебедев визначив метод трудового права як все більш поширюване в ринкових умовах господарювання колективне та індивідуальне договірне регулювання юридичного становища суб'єктів соціально-трудова відносин, обмежене імперативними державними стандартами наймані праці, передбаченими законодавством про працю [250, с. 83].

Вчені-трудовики, представники Львівської школи трудового права, запропонували трактувати метод трудового права як комплексне поєднання централізованого (імперативного) та децентралізованого (автономного) правового регулювання трудових та тісно пов'язаних із ними відносин на основі координації дій суб'єктів правовідносин, локального правовстановлення та можливості застосування спеціальних юридичних санкцій для забезпечення належного виконання учасниками цих правовідносин своїх прав та обов'язків [540, с. 47–48].

У науковій літературі є пропозиції позначити назву методу трудового права як метод соціального партнерства. Така назва, на думку авторів, адекватно відображає сучасні особливості правового регулювання трудових відносин [260, с. 490].

Присутність договірної складової у методі правового регулювання трудових відносин вже стала константою в галузевій доктрині. Щоправда дослідники завжди акцентують на неможливості розмежувати імперативну та договірну складову у за-

собах, способах та типах правового регулювання здійснення трудової діяльності на підставі трудового договору. Вони якісно взаємодіють задля забезпечення мінімальних стандартів трудових прав працівників та забезпечують можливість локального встановлення умов праці, рівноправності сторін трудового договору та особливого характеру захисту трудових прав учасників трудових правовідносин. Безперечно, зазначені риси методу трудового права мають визначальний вплив на функціонування сучасної системи захисту трудових прав та законних інтересів суб'єктів трудових правовідносин.

У системі механізму правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників договірне регулювання здійснюється завдяки:

- наявності системи колективних угод і колективних договорів відповідно до Законів України “Про соціальний діалог в Україні” та “Про колективні договори і угоди”;
- можливості укладення угод про створення органів з метою захисту трудових прав та законних інтересів працівників, залучення незалежних посередників чи медіаторів;
- можливості укладення угод з метою вирішення трудових спорів.

Договірне регулювання механізму правового захисту трудових прав передбачає активну роль профспілок в укладенні колективних угод і договорів, примиренні сторін трудових спорів і представництві інтересів працівників у процедурі захисту трудових прав.

Зміст договірних норм у межах державного гарантування є необмеженим. У договірному порядку можна передбачити процедуру проведення примирних процедур при вирішенні колективних трудових спорів, деякі гарантії при захисті працівниками своїх трудових прав. У колективному договорі можна передбачити порядок проведення колективних переговорів при здійсненні примирних процедур.

Аналіз колективних угод і колективних договорів свідчить про те, що в них реалізуються спроби регулювання правовідносин захисту трудових прав працівників.

Для прикладу, цікавим є норми Галузевої угоди між Міністерством вугільної промисловості України, іншими державними органами, власниками (об'єднаннями власників), що діють у вугільній галузі, і всеукраїнськими профспілками вугільної промисловості від 03.07.2001 р., де передбачено, що в період дії Угоди центральні органи профспілок не будуть ініціювати й організовувати страйки з включених до неї питань за умови своєчасного виконання стороною Власника (роботодавця) своїх зобов'язань. Сторони вживають застережних заходів щодо запобігання конфліктних ситуацій на підприємствах, а також застосовують оперативні дії щодо розгляду трудових спорів, що виникають [99].

Постає питання про правомірність відмови профспілкової сторони від такої форми захисту своїх трудових та соціально-економічних інтересів, як страйк. Зазначене зобов'язання поширюється лише на вимоги, які охоплені галузевою вимогою. Профспілкова сторона утримується від страйків за умови своєчасного виконання стороною роботодавців своїх зобов'язань, які впливають за цієї угоди. Норма галузевої угоди поширюється лише на центральні органи профспілок; профспілкова сторона обмежила лише своє право на оголошення страйку.

Ст. 4 ЦПК України передбачено, що кожна особа має право в порядку, встановленому цим Кодексом, звернутися до суду за захистом своїх порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи законних інтересів. У випадках, встановлених законом, до суду можуть звертатися органи та особи, яким законом надано право звертатися до суду в інтересах інших осіб або державних чи суспільних інтересах. Відмова від права на звернення до суду за захистом є недійсною [579]. Отже, закон не допускає можливості відмови від права на звернення до суду за захистом порушеного права. З огляду на той факт, що усі правові форми захисту є рівними, то не можна в одній формі забороняти брати на себе зобов'язання відмови від звернення за захистом, а в іншій таке допускати. Особа не може відмовитися від права, вона лише може на власний розсуд реалізовувати його або ж ні. Оголошення страйку є реалізацією законодавчо-передбачено-

го права особи, яке вона може використати для захисту своїх порушених прав або ж не реалізовувати. Зважаючи на наведені аргументи, норма галузевої угоди про відмову від реалізації свого права на страйк є правомірною.

Дослідження змісту колективних договорів підтвердило той факт, що в них містяться норми про захист трудових прав працівників. До колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом Національної медичної академії післядипломної освіти імені П. Л. Шупика на 2019–2022 роки внесені норми, які регулюють порядок розгляду індивідуального трудового спору у комісії з трудових спорів [199]. У значній кількості колективних договорів додатками є норми про порядок розгляду індивідуальних трудових спорів у комісіях з трудових спорів. Це свідчить про розширення договірного регулювання механізму захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

Законодавством передбачено порядок створення примирних органів при вирішенні колективних трудових спорів через укладення угоди між сторонами спору, а також укладення угоди щодо виконання рішень примирних органів або про припинення страйку.

Важливий вплив на нормативно-правове забезпечення механізму правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників має судова практика.

Роль судової практики полягає в тому, що вона є критерієм правильного й однакового (однозначного) застосування норм трудового законодавства, сприяє виявленню прогалин у трудовому законодавстві, неоднозначності змісту деяких його норм, а також створює основу для вдосконалення норм і розвитку трудового законодавства [93, с. 99].

Аналізуючи питання судової практики щодо захисту трудових прав працівників передусім необхідно звернути увагу на вагоме значення правових позицій Верховного Суду.

Зокрема, ч. 6 ст. 13 Закону України “Про судоустрій і статус суддів” передбачено, що висновки щодо застосування норм права, викладені у постановках Верховного Суду, враховують

інші суди при застосуванні таких норм права. У процесуальному законодавстві є аналогічні норми, які встановлюють правило, що при виборі та застосуванні норми права до спірних правовідносин суд враховує висновки щодо застосування норм права, викладені в постановах Верховного Суду. Такі норми передбачені ст. 242 Кодексу адміністративного судочинства України [199] та ст. 263 Цивільного процесуального кодексу України [579]. Аналогічні норми є і в інших процесуальних кодексах.

Правові позиції Верховного суду можна поділити на два види. Це правові позиції Верховного Суду при розгляді конкретних справ у порядку касаційного провадження і зразкові рішення з адміністративних справ Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду.

Введення інституту зразкової справи є прогресивним і вельми корисним для формування єдиної правозастосовної практики в однотипних судових спорах. Основною перевагою процедури розгляду зразкової справи є те, коли виникає хвиля одноманітних справ щодо застосування будь-якої норми, вища судова інстанція відразу висловлює свою правову позицію, яку враховуватимуть у всіх аналогічних справах [342].

Відповідно до ст. 4 КАСУ зразкова адміністративна справа – це типова адміністративна справа, прийнята до провадження Верховним Судом як судом першої інстанції для постановлення зразкового рішення. Типові адміністративні справи – адміністративні справи, відповідачем у яких є один і той самий суб'єкт владних повноважень (його відокремлені структурні підрозділи), спір у яких виник з аналогічних підстав, у відносинах, що регулюються одними нормами права та у яких позивачами заявлено аналогічні вимоги [192].

Рішення зі зразкових справ є обов'язковими при винесенні рішень місцевими й апеляційними судами під час розгляду типових справ. Правові позиції Верховного суду при розгляді конкретних справ у порядку касаційного провадження також є обов'язковими для врахування при винесенні рішень щодо аналогічних справ.

Практика ВС характеризується нестабільністю поширеними випадками винесення судами касаційної інстанції судових рішень, які суперечать одне одному, а відтак, актуально-практичним є запитання, яку саме правову позицію застосувати в конкретній справі.

Верховний Суд дав відповідь на це питання у постанові Великої Палати Верховного Суду, де зазначено, що незалежно від того, чи перераховані усі постанови, у яких викладена правова позиція, від якої відступила Велика Палата Верховного Суду, суди під час вирішення тотожних спорів мають враховувати саме останню правову позицію Великої Палати Верховного Суду [360].

Необхідно звернути увагу на двояку природу правових позицій Верховного Суду. З одного боку, вони стосуються конкретної справи і відповідно стосуються захисту прав окремого працівника. Винесення рішення передбачає застосування правового примусу для відновлення або застосування інших правових способів захисту порушених трудових прав. З іншого боку, правові позиції є обов'язковими для врахування місцевими та апеляційними судами при винесенні ними рішень. Отже, вони мають значення для усєї системи захисту трудових прав, як судовий прецедент при винесенні рішень стосовно аналогічних справ. Тобто правові позиції Верховного суду є рішеннями по конкретних справах і судовим прецедентом при винесенні рішень стосовно інших аналогічних справ.

У науковій літературі правильно наголошено, що значення і роль судової практики для правового регулювання суспільних відносин, зокрема предмета трудового права, постійно зростає. Цьому сприяє недосконалість правового забезпечення суспільних відносин. Ідеться, насамперед, про переобтяження чинного законодавства правовими нормами, що мають оцінний, абстрактний чи загальний характер. Окрім цього, сьогодні законодавство не здатне забезпечити ефективне правове регулювання суспільних відносин, які досить швидко розвиваються та змінюються [189, с. 259].

Характеризуючи нормативно-правове забезпечення існування механізму правового захисту, не можна оминати рі-

шення Конституційного Суду України. В теорії права немає єдиної думки, щодо їхньої правової природи. Водночас необхідно відзначити, що до компетенції Конституційного Суду України віднесено прийняття рішень про конституційність законів та інших правових актів Верховної Ради України, актів Президента України, актів Кабінету Міністрів України, правових актів Верховної Ради Автономної Республіки Крим. У тому випадку, коли ці акти або їх окремі положення визнаються такими, що не відповідають Конституції України, їх оголошують нечинними і вони втрачають чинність від дня прийняття рішення про їх неконституційність. До компетенції Конституційного Суду належить також офіційне тлумачення Конституції і Законів України, що сприяє їх правильному застосуванню. Саме у цьому аспекті необхідно розглядати рішення Конституційного Суду у справах, що стосуються захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

Підсумовуючи, можемо зазначити, що основними особливостями нормативно-правового забезпечення існування механізму правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників є спрямованість нормативно-правових актів на застосування примирних процедур; відсутність єдиного кодифікованого акта, який би врегулював увесь комплекс суспільних відносин правового захисту; важлива роль міжнародних актів; галузева спрямованість законодавства; значний ступінь диференціації нормативно-правових актів залежно від різних критеріїв; (за формою захисту; об'єктом захисту; суб'єктами) можливість договірного регулювання; вагоме значення судової практики.

2.4. Трудові права та законні інтереси працівників як об'єкти правового захисту

Питання про об'єкти правового захисту є недослідженим у науці трудового права.

Необхідно відзначити, що в науковій літературі немає єдиного розуміння поняття об'єкта права та об'єкта правовідносин.

Аналіз наукової літератури дає підстави виділити принаймні дві групи поглядів на поняття "об'єкт":

1) об'єктом є фактичні відносини, які реалізуються через правовідносини [335, с. 123; 535, с. 65; 438, с. 250].

2) об'єкт – благо, на яке спрямоване суб'єктивне та відповідний обов'язок з метою задоволення інтересу уповноваженої особи [482, с. 87], або все те, на що спрямоване суб'єктивне право і суб'єктивний обов'язок, тобто все те, з приводу чого виникає, змінюється чи припиняється правовідношення [577, с. 218].

У теорії права панує думка, що об'єктом правовідносин є певне особисте або суспільне благо, для здобуття і використання якого встановлюються взаємні юридичні права та обов'язки суб'єктів [156, с. 344; 259, с. 245; 434, с. 134].

Тобто вчені-теоретики розглядають об'єкт правовідносин як блага матеріального або нематеріального світу. Але поза їхньою увагою залишилися суб'єкти, які хочуть володіти цими благами. Також це визначення об'єкта може бути застосоване лише до регулятивних правовідносин.

Зокрема, М. М. Марченко спробував поєднати об'єкт правовідносин як блага, а також як дії суб'єктів, що спрямовані на досягнення певних благ. Під об'єктом правовідносин він розуміє: "... різні матеріальні та духовні блага, а також самі дії чи їх результати, на які спрямована реалізація суб'єктивних прав та юридичних обов'язків учасників" [526, с. 361].

Дехто з дослідників виділяє окремо об'єкт права і об'єкт правовідносин.

Наприклад, Є. О. Харитонов і О. І. Харитонova розрізняють поняття "об'єкт права" і "об'єкт правовідносин". Під поняттям "об'єкт права" вони розуміють матеріальні та нематеріальні блага – явища та предмети навколишнього світу, що мають здатність задовольняти інтереси учасників правовідносин. Іншими словами – це все те, з приводу чого ці права виникають. Об'єктом правовідносин, на думку вчених, є ті суспільні відносини, які, будучи врегульовані або визнані нормами права,

стають правовідносинами [563, с. 30]. Таку позицію підтримує і Л. А. Чеговадзе [583, с. 233].

Досліджуючи предмет і об'єкт адміністративного права України, Є. В. Курінний дійшов висновку, що під об'єктом адміністративного права доцільно вважати систему однорідних суспільних потреб та інтересів, реалізація яких здійснюється у межах владно-управлінської діяльності або адміністративно-правового захисту і потребує відповідної нормативно-правової регламентації [233, с. 31].

На думку Д. Кархальова, об'єктом будь-якого охоронного зобов'язання є дії (поведінка), здійснювані правопорушником з метою відновлення порушеного суб'єктивного цивільного права або порушення правового положення особи, що існувало до порушення [183, с. 90].

Зокрема, Ю. Томілова [536, с. 108], С. Веретеннікова [84, с. 8, 13] висловили думку, за якою об'єктом охоронних правовідносин виступає охоронюваний законом інтерес. Натомість С. Я. Вавженчук критикує таку позицію, оскільки, на його переконання, охоронюваний законом інтерес не може бути об'єктом захисних трудових правовідносин хоча б тому, що він позбавлений конститутивних ознак суб'єктивного трудового права [67, с. 29].

Натомість учений пропонує власне визначення об'єкта захисного трудового правовідношення – це правомірна поведінка (активна або пасивна) у векторі забезпечення недоторканності суб'єктивного трудового права, відновлення порушеного трудового права або відновлення попередньо існуючого правового положення потерпілої особи [67, с. 29].

Правовий захист завжди спрямований на усунення порушень трудових прав та законних інтересів та їх відновлення.

Враховуючи наявні у теорії держави і права уявлення про об'єкт суб'єктивного права як про те, на що спрямовані дії суб'єктів права, чи про те, з приводу чого суб'єкти права вступають у правовідносини, вважаємо за можливе сформулювати таке визначення об'єкта правового захисту трудових прав: – це порушені суб'єктивні права та законні інтереси працівників, які

передбачені правовою нормою чи договором, або впливають з них, на поновлення яких спрямована діяльність суб'єктів захисту.

Як впливає зі запропонованої дефініції поняття “правового захисту”, його об'єктами є порушення трудових прав та законних інтересів суб'єктів трудових правовідносин.

Суб'єктивні трудові права в науковій літературі з трудового права визначають через категорію “можливості” [170, с. 42]. Це можливість особи самій здійснювати позитивні дії, вимагати від інших осіб виконання або дотримання юридичного обов'язку, який кореспондує суб'єктивному праву. Крім того, суб'єктивне право передбачає можливість особи на звернення за відповідним захистом у випадку його порушення або оспорування. У науковій літературі наголошено, що суб'єктивне право охоплює можливість застосувати апарат державного примусу проти зобов'язаної особи [8, с. 366]. Водночас, зокрема, у трудовому праві не завжди застосовується державний примус з метою зобов'язати виконувати юридичний обов'язок зі забезпечення суб'єктивного права. В трудових правовідносинах може застосовуватися примус іншого суб'єкта, право якого не дотримується. Це може бути примус роботодавця у випадку, коли працівник не виконує своїх обов'язків, передбачених трудовим законодавством чи трудовим договором. Це також може бути примус окремого працівника, так і колективу найманих працівників, якщо роботодавець порушує їхні права. У цьому випадку працівник (працівники) застосовують неюрисдикційні форми захисту для відновлення порушених прав. Тут доцільніше говорити про можливість суб'єктів трудових правовідносин звернутися за захистом порушеного права до відповідних державних чи інших органів або організацій, або вчиняти незаборонені законом дії з метою самостійного захисту без звернення до відповідних органів чи організацій.

У науці цивільного права В. П. Грибанов визначав цивільні суб'єктивні права як право на свої дії, можливість вимагати відповідної поведінки від зобов'язаних осіб, можливість звернення за захистом до компетентних органів [124, с. 154–155].

Суб'єктивне трудове право також становить єдність трьох елементів: право на свої дії, можливість вимагати відповідної поведінки від зобов'язаних осіб, можливість звернення за захистом до компетентних органів, а також можливість особи здійснювати незаборонені законом дії з метою впливу на порушника (самозахист).

Власне об'єктом правового захисту є регулятивні трудові права. Сказане аж ніяк не заперечує можливості відновлення або захисту охоронних трудових прав.

Перш ніж перейти до аналізу трудових прав необхідно з'ясувати їх суть, а також правову природу. В теорії права є різні погляди на поняття і суті прав людини.

Зокрема, Р. А. Мюллерсон вважає, що права людини – це її потреби [299, с. 8, 12]. Натомість П. М. Рабінович має іншу позицію: права людини – це можливості, котрі необхідні для її нормального існування і розвитку та мають бути загальними і рівними для всіх людей [437, с. 37].

На думку Є. В. Краснова, який досліджував основні трудові права в міжнародному контексті, при визначенні поняття основних трудових прав передусім варто керуватися тим, що це певні можливості у сфері праці [226, с. 37].

Учена Н. Б. Болотіна має свою позицію з цього приводу. Вона вважає, що права людини є відображенням її об'єктивних потреб, і ці потреби були визнані як певні “права” людини у міжнародних і національних юридичних актах [39, с. 10].

Натомість Є. В. Курінний дійшов висновку, що втілення у життя складових об'єкта адміністративного права – це достатньо складний за своїм змістом алгоритм дій, які поділяються на три стадії (формування, нормативного закріплення та безпосередньої реалізації складових адміністративно-правового об'єкта) [231, с. 31].

Звідси випливає висновок, що права людини спочатку формуються у потребах і закріплюються у можливостях, після цього набувають нормативного закріплення і лише після цього можуть бути реалізовані. А завдання держави полягає у створенні умов для їх реалізації. Під умовами реалізації ми розуміємо

закріплення процедури їх реалізації, визначення зобов'язаних суб'єктів для їх реалізації, а також формування системи гарантій (серед них і право на захист) для їх реалізації.

Серед основних ознак трудових прав В. М. Андріїв виділив такі: 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) [14, с. 14].

Погоджуємося з В. М. Андріївим стосовно наведеної системи ознак трудових прав. Однак важко погодитися з позицією автора, що трудові права є об'єктивними за своєю природою. Вони об'єктивні, оскільки закріплені в нормативно-правових актах, але неперсоніфіковані. Коли вони персоніфіковані, тобто належать відповідному суб'єкту, який має право їх реалізувати або ні, то вони стають суб'єктивними. Важливою є вказівка на те, що трудові права повинні реалізовуватися працівником самостійно. Л. В. Котова дійшла до висновку, що трудові права працівника є суб'єктивними. Вона зазначає, що всі права працівника: як ті, яких він набуває, вступаючи у конкретні трудові правовідносини, так і ті, які прямо закріплюються за ним у трудовому законодавстві або безпосередньо впливають із законодавства, є суб'єктивними [220].

Працівник може самостійно здійснювати свої трудові права, а також може реалізовувати їх захист в охоронних правовідносинах шляхом представництва.

Що ж стосується реалізації працівником своїх прав у складі колективу, то така теза заперечує існування колективних тру-

дових прав, які детально дослідила Г. І. Чанишева [582]. Адже колектив працівників реалізовує не сукупність суб'єктивних прав працівників, а колективні трудові права, які належать колективу, як суб'єкту трудових правовідносин.

Отже, ознаками, які характеризують суб'єктивні трудові права, можна назвати: 1) вони належать до природних прав людини; 2) їх можна характеризувати як можливості для забезпечення своїх потреб, які передбачені правом; 3) вони завжди є суб'єктивними; 4) залежно від суб'єкта, якому вони належать, можуть бути реалізовані як в індивідуальних, так і в колективних трудових правовідносинах.

На основі цих ознак можемо сформулювати поняття "суб'єктивне трудове право" як передбачена законодавством, або трудовим чи колективним договором можливість для забезпечення потреб суб'єктів трудових правовідносин.

Трудові права за своїм характером є неоднорідними і це проявляється у правовідносинах, суб'єктом яких виступає працівник. Зокрема, В. В. Жернаков зазначає, що комплекс соціально-трудова відносин можна поділити на три рівні: відносини індивідуальні трудові; колективні трудові з організації й установа соціально-побутових умов праці; відносини зі забезпечення зайнятості, соціальних гарантій, рівня життя, економіки тощо [146, с. 43].

Можна заперечити В. В. Жернакову, що види правовідносин зазвичай класифікують за відносинами, що становлять предмет трудового права. П. Д. Пилипенко дійшов висновку, що трудові правовідносини є складними за своєю структурою й об'єднують у собі цілу групу самостійних правовідносин. Як уже відомо, предметом трудового права є цілий комплекс суспільних відносин, основу яких становлять власне трудові відносини, що виникають на підставі укладення трудового договору. Вони ж породжують чи зумовлюють існування інших видів суспільних відносин, які у поєднанні з власне трудовими в результаті врегулювання нормами трудового права стають трудовими правовідносинами [335, с. 125]. Тому скориставшись цією класифікацією, суб'єктивні трудові права також поділимо залеж-

но від правовідносин, у яких вони реалізуються. Більше того, оскільки власне трудові відносини також не є однорідними, то можемо ще виділити окремі групи суб'єктивних трудових прав, які реалізуються у власне трудових правовідносинах. Це право на укладення, зміну і припинення трудового договору, право на відпочинок, оплату праці та інші.

У літературі з трудового права виділяють основні трудові права. Деякі автори їх ототожнюють із конституційними [70]. На нашу думку, трудові права працівників можна поділити на основні та похідні. Похідними є ті трудові права працівників, які; а) випливають із основних; б) наповнюють основні юридичним змістом; в) є змістом основних.

Наприклад, право працівника на відпочинок передбачає наявність у нього цілої системи трудових прав: право на нормальну тривалість робочого часу, право на відмову від надурочних робіт, право не працювати у вихідні і святкові та неробочі дні, право на отримання відпустки та інші.

Нормативне закріплення суб'єктивних трудових прав передбачає, що вони можуть бути закріплені в Конституції України, Кодексі законів про працю України, міжнародних актах (міжнародних дво- і багатосторонніх договорах та актах міжнародних та європейських організацій), чинних законах та підзаконних нормативно-правових актах, локальних нормативно-правових актах, трудовому або колективному договору.

Оскільки сучасний механізм правового регулювання ґрунтується на поєднанні договірного та нормативного регулювання, то система суб'єктивних трудових прав також може бути закріплена як у нормативному, так і в договірному порядку. У зв'язку з цим за джерелом закріплення ми можемо виділити три види суб'єктивних трудових прав: 1) які закріплені в законах і підзаконних нормативно-правових актах; 2) які закріплені в локальних нормативно-правових актах; 3) які закріплені в договірному порядку.

Основоположним правом для розуміння суб'єктивних трудових прав є право на працю, яке закріплене як у Конституції України, так і в міжнародних актах. Міжнародне визнання тру-

дових прав передбачає закріплення їх у міжнародних договорах, які держави уклали чи приєдналися до них і в установленому порядку їх ратифікували, а також в актах ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу та інших.

Зазвичай основні трудові права, які передбачені в міжнародних актах, називають міжнародними стандартами трудових прав. У науковій літературі під міжнародними стандартами прав людини розуміють такі різномірні норми, як правила міжнародних договорів, резолюції міжнародних організацій, політичні домовленості [299, с. 31]. Зокрема, Є. В. Краснов доповнює цю думку і зазначає, що міжнародні стандарти є тим завданням, до виконання якого повинні прагнути всі народи і держави, “маяком” для національного законодавства, і яке держави у разі ратифікації повинні імплементувати в національну юридичну практику [226, с. 46].

Дещо вузько міжнародні стандарти потрактовано у праці З. С. Богатиренко. Вона формулює їх як норми, обов'язкове застосування яких забезпечує дотримання основних прав і свобод громадян у сфері праці та їх захист [279, с. 5].

Під міжнародними стандартами праці І. Я. Кисельов розуміє нормативну субстанцію міжнародного трудового права, одне з досягнень сучасної цивілізації, яке відобразило результати діяльності держав зі запровадження до ринкової економіки соціальних цінностей, розробки зусиллями світового співтовариства інструментів соціальної політики, прийнятної для держав, які є членами світового співтовариства. Вчений наголошує, що змістом цих стандартів є концентрований вираз досвіду багатьох країни, результат ретельного відбору найбільш цінних і універсально значущих норм і положень національних систем трудового права, створення оригінальних синтетичних правил за участю юристів, які є представниками існуючих систем правового регулювання праці, підсумок зіткнення різних позицій і підходів, різних політичних сил та інтересів, ідеологічних концепцій, знаходження компромісних юридичних формул, які трансформовані в міжнародні норми [187, с. 448].

Очевидно під міжнародними трудовими стандартами необхідно розуміти закріплені в міжнародних актах норми, які встановлюють відповідний рівень трудових прав з метою дотримання основних прав людини, а також забезпечення гідного людини існування, її самої та її сім'ї.

У Загальній декларації прав людини від 10 грудня 1948 року сформульовано систему основних трудових прав [155]. Відповідно до вказаної декларації кожна людина має право: 1) на працю; 2) на вільний вибір роботи; 3) на справедливі та сприятливі умови праці; 4) на захист від безробіття; 5) на рівну оплату за рівну працю без будь-якої дискримінації; 6) на справедливу і задовільну винагороду; 7) на створення професійних спілок і на входження до них; 8) на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку.

Норми Загальної декларації прав людини в частині трудових прав конкретизовані в Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права. У цьому акті трудові права людини сформульовані більш докладно і коло цих прав є дещо ширшим. І що важливо, у Пакті містяться конкретні зобов'язання держав щодо впровадження у національне законодавство та юридичну практику положень, що містяться в Пакті. Серед прав, закріплених у пакті, основне місце займають трудові права [292].

Головну роль у прийнятті та застосуванні міжнародних трудових стандартів відіграє Міжнародна організація праці. Головними цілями МОП є сприяння соціально-економічному прогресу, досягнення миру і соціальної справедливості, покращення умов праці та життя людей, захист прав людини.

Міжнародні трудові стандарти МОП – конвенції та рекомендації, які розроблені сумісними зусиллями представників світового співтовариства в умовах зіткнення різних думок та інтересів та регламентують широке коло трудових відносин, містять правові норми, що є прийнятними для застосування державами з різним типом політичного, економічного та соціального устрою [226, с. 59].

Норми, які містяться в конвенціях і рекомендаціях МОП, можна поділити на дві великі групи залежно від об'єкта правового впливу та категорій працівників, на яких вони поширюються. До першої групи належать норми:

- які становлять зміст основних трудових прав людини, гарантії їх забезпечення та захисту;
- спрямовані на запобігання безробіттю та вирішення проблем зайнятості;
- які регулюють умови праці, робочий час та час відпочинку;
- які встановлюють гарантії колективно-договірного регулювання та реалізації і захисту колективних прав працівників.

Другу групу міжнародних трудових стандартів складають норми, які встановлюють міжнародно-правові стандарти регулювання трудових відносин окремих категорій працівників:

- які регулюють трудові відносини трудівників-мігрантів;
- які встановлюють стандарти зайнятості та умов праці і відпочинку жінок;
- які регулюють трудові відносини дітей та підлітків;
- які стосуються регулювання трудових відносин осіб похилого віку і гарантії їх захисту;
- які регулюють працю окремих категорій працівників (зайнятих у промисловості, на транспорті, шахтах, торгівлі, сільському господарстві, моряків та рибалок, корінного населення та населення, яке веде племінний спосіб життя, працівників плантацій, сестринського персоналу тощо).

Недоліком таких інституцій, як ООН чи МОП, є те, що вони не наділені відповідними важелями впливу на порушення прав людини у тому числі у сфері праці. Тому велика частина норм, які приймає МОП, є декларативними і позбавлені захисту. Це створює умови для можливого ігнорування актів МОП і ставить під сумнів ефективність цієї інституції.

На це звернула увагу М. Я. Вісьтак, яка зазначала, що треба усвідомлювати, що не всі акти міжнародних організацій є однаково обов'язковими; деякі з них, будучи допоміжними, не породжують конкретних зобов'язань для держав-учасниць [94, с. 173].

Єдиним можливим засобом боротьби з порушеннями трудових прав у країнах-членах МОП може бути привернення уваги міжнародної спільноти та світової громадськості до дій та поведінки держави. Можна констатувати, що в деяких випадках такий захід буває достатньо ефективним, особливо для країн, для яких важлива їхня репутація у міжнародному співтоваристві, але ж не завжди є достатньо ефективним, якщо країна не стурбована ставленням до неї з боку МОП та інших держав.

Міжнародні стандарти трудових прав дещо модифіковані і закріплені в Європейській соціальній хартії (переглянутій) від 3 травня 1996 року. Хартія регулює як індивідуальні трудові права, так і колективні. До індивідуальних трудових прав, які передбачені Європейською соціальною хартією можна віднести: право на працю, право на справедливі умови праці, право на безпечні та здорові умови праці, право на справедливую винагороду, право дітей і підлітків на захист, право працюючих жінок на охорону материнства, право на професійну орієнтацію, право на професійну підготовку, право на охорону здоров'я, право інвалідів на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства, право на рівні можливості та рівне ставлення при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі, право на захист у разі звільнення, право на гідне ставлення на роботі, право працівників із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них. До колективних трудових прав, які передбачені Європейською соціальною хартією можна віднести: право на створення організацій, право на укладення колективних договорів, право на інформацію і консультації, право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища, право представників працівників на захист на підприємствах та умови, які повинні створюватися для них, право на інформацію та консультації під час колективного звільнення [140].

Важливим етапом на шляху захисту європейських прав стало прийняття Європейської конвенції про захист прав людини й основних свобод. В європейській конвенції встановлені лише

два стандарти трудових прав: заборона рабства (ст. 4) і свобода зібрань та об'єднання (ст. 11) [205].

Конвенція створила механізм реалізації і захисту основних прав людини та свобод. Таким засобом стало створення Європейського суду з прав людини, який наділений повноваженнями розглядати справи стосовно порушень прав, що передбачені конвенцією. Можна констатувати, що на відміну від ООН чи МОП, європейські інституції наділені відповідними повноваженнями стосовно реагування на порушення трудових прав.

Велика частина трудових прав закріплена в двосторонніх та багатосторонніх міжнародних договорах, учасником яких є Україна. Досліджуючи практику укладання міжнародних договорів у сфері регулювання трудових відносин М. Я. Вісьтак, зробила висновок, що усі договори у цій сфері можна поділити на дві великі групи: договори, які визначають лише основні засади співробітництва у сфері зайнятості та регулювання трудових відносин; договори, які характеризуються конкретизацією своїх положень щодо працевлаштування громадян держав-членів [95, с. 79–80].

У національному законодавстві трудові права знайшли своє втілення в першу чергу у Конституції України.

Конституція України передбачає право кожного на працю, що охоплює можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату не нижчу від визначеної законом, захист від незаконного звільнення, право на страйк, право на відпочинок. У загальних рисах трудові права зазначені в ст. 2 КЗпП України.

Поряд із цим окремі категорії працівників законодавством наділені спеціальними правами, які окремі автори вважають елементом спеціального трудово-правового статусу. Такий статус характеризується тим, що в цих працівників є додаткові права або передбачені вилучення в правах порівняно із усіма працівниками [234, с. 341]. Це стосується державних службовців, суддів, прокурорсько-слідчих працівників, працівників, які працюють на умовах сумісництва та інших. Окрім того, додаткові

права також передбачені законодавством для окремих категорій працівників, які потребують додаткового соціального захисту на ринку праці: особи із сімейними обов'язками, неповнолітні, особи з інвалідністю та інші.

Трудові права працівника також можуть передбачатися в локальних нормативно-правових актах, які приймаються роботодавцем самостійно, або за погодженням з представниками найманих працівників чи виборним органом первинної профспілкової організації. Р. І. Кондратьєв наголошує, що локальні нормативно-правові акти приймають з метою конкретизації загальних правових приписів, а також з метою усунення прогалин у правовому регулюванні [206, с. 20]. При цьому, з огляду на ст. 9¹ КЗпП України в локальному порядку переважно встановлюються додаткові порівняно зі законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

Нормативну основу локальних норм становлять прийняті в централізованому порядку законодавчі акти, якими визначаються повноваження підприємств і організацій та інших суб'єктів права з прийняттям локальних норм у межах цієї діяльності [207, с. 6]. Сказане повною мірою можна віднести і до встановлених у локальному порядку суб'єктивних трудових прав працівників.

Джерелом суб'єктивних трудових прав є також воля сторін трудових правовідносин [547, с. 115]. Вони можуть закріплюватися як у колективних договорах і угодах, так і в трудовому договорі. З цього приводу С. Ю. Головіна зазначає, що, з одного боку, суб'єкти трудових правовідносин вимушені підпорядковуватися заздалегідь вставленим законодавцем нормативними положенням у сфері праці, з іншого – вони мають право самостійно встановлювати певний обсяг прав і обов'язків, закріплюючи їх у договірному порядку [111, с. 75]. Однак варто брати до уваги, що спосіб формування таких прав може бути різним. Одні трудові права працівника можуть визначатися шляхом безпосередніх переговорів сторін трудового договору. Це стосується розміру заробітної плати, умов та строку випробування при прийнятті на робо-

ту та інші. Інша група прав вже сформована заздалегідь роботодавцем в односторонньому порядку і працівник, укладаючи трудовий договір приймає на себе права та обов'язки. Наприклад, у бюджетній установі, розмір заробітної плати регулюється в нормативному порядку, а тому це не є предметом переговорів між працівником і роботодавцем. Роботодавець, реалізуючи свої права, формулює права працівника в правилах внутрішнього трудового розпорядку, посадових інструкціях і т. д.

У цьому випадку працівник приєднується до прав, які були встановлені роботодавцем раніше. Тобто не можна беззаперечно говорити про трудовий договір, як договір у розумінні цивільного права, адже багато його умов вже встановлені раніше законодавством або роботодавцем. Тому при укладенні трудового договору у ст. 29 КЗпП України передбачено обов'язок роботодавця ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором з метою передусім ознайомити його зі своїми правами й обов'язками. Інша норма ст. 9 Закону України "Про колективні договори й угоди" встановила правило, за яким усі працюючі, а також щойно прийняті на підприємство працівники повинні бути ознайомлені з колективним договором [399].

Власне з цих позицій трудовий договір можна розглядати як різновид договору приєднання. Відповідно до ст. 634 Цивільного кодексу України, договором приєднання є договір, умови якого встановлені однією зі сторін у формулярах або інших стандартних формах, який може бути укладений лише шляхом приєднання другої сторони до запропонованого договору в цілому. Друга сторона не може запропонувати свої умови договору. При укладенні трудового договору частина (не всі) умов трудового договору заздалегідь обумовлена роботодавцем. Працівник не може запропонувати змінити ці умови. Інші умови, які роботодавець не обумовив, можуть бути предметом переговорів працівника і роботодавця. Тут ми спостерігаємо поєднання двох елементів: укладення договору і приєднання до вже існуючих умов договору.

Суб'єктивні трудові права працівників за своїм характером можуть бути поділені на дві великі групи: суб'єктивні права майнового характеру, і суб'єктивні права немайнового характеру. До прав майнового характеру віднесемо усі права, в основі яких лежить матеріальний інтерес працівника: право на оплату праці, право на надбавки і доплати за шкідливі умови праці та інші. До прав немайнового характеру віднесемо права, в основі яких лежать немайнові інтереси працівника: право на інформацію про умови праці, право на захист персональних даних, право на повагу до честі, гідності, на конфіденційність особистої інформації та на їх захист; та інші.

Залежно від суб'єкта трудові права можуть бути індивідуальними чи колективними.

Суб'єктом індивідуальних трудових прав є працівник і роботодавець. Вони самостійно реалізують свої трудові права. Що ж стосується колективних трудових прав, то вони належать колективу найманих працівників як суб'єкту колективних трудових правовідносин або його представникам.

До колективних трудових прав можна віднести право на колективні переговори, на укладення колективних договорів та угод, на страйк, на колективний захист порушених прав та інші. Індивідуальні трудові права працівник реалізує особисто, а відтак і наділений правом особистого їх захисту у випадку порушення чи оспорення. При цьому необхідно пам'ятати, що закон надає право працівнику в деяких випадках реалізовувати свої індивідуальні трудові права через представників.

Колективні трудові права працівники можуть реалізовувати через форми безпосередньої чи представницької демократії. У випадку їх порушення суб'єктом звернення за їх захистом будуть або уповноважені найманими працівниками органи чи особи, або колектив найманих працівників самостійно.

Колективні трудові права реалізує не окремий працівник, а колектив працівників. У колективних трудових правах працівник виступає не як індивідуум, який поруч з іншими використовує своє особисте право, а як член колективу працівників, який

отримує цю можливість тільки за умови їх колективного здійснення для захисту спільних інтересів і потреб.

Колективні трудові права ніколи не є сумою індивідуальних трудових прав працівників. Вони мають якісно інші властивості, що визначаються цілями та інтересами колективного утворення. Здійснення колективних трудових прав переслідують інтереси усього колективу працівників, а не індивідуальний (приватний) інтерес окремого працівника.

Зокрема, Н. М. Хуторян наголошує, що ґрунтуючись на досвіді Європейського Союзу та вітчизняному законодавстві колективними називають трудові права: право на інформацію та консультації, право на об'єднання; право на участь в управлінні підприємством; право на колективні переговори; право на укладення колективних угод; право на захист колективних прав та інтересів, включаючи право на страйк [101, с. 64]. Ці права є колективними з урахуванням порядку (форми) їх реалізації – вони реалізуються шляхом безпосередньої, а доволі часто і представницької демократії [261, с. 226]. Використавши суб'єктний критерій класифікації основних трудових прав, який запропонував Є. В. Краснов, виділимо ті права, які, на нашу думку, можуть бути реалізовані лише у колективних трудових правовідносинах: права працівників; права організацій працівників, права представників працівників, права роботодавців, права організацій роботодавців [226, с. 45].

На думку Г. І. Чанишевої, колективні трудові права характеризуються такими ознаками: 1) вони здійснюються колективними суб'єктами: сторонами соціального діалогу та їх суб'єктами, як вони визначені ст. 4 Закону України “Про соціальний діалог в Україні”, колективами працівників, об'єднаннями профспілок, профспілковими органами, профспілковими представниками; 2) колективний характер даних прав обумовлений формою (порядком) їх здійснення як безпосередньо колективом працівників, роботодавцем, так і через уповноважених представників (профспілки, їх об'єднання, організації роботодавців, їх об'єднання та ін.) [584, с. 192].

Колективними трудовими правами наділені колективні суб'єкти трудових правовідносин. Вони не можуть бути реалізовані окремими працівниками, а лише колективним суб'єктом. Колективні трудові права відображають інтереси колективного суб'єкта. Однак необхідно звернути увагу на подвійну природу колективних трудових прав. Незважаючи на те, що колективним трудовим правом наділений колективний суб'єкт, наприклад, колектив працівників, воно поширюється на кожного працівника, який є членом колективу. Відповідно окремий працівник може заявити вимогу про захист цього колективного права у випадку його порушення стосовно усього колективу, а також стосовно порушення щодо окремого працівника. Колективний суб'єкт може самостійно реалізувати свої права безпосередньо, через свої утворені органи, або шляхом представництва через профспілкову організацію або іншого уповноваженого представника.

У нових умовах господарювання об'єм трудових прав, які підлягають захисту заходами трудового права, розширюється. Правильно наголошує І. Я. Кисельов, що трудове право поряд із забезпеченням охорони праці виконує ще одну важливу місію – гарантує здійснення широкого комплексу соціально-економічних прав і свобод, якими наділена особа, учасник процесу праці [186, с. 22].

Передусім це стосується нових видів соціально-економічних прав працівників, які підлягають захисту заходами трудового права (заборона дискримінації, захист персональних даних, захист від мобінгу, від сексуальних домагань і т. д.).

Конвенція МОП про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 передбачає основні критерії, за якими можна дії або акти визнати такими, що є дискримінаційними.

Водночас не вважається дискримінацією будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах [391].

Як зазначив ЄСПЛ у своєму рішенні по справі “Пічкур проти України” (Заява № 10441/06) відмінність у ставленні є дискримінаційною, якщо вона не має об'єктивного та розумного

обґрунтування, іншими словами, якщо вона не переслідує легітимну ціль або якщо немає розумного співвідношення між застосованими засобами та переслідуваною ціллю [459]. У цій справі ЄСПЛ дійшов висновку, що припинення виплати пенсій пенсіонерам, які не проживають в Україні, є дискримінацією за ознакою місця проживання.

Рекомендацією щодо дискримінації в галузі праці та занять № 111 встановлені вимоги стосовно забезпечення недопущення дискримінації, які ґрунтуються на рівних можливостях суб'єктів трудових правовідносин.

В Україні прийнятий Закон “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”, який визначив організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина [392].

Закон передбачає можливість відшкодування матеріальної шкоди та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації, а також притягнення винних осіб до цивільної, адміністративної та кримінальної відповідальності. Захист від дискримінації передбачає захист як при прийнятті на роботу, а також у процесі роботи і при припиненні трудових правовідносин з підстав, які можна вважати дискримінаційними.

Аналіз судової практики у справах про заборону дискримінації свідчить, що суди порівняно нечасто розглядають справи, пов'язані з порушенням принципу заборони дискримінації. Це свідчить про нерозуміння судами можливості застосування законодавства про заборону дискримінації, а також відсутність практики застосування зазначеного законодавства.

Ще однією групою прав є право на захист персональних даних. Закон України “Про захист персональних даних” до персональних даних відносить відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована [393].

Конституційний Суд України у своєму рішенні у справі за конституційним поданням Жашківської районної ради Черкаської області щодо офіційного тлумачення положень частин

першої, другої ст. 32, частин другої, третьої ст. 34 Конституції України від 20 січня 2012 року № 2-рп/2012 дав офіційне тлумачення поняття персональні дані про особу – це будь-які відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована, а саме: національність, освіта, сімейний стан, релігійні переконання, стан здоров'я, матеріальний стан, адреса, дата і місце народження, місце проживання та перебування тощо, дані про особисті майнові та немайнові відносини цієї особи з іншими особами, зокрема членами сім'ї, а також відомості про події та явища, що відбувалися або відбуваються у побутовому, інтимному, товариському, професійному, діловому та інших сферах життя особи, за винятком даних стосовно виконання повноважень особою, яка займає посаду, пов'язану зі здійсненням функцій держави або органів місцевого самоврядування. Така інформація про фізичну особу та членів її сім'ї є конфіденційною і може бути поширена тільки за її згодою, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини [469, с. 106].

У справі “Суриков проти України” ЄСПЛ зазначив, що основні принципи захисту персональних даних вимагають, щоб збереження даних було пропорційним щодо мети збору та передбачало обмежені терміни зберігання. Відповідно до цього ЄСПЛ вважає, що делегування кожному роботодавцю публічної функції, пов'язаної зі збереженням даних стосовно здоров'я своїх працівників, може бути виправдано відповідно до ст. 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, якщо таке зберігання супроводжується особливо суворими процедурними гарантіями для забезпечення того, що такі дані будуть зберігатися строго конфіденційно, не будуть використані для будь-якої іншої мети, крім тієї, з якою вони були зібрані, та будуть постійно оновлюватись [455].

Право на захист персональних даних також тісно пов'язане із правом працівника на таємницю його приватного життя. Це передбачає обмеження для роботодавця встановлення відеона-

мер спостереження на робочому місці працівника, відповідальність роботодавця за розголошення відомостей які стали йому відомі у зв'язку із використанням засобів відеоспостереження.

Встановлення відеокamer на робочому місці повинно мати законну підставу та обґрунтовану мету. Відеозйомка повинна проводитися відкрито, а працівники мають бути належно повідомлені про те, що відбувається відеоспостереження.

Європейський суд з прав людини у справі “Антовіч та Мірковіч проти Чорногорії” (Antović and Mirković v. Montenegro) зазначив, що “приватне життя” є широким терміном, який не піддається вичерпному тлумаченню. Що було б невинувато обмежувати поняття “приватне життя” “внутрішнім колом”, в якому людина може жити самостійно приватним життям за власним вибором і повністю виключити з нього зовнішній світ, не включений в це коло.

Стаття 8 Конвенції про захист прав людини й основоположних свобод гарантує право на “приватне життя” у широкому розумінні, включаючи право вести “приватне соціальне життя”, тобто можливість індивіда розвивати свою соціальну ідентичність. У цьому відношенні зазначене право закріплює можливість наблизитися до інших з метою встановлення та розвитку відносин з ними. Поняття “приватне життя” може охоплювати професійну діяльність чи діяльність, що відбувається в публічному контексті.

У цій справі ЄСПЛ зазначив, що встановлення камер відеоспостереження у приміщеннях, де викладачі спілкуються зі студентами, є втручанням в особисте життя викладачів [452].

Отже, засобами трудового права повинні захищатися не лише трудові права працівників, які передбачені трудовим законодавством, колективним чи трудовим договором, або впливають із них, а також весь спектр соціально-економічних та особистих прав працівників.

Іншим об'єктом правового захисту прав працівників є категорія законного інтересу.

У науковій літературі достатньо досліджена проблема законного інтересу. Це стосується як теорії права, так і цивільного

права. Водночас проблема законних інтересів у трудовому праві є недослідженою.

У законодавстві відсутні дефініції поняття “законний інтерес”. Хоча і Конституція України, і законодавство проголошують захист суб’єктивних прав і законних інтересів. В КЗпП України поняття “інтерес” трапляється рідко, але ст. 10 встановлює, що колективний договір укладають з метою узгодження інтересів. Профспілки створюються з метою захисту інтересів членів профспілки. При колективних трудових спорах визначено, хто може представляти інтереси найманих працівників.

Окрім того, законодавство не уточнює, які інтереси захищаються з погляду відношення до закону.

Категорія “законний інтерес” є дуже специфічною.

“Великий тлумачний словник сучасної української мови” під поняттям інтерес розуміє – увага до чого-небудь, зацікавлення чимось, кимсь; те, що найбільше цікавить когось; те, що йде на користь комусь, відповідає чиймсь прагненням, потребам [75, с. 509].

Соціологічне значення цього поняття полягає у тому, що інтерес – це об’єктивно існуюча усвідомлена соціальна потреба. Зокрема, І. Мартинюк та Н. Соболева під поняттям соціальний інтерес розуміють спосіб адаптації потреб соціальних суб’єктів різного рівня до власних соціальних можливостей, становища, стану та умов життєдіяльності, що забезпечує спрямованість їхньої поведінки при виборі поміж існуючих чи конструюванні нових форм і засобів задоволення цих потреб [273, с. 68].

Існуючі дефініції законного інтересу зводяться до того, що це юридичний дозвіл, який виражається в бажанні суб’єкта користуватися певним соціальним благом, і з метою захисту він може звертатися до компетентних органів. Основою будь-якого інтересу є потреби. Інтерес є спонуканням до визначених дій особи, але потребу здатне задовольнити саме благо, заради отримання якого суб’єкт вступає в різні соціальні зв’язки; реалізується у межах конкретних правовідносин, і що саме він визначає специфіку цих правовідносин, зазначає В. В. Субочев [521, с. 8].

У “Філософському енциклопедичному словнику” знаходимо таке визначення поняття “потреби” – це властивість усього живого, яка спонукає його до активності або викликає інші реакції завдяки відображенню надлишку, недостатності або відсутності чинників (речовини, енергії, інформації), що позитивно чи негативно впливають на життєдіяльність організму, людської особистості, соціальної групи, історичної спільноти, суспільства загалом [558, с. 505]. У “Дигестах” Юстиніана знаходимо таке пояснення інтересу кредитора “матеріальний інтерес – це те, наскільки я втратив, і те, наскільки я міг збагатитися” [136]. Тобто в римському праві інтерес також розглядали через поняття потреби.

Натомість, С. М. Синчук визначає інтерес особи – як усвідомлену необхідність задоволення її потреби [493, с. 87]. Подібну думку висловив і С. В. Михайлов [287, с. 23]. О. Є. Харитонов і О. І. Харитонova також розглядають законні інтереси з позицій прагнення, потреб особи [563, с. 131].

Розглядаючи категорію “інтерес” у цивільному праві, І. В. Венедиктова, розуміє його як усвідомлене суб'єктом права прагнення отримати певне матеріальне (або нематеріальне) благо чи змінити свій правовий статус, яке спонукає суб'єктів права здійснювати конкретні дії, або утримуватися від них, яке знаходиться у правовому полі, забезпечене в реалізації підтримкою від держави, яке реалізується у формі дозволу і представлене в конкретному правовідношенні [80, с. 137]. С. В. Михайлов розуміє категорію “інтерес” як “об'єктивну категорію, що за формою являє собою суспільні відносини. ... Змістом цих відносин є потреба, що має соціальний характер (значення), що власне і робить її інтересом” [287, с. 23].

Деякі автори розрізняють “законний інтерес” і “охоронюваний законом інтерес”. М. О. Шайкенов пише: “Всі інтереси, що виражені у праві, знаходяться під правовим захистом, і тому їх потрібно розглядати як “охоронювані законом” [597, с. 105]. Проте ми, підтримуючи позицію Р. Е. Гукасяна [128, с. 63], вважаємо, що ці терміни виражають одне і теж поняття, тому можуть використовуватись як рівнозначні.

Спробу дефініції цього поняття давав Конституційний суд у справі про охоронюваний законом інтерес від 1.12.2004 р. Він вважає, що поняття “охоронюваний законом інтерес”, треба розуміти як прагнення до користування конкретним матеріальним та/або нематеріальним благом, як зумовлений загальним змістом об’єктивного і прямо не опосередкований у суб’єктивному праві простий легітимний дозвіл, що є самостійним об’єктом судового захисту та інших засобів правової охорони з метою задоволення індивідуальних і колективних потреб, які не суперечать Конституції і Законам України, суспільним інтересам, справедливості, добросовісності, розумності та іншим загальноправовим засадам [466].

У юридичній науці запропоновано розглядати законні інтереси у широкому і вузькому значеннях [128, с. 64]. У широкому значенні – це як інтереси, що знайшли своє відображення в суб’єктивних правах і юридичних обов’язках, так і інтереси, що позначаються поняттям “законні інтереси”. У вузькому значенні – законні інтереси як такі. На думку В. В. Феніна, необхідно брати до уваги вузьке значення цієї категорії, оскільки законодавець під законними інтересами розуміє самостійний об’єкт правової охорони. Розуміння законних інтересів у широкому значенні веде до втрати законними інтересами своєї незалежності. Саме вузьке значення відображає призначення законних інтересів [557, с. 192].

Зокрема, С. В. Запара розглядає категорію інтересу як таку, що 1) виражає суб’єктивний легітимний намір здобути матеріальне та нематеріальне благо; 2) може виступати самостійним об’єктом судового та іншого захисту [162, с. 137].

Видається, що поняття законного інтересу тісно пов’язане з поняттям суб’єктивного юридичного права. Ця думка підтверджується аналізом цивільного і цивільного процесуального законодавства, а також трудового законодавства, які вживають ці поняття в контексті захисту трудових чи цивільних прав завжди поруч. Тому видається, що поняття законний інтерес необхідно розглядати у зв’язку з поняттям суб’єктивного юридичного права.

Для вирішення питань, пов'язаних із аналізом поняття “законний інтерес”, особливого значення набуває чітке розмежування понять “законний інтерес” і “суб'єктивне право”, логічно-змістовний зв'язок між якими є очевидним, оскільки і те, й інше опосередковується об'єктивним правом, гарантується і охороняється державою, реалізуються у певних правових процедурах.

І суб'єктивне право, і пов'язаний з ним інтерес є дозволами. Але перше є особливим дозволом, тобто дозволом, що відображається у відомій формулі: “Дозволено все, що передбачено у законі”, а друге – простим дозволом, тобто дозволом, до якого можна застосовувати не менш відоме правило: “Дозволено все, що не забороняється законом”. Інтерес, навіть перебуваючи під охороною закону чи права, на відміну від суб'єктивного права, не має такої правової можливості, як останнє, оскільки не забезпечується юридичним обов'язком іншої сторони. Законний інтерес відбиває лише легітимне прагнення свого носія до того, що не заборонено законом, тобто тільки його бажання, мрію, потяг до нього, а отже – й не юридичну, а фактичну (соціальну) можливість. Це прагнення у межах сфери правового регулювання до користування якимсь конкретним матеріальним або нематеріальним благом. Відмінність такого блага від блага, яке охоплюється змістом суб'єктивного права, полягає в тому, що користування благом, на яке особа має право, визначається можливістю в межах закону, а до якого має законний інтерес – без вимог певних дій від інших осіб або чітко встановлених меж поведінки.

Зокрема, А. В. Малько, В. В. Субочев наголошують, що законний інтерес відображається в об'єктивному праві, або впливає з нього, в певному роді гарантується простим юридичним дозволом, виражається в намаганнях суб'єкта користуватися конкретним соціальним благом і в деяких випадках звертатися за захистом до компетентних органів [521, с. 8].

Законні інтереси існують паралельно до суб'єктивних трудових прав, суттєво доповнюючи їх і розширюючи спектр впливу на суспільні відносини. Вони служать ланкою на шляху формування суб'єктивних трудових прав.

На відміну від суб'єктивного трудового права як можливої міри поведінки, яка конкретизована правовою нормою, законні інтереси не передбачають міри відповідної поведінки суб'єкта, а лише вказують на його устремління досягти бажаного результату. У зв'язку з цим законодавець не встановлює кореспондуючого обов'язку вимагати від зобов'язаної особи відповідної поведінки. Однак при цьому існує юридичний обов'язок зважати на носія законного інтересу, сприяти його здійсненню. Законодавець не встановлює конкретного змісту законних інтересів, а лише вказує на необхідність їх охорони, захисту і поваги [278, с. 113].

Якщо суб'єктивне трудове право передбачає три правомочності володільця цього права, то натомість зміст законного інтересу складається з двох елементів:

- можливість користування відповідним соціальним благом;
- можливість захисту цього користування.

Як бачимо, законний інтерес не передбачає права на дії зобов'язаної сторони. У трудовому праві це означає, що роботодавець, на відміну від суб'єктивного трудового права, не зобов'язаний забезпечувати реалізацію працівником його законного інтересу.

Така структура законного інтересу дала підстави деяким авторам говорити, що законний інтерес свого роду "усічене право" без конкретного юридичного обов'язку, який йому повинен кореспондувати. Йому може протистояти лише загальний юридичний обов'язок – поважати інтерес, зважати на нього, сприяти в певних випадках його задоволенню, оскільки він сам становить правовий дозвіл загального характеру [270, с. 96].

Аналіз законодавства та наукової літератури дає змогу виділити ознаки, які притаманні законному інтересу, що відрізняють його від суб'єктивного права:

- має характер правового бажання (устремління);
- не передбачає кореспондуючого обов'язку інших осіб;
- він є загальним, а не конкретним;
- він є вторинним до соціального інтересу і до правової норми.

Наявність законного інтересу може передувати його закріпленню у правову норму і тоді він стає суб'єктивним правом.

Однією з основних ознак законного інтересу є те, що він не повинен суперечити суспільним інтересам і загально визнаним принципам, у тому числі й принципам права.

Можемо навести приклад ст. 15 Цивільного кодексу України, якою передбачено, що кожна особа має право на захист свого інтересу, який не суперечить загальним засадам цивільного законодавства.

У цьому випадку зазначено одну з важливих ознак законного інтересу, як несуперечність загальним засадам законодавства. Як видається, законний інтерес повинен не суперечити не засадам (принципам) законодавства, а принципам права.

Потреби суб'єкта можуть бути індивідуальні або колективні. Тому залежно від суб'єкта потреб можна розглядати інтерес індивідуальний і колективний. Носіями індивідуальних інтересів є працівник і роботодавець. Працівник реалізовує свої законні інтереси самостійно, а роботодавець через свої органи, які передбачені установчими документами, або іншими локально-правовими актами.

Тож, працівник має інтерес при належному виконанні своїх трудових обов'язків на отримання премії або іншого заохочення.

Суб'єктом колективних інтересів є колектив найманих працівників, який може його реалізувати самостійно, або через уповноважених органів, зокрема через свої виборні органи або виборні органи первинних профспілкових організацій.

У трудовому праві можливість захисту індивідуальних інтересів пропонується врегулювати шляхом примирних процедур при вирішенні індивідуального трудового спору. Таким примирним органом може стати комісія по трудових спорах. Такий спір працівник також може вирішити шляхом відповідних переговорів особисто або за участю профспілкових представників з роботодавцем.

Інша справа з колективними трудовими інтересами. Законодавством передбачена можливість їх захисту у порядку,

визначеному для колективних трудових спорів. Хоча у законодавстві про порядок вирішення колективних трудових спорів не зазначено, що власне інтерес може бути предметом колективного трудового спору. Однак аналіз свідчить, що у випадках встановлення чи зміни існуючих умов праці, а також укладення чи зміни колективного договору йдеться про законний інтерес найманих працівників.

Отже, поняття “законний інтерес”, що вживається у трудовому законодавстві України, означає правовий феномен, який: а) виходить за межі змісту суб’єктивного права, однак у певних випадках може бути і тотожним, оскільки може перерости в суб’єктивне юридичне право; б) є самостійним об’єктом правового захисту; в) має на меті задоволення усвідомлених індивідуальних і колективних потреб працівників; г) не може суперечити Конституції і Законам України, суспільним інтересам, загальновизнаним принципам права; д) є результатом прагнення суб’єкта до користування у межах правового регулювання конкретним благом, як матеріальним, так і нематеріальним і проявляється у його волі.

Роль законного інтересу в праві і його зв’язок із суб’єктивними трудовими правами не вичерпується випадками, коли закон безпосередньо вказує на наявність того чи іншого інтересу. В усіх випадках трудове законодавство, не вказуючи прямо на існування інтересу, надає ті чи інші трудові права суб’єктам трудових правовідносин з урахуванням певних інтересів.

Поділ об’єктів захисту на суб’єктивні трудові права та законні інтереси має не лише теоретичне значення. Залежно від об’єкта захисту ми можемо застосовувати ту чи іншу правову форму захисту.

У міжнародній практиці загальноприйнятим є поділ трудових спорів на спори права та спори інтересу. Ця класифікація допомагає з’ясувати, що є предметом трудового спору: встановлення, зміна правових норм чи застосування (тлумачення) правових норм [187, с. 265].

Спори інтересів виникають у зв’язку з вимогами нових чи зміни існуючих умов праці. Зокрема, С. В. Запара зазначає, що

спір про інтереси: 1) виходить за межі змісту суб'єктивного права учасників соціально-трудова правовідносин, адже є наслідком інтересу однієї сторони створити таке право шляхом включення його до колективної угоди і незгодою іншої сторони; 2) означає прагнення (не юридичну можливість) до користування в межах правового регулювання конкретним матеріальним та/або нематеріальним благом; 3) має на меті задоволення усвідомлених колективних потреб шляхом їх включення до колективного договору (угоди); 4) є самостійним об'єктом поза-судового розгляду за допомогою медіаційних процедур; 5) не може суперечити Конституції і Законам України, суспільним інтересам, загально визнаним принципам права [162, с. 139].

Спори права стосуються застосування або тлумачення норм, встановлених законами, підзаконними нормативно-правовими актами, колективними угодами (договорами), або локальними нормативно-правовими актами. Спори права або їх ще називають юридичні спори повинні вирішуватися у судовому порядку чи іншому порядку, передбаченому законом. Спір же інтересів або їх ще називають економічні спори повинні вирішуватися у примирно-третейському порядку. Зокрема, Н. Б. Болотіна взагалі виключає можливість судового порядку розгляду економічних спорів [40, с. 666]. Її підтримує С. В. Запара, яка дійшла висновку, що спори про інтереси не мають судової перспективи, що продиктовано характером цієї категорії спорів, адже цей спір розв'язує проблему бажаного, але ще нествореного правового регулювання [161, с. 210–211].

На підставі проведеного дослідження можна зробити висновки про те, що об'єктами правового захисту є порушені суб'єктивні трудові права та законні інтереси працівників. Під об'єктом правового захисту трудових прав доцільно розуміти порушені суб'єктивні права та законні інтереси працівників, які передбачені правовою нормою, або впливають з неї, на поновлення яких спрямована діяльність суб'єктів захисту.

Ознаками, які характеризують суб'єктивні трудові права, можна назвати: 1) вони належать до природних прав людини; 2) їх можна характеризувати як можливості для забезпечення

своїх потреб, які передбачені правом; 3) вони завжди є суб'єктивними; 4) залежно від суб'єкта, якому вони належать, можуть бути реалізовані як в індивідуальних, так і в колективних трудових правовідносинах.

На основі цих ознак формулюємо поняття “суб'єктивне трудове право” – це передбачені законодавством або трудовим чи колективним договором можливості для забезпечення потреб суб'єктів трудових правовідносин.

Поняття “законний інтерес працівника” означає правовий феномен, який є результатом прагнення суб'єкта до користування у межах правового регулювання конкретним благом і має на меті задоволення усвідомлених індивідуальних і колективних потреб працівників, є самостійним об'єктом правового захисту, не може суперечити Конституції і Законам України, суспільним інтересам, загальноновизнаним принципам права.

Залежно від об'єкта правового захисту можна застосовувати різні процедури. У випадку захисту порушених трудових прав працівник може звернутися до юрисдикційних органів, у випадку ж захисту законних інтересів можна застосовувати примірно-третейські або інші неюрисдикційні процедури.

2.5. Суб'єкти захисту трудових прав та законних інтересів працівників

Відповідно до ст. 3 Конституції України, права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. У ст. 55 Конституції України урегульовані форми захисту порушених прав: звернення до суду; звернення до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини; звернення до Конституційного Суду України; після використання всіх національних засобів юридичного захисту звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна;

будь-якими незабороненими законом засобами захищати свої права та свободи від порушень і протиправних посягань.

Захист порушених або оспорюваних трудових прав та законних інтересів працівників відбувається в охоронних правовідносинах.

В охоронних правовідносинах є два види суб'єктів захисту прав та свобод: суб'єкти права на захист і суб'єкти, які наділені повноваженнями здійснювати захист.

Суб'єкти права на захист заявляють вимогу про припинення порушення прав і мають право звернутися до відповідних органів з метою застосування правового примусу для захисту порушеного права.

Суб'єкти, які наділені повноваженнями на підставі звернення за захистом здійснювати його, мають право приймати рішення про застосування правового примусу з метою захисту порушених трудових прав.

При порушенні трудових прав та законних інтересів працівників, суб'єктом права на захист є працівник. Адже звернутися за захистом може та особа, якій воно належить. Протилежним суб'єктом, який порушив право і до нього звернена вимога стосовно захисту, є роботодавець. Тобто при захисті трудових прав є два основні суб'єкти: особа, яка вимагає захисту свого права і особа, яка порушила суб'єктивне трудове право. У цьому випадку охоронні правовідносини мають двосторонній зобов'язальний характер. З одного боку, є суб'єкт, який наділений правом звернення за захистом і має право вимоги. З другого є суб'єкт, до якого звернена вимога.

Учені Є. О. Харитонов і О. І. Харитонова зазначають, що охоронним цивільним правовідносинам притаманний зобов'язальний характер. Автори зазначають, що визначальними ознаками зобов'язальних правовідносин є: учасники зобов'язання конкретно визначені: кредитор, який має право вимоги, і боржник – особа, яка несе обов'язок, що кореспондує праву вимоги кредитора; кредитор може захистити свої права від порушень з боку боржника; об'єктом зобов'язальних правовідносин може бути поведінка суб'єктів, або утримання від дій; у зобов'язан-

ні здійснення суб'єктивного права кредитора можливе тільки у разі вчинення боржником дій, що складають його обов'язок [563, с. 243–244].

Погоджуючись із авторами, необхідно зробити зауваження лише стосовно об'єкта правовідносин. Загальна теорія держави та права визначає об'єкти правовідносин як матеріальні й нематеріальні блага, з приводу яких суб'єкти вступають у правовідносини, здійснюючи свої суб'єктивні юридичні права і суб'єктивні юридичні обов'язки [498, с. 366].

Досліджуючи об'єкти правовідносин, М. П. Курило до об'єктів відніс матеріальні блага (речі, гроші, майно, цінності), нематеріальні блага (життя, здоров'я, честь, гідність), продукти духовної діяльності, документи, акти чи рішення органів публічного права, поведінка та результати поведінки учасників правовідносин [232].

Російські вчені цивільного права зазначають, що в зобов'язальних правовідносинах зміст правовідносин становить право вимоги кредитора і борг боржника, а в якості об'єкта виступають дії боржника [482, с. 476].

Якщо говорити про охоронні трудові правовідносини, то об'єкт можна сформулювати як матеріальне чи нематеріальне благо, ціль чи мета, виконання відповідного обов'язку, які є результатом матеріально-правової вимоги суб'єкта захисту.

Натомість В. Ф. Яковлев відзначає, що правозахисна спрямованість примусових заходів проявляється в суб'єктному складі охоронних правовідносин: правом вимоги зі застосування примусових заходів володіє сам носій суб'єктивного права, яке потребує захисту, зобов'язаним перетерпіти застосування цих заходів виступає особа, яка в тій чи іншій формі порушила чуже суб'єктивне право [634, с. 119]. Ще в 1977 році Л. Я. Гінцбург характеризував працівника як зобов'язану особу стосовно роботодавця [109, с. 47].

У зобов'язанні беруть участь дві сторони: уповноважена особа і зобов'язана особа.

Стосовно уповноваженої особи, як одного із суб'єктів права на захист, у науковій літературі немає єдності думок як назвати

цього суб'єкта. В літературі застосовуються різні терміни для визначення цього суб'єкта: “уповноважена особа”, “правомочна особа”, “управнена особа”, “правоможна особа”. Як видається, частина термінів – це просто невдалий переклад з російської мови. У Господарському кодексі ст. 173 наявний термін “управнена особа”. Досліджуючи суб'єктів соціально-забезпечувальних правовідносин, С. М. Синчук обґрунтувала потребу замінити російський транслітерований варіант “правомочний” – “право мочь” на український варіант “правоможний” – “право могли” [493, с. 87].

Доцільно запропонувати в юридичну термінологію термін “правоможна особа” як особа, яка наділена відповідним суб'єктивним правом. У нашому випадку “правоможна особа” наділена правом звернення до порушника прав та правом вимоги усунути таке порушення. Тобто суб'єктами прав на захист виступають “правоможна особа” та “зобов'язана особа”.

Правоможний суб'єкт у охоронних трудових правовідносинах – це суб'єкт правовідносин, права якого порушені і який заявив вимогу до зобов'язаного суб'єкта з метою захисту порушеного суб'єктивного трудового права.

Іншим суб'єктом права на захист є зобов'язана особа. Зобов'язання у неї виникає у зв'язку із вимогою правоможного суб'єкта відновити порушене право. Зобов'язаний суб'єкт у охоронних трудових правовідносинах – це особа, яка порушила суб'єктивне право правоможної особи й у якої виник обов'язок вчинити на вимогу правоможної особи дії стосовно порушеного права.

В охоронних трудових правовідносинах з приводу захисту прав працівників правоможним суб'єктом виступає працівник, тобто особа, яка працює у роботодавця на умовах трудового договору. Але це стосується лише охоронних трудових правовідносин зі захисту індивідуальних трудових прав. При захисті колективних трудових прав суб'єктом права на захист може виступати колектив найманих працівників або профспівкова організація.

Оскільки в науці трудового права теорія правоможного суб'єкта не досліджена, то зупинимося на його короткій харак-

теристиці. Щоб особа була суб'єктом охоронних трудових правовідносин, вона повинна володіти трудовою правосуб'єктністю.

Питання трудової правосуб'єктності працівника достатньо широко висвітлено в літературі, а також у попередніх підрозділах нашого дослідження, тому немає сенсу на ньому зупинятися. Що ж стосується суб'єктів охоронних трудових правовідносин при захисті колективних трудових прав та законних інтересів, то в літературі немає однастайності стосовно цих суб'єктів.

Деякі науковці заперечують доцільність визнання трудового колективу як суб'єкта трудових правовідносин і наполягають на тому, що у них беруть участь не самі працівники, а їхній представницький орган. Тобто у трудових правовідносинах трудовий колектив бере участь як представник найманих працівників. Або інтереси трудового колективу можуть представляти інші органи, наприклад, профспілки. Зокрема, О. С. Арсентьєва акцентує увагу на представництві інтересів окремих працівників певним суб'єктом (представником, вільно обраним на загальних зборах або профспілковою організацією), а не інтересів трудового колективу [20, с. 10]. Зокрема, С. Я. Вавженчук підтримує таку позицію й обґрунтовує її досвідом Великобританії, де імунітети від трудової чи цивільної відповідальності, санкцій застосовують лише щодо профспілок й індивідуальних осіб, лише якщо виконуються такі умови: правопорушення входить до спеціального переліку деліктів, щодо яких застосовують систему вказаних імунітетів; ці делікти повинні бути здійснені під час або для сприяння вирішення спору відповідно до визначення трудового спору, що наведені у ст. 244 Консолідованого закону "Про профспілкові спілки та трудові відносини" 1992 р. [68, с. 140].

Натомість З. Я. Козак стверджує, що правовий статус трудового колективу є нічим іншим, як "сукупністю правових статусів інших суб'єктів права" [196, с. 60]. Аналогічну позицію підтримує і В. Божко [36, с. 93].

Учений В. Л. Костюк зазначає, що трудовий колектив є специфічним колективним суб'єктом, який утворює колектив працівників з метою більш цілісного та системного відстоювання

своїх трудових прав та інтересів у правових відносинах із роботодавцем [212, с. 221–222]. Аналогічну позицію висловлювали І. І. Шамшина [598, с. 240], Л. О. Золотухіна [169, с. 15]. Г. І. Чанишева зазначала, що у складі трудового колективу працівники реалізують колективні трудові права [582, с. 12].

У літературі висловлена думка, що виключити трудовий колектив зі складу суб'єктів трудових правовідносин неможливо, оскільки тільки в межах трудового колективу можна реалізувати значну кількість фундаментальних прав у сфері праці, а саме: право на страйк, ведення колективних переговорів та укладення колективного договору, встановлення окремих умов праці тощо [247].

Натомість А. М. Слюсар пропонує розглядати трудовий колектив як юридичну конструкцію, побудовану на теорії юридичної фікції [504, с. 190].

Зокрема, В. С. Венедіктов наголошує, що трудовий колектив володіє організаційною єдністю, органами управління та цілісною системою відносин. Трудовий колектив має такі основні ознаки об'єднання людей: вільних, які виконують трудову діяльність; які мають спільну мету – досягнення певних трудових результатів; які працюють на підставі укладених ними трудових договорів (контрактів, інших угод про працю) [77, с. 137].

Дещо відмінний погляд висловив А. М. Лушников. Він зазначає, що трудовий колектив – це об'єднання працівників у межах конкретного підприємства, організації, на основі трудового договору; має організаційно-оформлену єдність зі загальними органами управління і встановленою дисципліною праці; переслідує свої соціально-трудова інтереси при встановленні колективних умов праці і соціального захисту [262, с. 298].

На думку Т. Т. Полянського, колективні суб'єкти є суб'єктами охоронних правовідносин, оскільки в них спільна дія і спільна мета за умов специфічної системної та структурної побудови такого колективу [349, с. 38].

Визнання колективу працівників (як спільності, а не відокремлених працівників) суб'єктом трудового права, наділення його трудовою правосуб'єктністю, надає йому (колективу) мож-

ливість виражати волю своїх членів, реалізовувати свої права, виступати учасником охоронних трудових правовідносин.

Підсумовуючи, вважаємо, що сьогодні наявні законодавчі та теоретичні передумови для висновку, що колектив працівників є суб'єктом охоронних трудових правовідносин, у тому числі може виступати суб'єктом права на захист. Колектив працівників в охоронних трудових правовідносинах виступає суб'єктом права на захист колективних трудових прав та колективних законних інтересів працівників. Він є правомочною особою і має право звернення та вимоги до зобов'язаної особи з метою відновлення порушених колективних трудових прав та колективних законних інтересів.

Міжнародні правові акти також визнають колектив працівників (а не тільки їх представницький орган) самостійним суб'єктом охоронних трудових правовідносин. Це, зокрема, передбачено Рекомендаціями МОП № 94 від 1952 р. "Про консультації та співробітництво між роботодавцями та працівниками на рівні підприємства" [401], № 129 від 1967 р. "Про зв'язки між адміністрацією й трудящими на підприємстві" [621]. Конвенція МОП № 144 "Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм" [421] і Рекомендація МОП № 152 "Щодо процедури тристоронніх консультацій для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм та національних заходів, що стосуються діяльності Міжнародної організації праці" [626].

Важливим питанням є форми реалізації колективом працівників права на захист.

Колектив працівників як суб'єкт трудового права у змозі реалізовувати свої спільні (колективні) трудові права самостійно, своїми діями набувати і здійснювати правоможності, що становлять його зміст або ж скористатися інститутом уповноваженого представництва [63, с. 135]. Право на захист колектив працівників може реалізувати самостійно шляхом збору підписів на загальних зборах або конференції колективу працівників або скористатися інститутом профспілкового представництва.

Частину повноважень відповідно до закону колектив працівників може здійснювати самостійно або через утворені ним органи: наприклад, висування вимог до роботодавця при виникненні колективного трудового спору.

Колектив найманих працівників самостійно утворює органи, які можуть в охоронних трудових правовідносинах діяти від імені колективу, приймає рішення про висунення вимог до роботодавця у випадку виникнення колективного трудового спору і приймає рішення про оголошення страйку. У науковій літературі наголошено на тому, що перелік повноважень, які реалізує колектив найманих працівників самостійно, постійно зменшується. Такий стан речей, на думку науковців, послаблюватиме захищеність працівників у суспільно-трудовах відносинах [194, с. 123].

Свої повноваження працівників колектив може реалізувати через свої органи, які ним утворені (рада трудового колективу, рада підприємства, профспілковий комітет та інші). Органи колективу працівників також можуть передбачатися статутом або іншими установчими документами.

Іншим суб'єктом в охоронних трудових правовідносинах виступає роботодавець. Він є зобов'язаною особою, оскільки до нього звернена вимога правоможної особи про відновлення порушеного права. З огляду на заявлену вимогу роботодавця наділений обов'язками вчинити дії з відновлення порушеного права, відшкодування шкоди, заподіяної порушенням права або іншими діями, які від нього вимагає вчинити працівник. Залежно від рівня колективного трудового спору, зобов'язаним суб'єктом відповідно до ст. 3 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", на виробничому рівні є роботодавець; на галузевому, територіальному рівнях – організації роботодавців, їх об'єднання; на національному рівні – всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців. Тобто зобов'язаною особою при захисті трудових прав може бути роботодавець або організації та об'єднання роботодавців при захисті колективних трудових прав та законних інтересів.

Закон “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” називає ще деякі органи, які можуть бути зобов’язаними в охоронних трудових правовідносинах. Ст. 3 цього закону визначає, що на галузевому, територіальному рівнях стороною колективного трудового спору можуть також виступати центральні органи виконавчої влади, або місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; на національному рівні – Кабінет Міністрів України.

У цьому випадку органи виконавчої влади виступають у ролі зобов’язаної особи, до якої звернені вимоги найманих працівників, якщо виконання вимог виходить за межі компетенції роботодавця. Органи державної влади та місцевого самоврядування при вирішенні колективних трудових спорів наділені двояким правовим статусом. Вони виступають як органи управління майном, а також як орган виконавчої влади та місцевого самоврядування. На таку двояку природу Кабінету Міністрів України вказав Конституційний Суд України.

У своєму рішенні Конституційний Суд зазначив, що стороною колективного трудового спору (конфлікту) на національному рівні з питань, передбачених у ст. 2 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” може бути Кабінет Міністрів України як вищий орган у системі органів виконавчої влади і як суб’єкт управління об’єктами державної власності у межах повноважень, визначених Конституцією та Законами України [466].

Тобто можемо зробити висновок, що суб’єктами права на захист можуть бути як індивідуальні суб’єкти (працівник і роботодавець), так і колективні суб’єкти (колектив працівників, організації та об’єднання роботодавців).

В охоронних трудових правовідносинах правоможна особа може самостійно реалізувати свої права або здійснювати їх через свого представника.

У літературі з трудового права немає однакового розуміння представництва у трудових правовідносинах. Зокрема, В. М. Лебедев вважає, що у відносинах соціального партнерства наявне

не представництво, а делегування повноважень. Він вважає, що коли профспілка представляє інтереси не члена профспілки у відносинах з роботодавцем, то в цьому випадку наявні відносини, типові для цивільно-правового договору доручення. На його думку, і об'єднання профспілок, і об'єднання роботодавців делегують належні їм повноваження своїм органам при укладенні різного роду угод (територіальних, галузевих та інших) [250, с. 213–214]. Аналогічної думки дотримується Г. М. Ніколайченко [308, с. 8].

Однак як слушно зазначають інші автори делегування повноважень – це спосіб наділення повноваженнями, при якому один суб'єкт передає іншому право вирішити питання, яке віднесене до компетенції першого. Тобто делегування повноважень є елементом представництва [261, с. 121].

Дуже детально проаналізувала представництво під час реалізації права на соціальне забезпечення Г. П. Чернявська [590].

Представництво у трудовому праві Г. М. Ніколайченко розуміє як засіб захисту трудових прав працівників, прав і законних інтересів роботодавців, а також як правовідношення, за якого представники працівників і роботодавців сприяють сторонам індивідуальних і колективних трудових відносин у реалізації їхніх прав, обов'язків та інтересів [308, с. 9]. Аналогічну думку висловив і В. А. Васильєв [74, с. 229]. Однак в обох визначеннях немає такого обов'язкового елементу представництва, як дії представника від імені і в інтересах іншої особи. Також дії щодо представництва не обмежуються лише захистом соціально-трудо-вих прав.

Під представництвом у трудовому праві доцільно розуміти вчинення однією особою (представником) у межах її повноважень юридично значущих дій від імені і в інтересах іншої особи, яку представляють з метою реалізації соціально-трудо-вих прав та інтересів суб'єктів трудових правовідносин [53, с. 5].

Залежно від виду охоронних трудових правовідносин можна виділити два види представництва найманих працівників при захисті їхніх прав та законних інтересів: представництво при захисті індивідуальних трудових прав та законних інтере-

сів і представництво при захисті колективних трудових прав та законних інтересів.

У трудовому праві представництво допускається у таких видах трудових відносин: при вирішенні колективних трудових спорів; при вирішенні індивідуальних трудових спорів; при укладенні колективних договорів і угод; при встановленні індивідуальних і колективних умов праці; при прийнятті локальних нормативно-правових актів; у сфері соціального діалогу.

Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” виділяє такі випадки представництва профспілками прав та інтересів працівників у державних органах та органах місцевого самоврядування, у судових органах, при зверненні до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, при зверненні до міжнародних судових органів, у відносинах з роботодавцем, у відносинах з іншими об’єднаннями громадян.

У цивільному праві виділяють представництво добровільне, яке ґрунтується на договорі чи на акті органу юридичної особи, й обов’язкове, яке ґрунтується на законі [574, с. 249]. Добровільне представництво при захисті трудових прав працівників може мати місце при зверненні до суду чи КТС, а також при безпосередніх переговорах працівника з роботодавцем. Наприклад, відповідно до ст. 224 КЗпП України, працівник може врегулювати розбіжності з роботодавцем шляхом переговорів самостійно або за участю профспілкової організації, яка представляє його інтереси. А ст. 226 КЗпП України передбачено, що за бажанням працівника при розгляді індивідуального трудового спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або за вибором працівника інша особа, в тому числі адвокат.

У колективних трудових правовідносинах добровільне представництво можливе при проведенні колективних переговорів або при вирішенні колективних трудових спорів, коли за дорученням колективу працівників їх інтереси представляє особа або відповідний орган.

Представництво, яке ґрунтується на законі, у трудовому праві частіше застосовують у захисті колективних трудових

прав та законних інтересів з огляду на пряму вказівку закону “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” та “Про організації роботодавців”.

Добровільне представництво, передбачене ст. 3 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”. Відповідно до зазначеної норми, інтереси роботодавця за його дорученням у колективному трудовому спорі (конфлікті) може представляти інша особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців.

На відміну від цивільного права у трудовому праві для здійснення представництва необхідним є правостановлюючий акт, який надає профспілці статус представника найманих працівників. Таким актом може бути рішення загальних зборів (конференції) працівників. При прийнятті рішення про представництво колектив працівників повинен також прийняти рішення про обсяг прав та обов'язків представника при захисті трудових прав колективу працівників.

Водночас існують законодавчі межі уповноваженого представництва колективу працівників. Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” передбачено обмеження можливості заміни представників найманих працівників при вирішенні колективного спору “Уповноважений найманими працівниками на представництво орган є єдиним повноважним представником найманих працівників до моменту припинення такого спору (конфлікту)”.

Також законодавством визначені права, які здійснює колектив винятково самостійно: ст. 4 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” передбачає, що вимоги найманих працівників на виробничому рівні формуються і затверджуються загальними зборами (конференцією) найманих працівників або формуються шляхом збору підписів і вважаються чинними за наявності не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу.

Колективні трудові права сторони колективного трудового спору можуть реалізувати лише шляхом представництва. В

законі “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” інтереси найманих працівників можуть представляти профспілки або інші органи чи особи. Тобто у цьому випадку йдеться про представництво. У Законі “Про соціальний діалог” також мова про представництво сторін у соціальному діалозі. Згідно зі Законом “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. А відповідно до ст. 13 цього ж закону, держава визнає профспілки повноважними представниками працівників і захисниками їхніх трудових, соціально-економічних прав та інтересів.

В охоронних трудових правовідносинах при захисті колективних трудових прав профспілки здійснюють представництво прав та інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках. В охоронних трудових правовідносинах при захисті індивідуальних трудових прав профспілки здійснюють представництво лише прав та законних інтересів своїх членів. Порядок такого представництва регулюється колективними договорами та угодами, а також чинним законодавством. Відповідно в колективних договорах повинен обумовлюватися порядок залучення профспілок до представництва прав та інтересів працівників. Що ж стосується індивідуального представництва, то це повинно регулюватися як колективними договорами, так і статутами відповідних профспілок.

Представництво в охоронних трудових правовідносинах соціального партнерства характеризується такими ознаками: 1) представники у трудових правовідносинах діють від імені осіб, чиї інтереси вони представляють і в їхніх інтересах; 2) дії представника є його власними і самостійними; 3) учасниками представництва є три суб'єкти: особа, яку представляють, представник та третя особа, з якою в особи, яку представляють, виникають взаємні права та обов'язки.

Ще одним суб'єктом захисту трудових прав та законних інтересів працівників є суб'єкти, які наділені повноваженнями здійснювати захист.

Такими суб'єктами можуть виступати як юрисдикційні органи, так і примирні органи.

У теорії трудового права усіх суб'єктів поділяють на основні та допоміжні. До основних відносять працівника та роботодавця, до допоміжних усіх суб'єктів, діяльність яких спрямована на обслуговування функціонування основних суб'єктів трудового права. До них відносять професійні спілки, трудові колективи, державні органи [376, с. 109–110]. Зокрема, А. М. Слюсар [504, с. 48–49], а за ним і В. Л. Костюк [194, с. 91], тих суб'єктів, які обслуговують функціонування основних суб'єктів трудового права, називають службовими. І до них відносять органи державної влади та місцевого самоврядування, Національну тристоронню соціально-економічну раду, Національну службу посередництва і примирення, органи державного нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, комісії з трудових спорів, примирні комісії, трудовий арбітраж, суди.

Натомість П. Д. Пилипенко пропонує складнішу класифікацію і виділяє головні та другорядні суб'єкти. Своєю чергою головні поділяє на три підгрупи. Суб'єктів другої підгрупи він називає допоміжними, оскільки, на його думку, специфіка таких суб'єктів полягає в тому, що, незалежно від наявності конкретних трудових правовідносин, такі суб'єкти існують, оскільки утворюються державою і покликані сприяти функціонуванню трудових правовідносин [335, с. 134–135].

Якщо проаналізувати усі позиції науковців, їх можна звести до одного знаменника: є суб'єкти трудового права, тобто головні – працівник і роботодавець, та допоміжні суб'єкти, які обслуговують функціонування (діяльність) основних суб'єктів. Допоміжні суб'єкти можуть бути колективні та індивідуальні, а також постійно діючі та тимчасові, які припиняють свою діяльність після виконання поставлених на них завдань.

Якщо виходити з позицій захисту трудових прав працівників, то суб'єктами захисту є суб'єкти, які належать до категорії – допоміжні. Вони можуть бути постійно діючі: суди; державні органи, які здійснюють контроль за дотриманням трудового законодавства; комісії з трудових спорів, Націо-

нальна служба посередництва і примирення; а також тимчасові, які утворюються для вирішення конкретного спору зі захисту відповідного трудового суб'єктивного права або законного інтересу: примирні комісії, трудові арбітражі, посередник, медіатори. Не важко зауважити, що тимчасові суб'єкти утворюються для захисту колективних трудових прав та інтересів.

Усі органи й особи, які наділені повноваженнями здійснювати захист залежно від порядку набуття повноважень, можна поділити на дві великі групи. До першої групи віднесемо органи, які наділені такими повноваженнями державою. Це державні органи, на які законом покладено функції захисту трудових прав працівників. До другої групи віднесемо осіб і органи, які наділені повноваженнями стосовно захисту трудових прав працівників самими суб'єктами права на захист. Їх особливістю те, що вони утворюються самими суб'єктами права на захист. Зазвичай це примирні органи при вирішенні колективних трудових спорів.

Ми скористаємося запропонованою у літературі класифікацією органів, які здійснюють захист прав, на юрисдикційні та неюрисдикційні [520, с. 30–36, 206].

Під поняттям “юрисдикційні органи у трудовому праві” В. Л. Костюк розуміє систему уповноважених органів, котрі, відповідно до норм трудового права наділяються наглядово-контрольними повноваженнями [214]. З такою позицією автора важко погодитися, оскільки юрисдикційна діяльність передбачає не лише здійснення контрольно-наглядових повноважень. Як правильно наголошує М. В. Максютін, юрисдикційний процес – це така організаційна форма діяльності, яка завжди пов'язана з розглядом юридичної справи: правопорушення, спору, скарги і здійснюється виключно уповноваженими на це органами держави [266, с. 61].

До юрисдикційних органів належать уповноважені органи держави, які здійснюють процесуальну діяльність, спрямовану на дотримання (виконання) законодавства, забезпечення належної реалізації прав відповідних суб'єктів і належного вико-

нання ними обов'язків та наділені державою повноваженнями зі застосування примусу з метою захисту трудових прав та законних інтересів.

Можна виділити дві групи юрисдикційних органів: які, відповідно до законодавства, уповноважені чинити правосуддя у трудових спорах, а також органи та суб'єкти, які здійснюють державний нагляд (контроль) у сфері праці.

У теорії права основне значення для захисту прав та інтересів особи надано юрисдикційним органам, серед них особливе місце займає суд.

Зокрема, В. В. Бонтлаб наголошує, що у системі права на захист трудових прав ключове місце належить праву на судовий захист. В умовах сьогодення право на судовий захист є важливим складником утвердження в Україні незалежної та авторитетної судової гілки влади [41, с. 69].

В умовах порушення трудових прав роботодавцями і слабого державного та громадського контролю за дотриманням трудових прав ключове місце належить здійсненню судового захисту.

Натомість І. В. Дашутін наголошує, що право на судовий захист – це передбачена законодавством можливість фізичних та юридичних осіб захищати свої права в судах загальної і конституційної юрисдикції. Це право варто розглядати двояко: з одного боку, як одне з конституційних прав людини в державі, нарівні з іншими політичними, економічними, соціальними й культурними правами, а з іншого – як право, що закріплює спеціальний механізм захисту всіх без винятку вищезазначених прав [135, с. 12].

Важлива роль суду при захисті прав та законних інтересів обумовлена такими чинниками:

– суд є органом державної влади, спеціально створеним для захисту прав і законних інтересів та єдиним органом, який може чинити правосуддя;

– судовий захист здійснюється в спеціально передбаченій процесуальній формі, яка є необхідним атрибутом правосуддя [479, с. 14].

Відповідно до Конституції України, працівники мають право звертатися за захистом порушеного права до загальних судів, до адміністративних судів, а також до Конституційного суду України. Необхідно звернути увагу, що підвідомчість справ судам визначена законом. Відповідно до ст. 19 Цивільного процесуального кодексу України, суди у порядку цивільного судочинства розглядають справи, що виникають з трудових правовідносин, окрім справ, розгляд яких відбувається в порядку іншого судочинства [597]. Тобто усі справи, які впливають із трудових правовідносин, підвідомчі суду за винятком тих, які розглядають у порядку іншого судочинства, а також для яких встановлений законом інший порядок розгляду.

При цьому необхідно враховувати положення цивільного процесуального кодексу, що суди можуть розглядати справи, які впливають з трудових правовідносин у порядку: наказного провадження та позовного провадження (загального або спрощеного).

Окрім загальних судів, працівники можуть захистити свої права в адміністративних судах. Відповідно до ст. 19 Кодексу адміністративного судочинства України, адміністративні суди розглядають справи у публічно-правових спорах, зокрема:

1) спорах фізичних чи юридичних осіб із суб'єктом владних повноважень щодо оскарження його рішень (нормативно-правових актів чи індивідуальних актів), дій чи бездіяльності, крім випадків, коли для розгляду таких спорів законом встановлено інший порядок судового провадження;

2) спорах з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби [192].

Адміністративні суди здійснюють захист прав у порядку адміністративного судочинства. Відповідно до ст. 12 КАСУ, адміністративне судочинство здійснюється у порядку позовного провадження (загального або спрощеного).

Ще одним судовим органом, на який покладено обов'язок захисту прав та свобод громадян, є Конституційний Суд України. Відповідно до Закону України "Про конституційний суд України", до повноважень Конституційного Суду належить: ви-

рішення питань про відповідність Конституції України (конституційність) Законів України та інших правових актів Верховної Ради України, актів Президента України, актів Кабінету Міністрів України, правових актів Верховної Ради Автономної Республіки Крим; офіційне тлумачення Конституції України; вирішення питань про відповідність Конституції України та Законам України нормативно-правових актів Верховної Ради Автономної Республіки Крим за зверненням Президента України згідно з частиною другою ст. 137 Конституції України; вирішення питань про відповідність Конституції України (конституційність) Законів України (їх окремих положень) за конституційною скаргою особи, яка вважає, що застосований в остаточному судовому рішенні в її справі Закон України суперечить Конституції України.

Крім національних судів, працівники можуть захистити своє порушене трудове право в Європейському суді з прав людини.

Окрім судових органів, до юрисдикційних органів також віднесемо державні органи, на які законом покладено обов'язок контролю за дотриманням трудового законодавства.

При зверненні до органів, які здійснюють адміністративний захист трудових прав і законних інтересів працівників способи захисту носять державно-примусовий характер. Ці способи полягають у тому, що зобов'язують роботодавця усунути саме правопорушення, а також його наслідки і відновити порушені права. Адміністративні органи зобов'язують роботодавця до належного виконання своїх обов'язків зі забезпечення трудових прав працівників; припинити правопорушення, а також можуть застосувати до нього заходи примусового характеру у вигляді притягнення до юридичної відповідальності.

Юрисдикційні органи здійснюють захист трудових прав за зверненням працівника. Однак адміністративні органи можуть за власною ініціативою провести перевірку дотримання роботодавцем трудового законодавства. Вони застосовують правові способи захисту в межах, заявлених працівником. З метою припинення порушення трудових прав і недопущення порушень

трудового законодавства адміністративні органи уповноважені притягувати винних у порушенні трудових прав до відповідальності.

Ще одна група суб'єктів, на які законом покладено обов'язок захисту трудових прав та законних інтересів працівників, – це неюрисдикційні органи.

До неюрисдикційних органів можемо віднести усі органи, які беруть участь у захисті колективних трудових прав та колективних законних інтересів, а також комісію з трудових спорів. Суб'єктами, які беруть участь у захисті колективних трудових прав та колективних законних інтересів є примирна комісія і трудовий арбітраж. Також до участі у примирних процедурах за ініціативою сторін спору або за ініціативою примирних органів можуть залучатися незалежні посередники та Національна комісія посередництва і примирення. При захисті індивідуальних трудових прав неюрисдикційним органом є комісія з трудових спорів. Її правовий статус є дещо особливим, а тому ми розглянемо його окремо.

Особливістю суб'єктів, які беруть участь у захисті колективних трудових прав та колективних законних інтересів, є те, що вони утворюються або залучаються за ініціативою одного зі суб'єктів права на захист. І примирна комісія, і трудовий арбітраж утворюються за ініціативою одного зі суб'єктів права на захист. Про утворення відповідних примирних органів правоможна та зобов'язана особи, або їхні представники укладають угоду. Законодавством визначений строк утворення відповідних органів. Строк утворення примирної комісії залежить від рівня виникнення спору. Відповідно до закону, примирна комісія утворюється за ініціативою одного зі суб'єктів права на захист на виробничому рівні – у триденний, на галузевому чи територіальному рівні – у п'ятиденний, на національному рівні – у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту). Натомість ініціатором утворення трудового арбітражу можуть бути як суб'єкти права на захист, так і незалежний посередник. Він утворюється у триденний строк незалежно від рівня спору.

Як показує аналіз Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, незалежний посередник не може бути залучений до вирішення колективного трудового спору до утворення примирної комісії. У той же час, керуючись принципами примирної процедури, незалежний посередник може бути залучений за ініціативою сторін на будь-якій стадії вирішення спору у тому числі і до утворення примирної комісії. У зв'язку з цим у Закон “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” необхідно внести відповідні зміни, надавши право суб'єктам права на захист залучати незалежного посередника з моменту виникнення колективного трудового спору, а також на стадії розгляду зобов'язаною особою вимог найманих працівників, до виникнення спору. Також необхідно надати право незалежному посереднику виступати ініціатором утворення примирної комісії.

Наступною особливістю неюрисдикційних органів є право правоможної і зобов'язаної особи, або їх представників самостійно визначати осіб, які будуть членами примирних органів. Рішення про утворення примирної комісії та про встановлення кількості представників сторін оформляють відповідною угодою [581, с. 86]. Положення про примирну комісію визначає, що порядок делегування представників до комісії, персональний склад представників та їхні повноваження вирішуються кожною зі сторін самостійно. Делегування представників сторін колективного трудового спору (конфлікту) до примирної комісії оформляють відповідним рішенням [348]. Тобто і правоможна особа, і зобов'язана особа самостійно приймають рішення про делегування своїх представників до примирної комісії і належно це оформляють відповідними документами.

Склад трудового арбітражу формується угодою між суб'єктами права на захист.

Відповідно до чинного законодавства, суб'єкти права на захист вільні у виборі своїх представників до примирної комісії. Натомість трудовий арбітраж формується зі списку трудових арбітрів, який затверджений Національною службою посередництва і примирення. Що ж стосується незалежного посередни-

ка, то він залучається за угодою між правоможною та зобов'язаною особами. Всупереч Закону “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” Національна служба посередництва і примирення у положенні про посередника передбачила, що останній пропонується для участі у примирній процедурі НСПП або її відділенням в Автономній Республіці Крим та областях за письмовою заявою сторін колективного трудового спору (конфлікту) [347]. Тобто в цьому випадку сторони позбавлені можливості вибору посередника для вирішення колективного трудового спору. У зв'язку з цим запропоновано залучати незалежного посередника з числа підготованих НСПП осіб за угодою між сторонами колективного трудового спору.

Примирні органи (примирна комісія, трудовий арбітраж, незалежний посередник) створюються лише для конкретної справи і щодо вирішення або спливу строку, передбаченого для розгляду цього спору, вони припиняють своє існування. На прикладі примирної комісії П. Д. Пилипенко зазначає, що як суб'єкта правовідносин її не існує аж поки не виникне потреба в її утворенні для вирішення трудового спору (конфлікту) [538, с. 70].

Після прийняття рішення про вирішення спору або якщо закінчився строк, визначений законом для вирішення цього спору, такі органи припиняють своє існування. Виняток є для незалежного посередника, який, крім названих підстав припинення своїх повноважень, може за своєю заявою відмовитися від виконання функцій незалежного посередника, або при виникненні обставин, які виключають його можливість виконання зазначених функцій.

Існування органів, що утворюються для розгляду конкретного спору (*ad hoc*) не є новим у правовій системі України. Законом України “Про міжнародний комерційний арбітраж” передбачено можливість створення арбітражу спеціально для розгляду окремої справи [403].

Разові суди, суди на окрему справу, суди на певний випадок (*ad hoc*) створюються для розгляду лише однієї справи, про-

цесуально діють на основі норм, визначених самими сторонами, після розгляду справи суд припиняє свою діяльність [290, с. 289]. В літературі висловлено пропозиції про необхідність створення постійно діючого трудового арбітражу [522, с. 21]. Такі пропозиції важко підтримати, оскільки вони суперечать природі примирно-третейської процедури.

Навідміну від юрисдикційних органів, неюрисдикційні органи набувають правоможності здійснювати захист трудових прав за угодою між правоможною та зобов'язаною особами. Тобто суб'єкти права на захист самостійно наділяють їх правовим статусом, а також встановлюють правила здійснення ними відповідних примирних процедур. Неюрисдикційні органи не виносять рішення по суті справи, а їхнім завданням є примирити сторони і виробити взаємоприйнятне рішення на основі компромісу та взаємних поступок між правоможною особою та зобов'язаною особою.

Ще одним суб'єктом, який бере участь у захисті колективних трудових прав та колективних інтересів, є Національна служба посередництва і примирення.

Вона є єдиним державним органом, який бере участь у вирішенні всіх колективних трудових спорів та є постійно діючим у часовому просторі.

НСПП наділена спеціальною галузевою (трудовою) правосуб'єктністю та має передбачені законодавством спеціальні функції, пов'язані зі сприянням поліпшенню трудових відносин та запобіганню виникнення колективних трудових спорів, їх прогнозуванням та сприянням своєчасному їх вирішенню [164].

Національна служба посередництва та примирення є необхідним і об'єктивно обумовленим суб'єктом вирішення колективних трудових спорів, оскільки покликана від імені держави допомагати сторонам на усіх етапах вирішення спорів. Права та обов'язки, які формують її правовий статус, Національна служба посередництва та примирення здійснює від імені держави, що визначає її саме як державний орган спеціальної компетенції. Як зазначає С. І. Запара, саме цей орган є головним претен-

дентом на виконання юрисдикційної місії сприяння у вирішенні трудових спорів у позасудовому порядку [161, с. 194].

Рішення Національної служби посередництва та примирення мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору (конфлікту) та відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування [346].

Потрібно звернути увагу на подвійну природу актів Національної служби посередництва і примирення. З одного боку, вони є рекомендаційними. Але з іншого, вони обов'язкові для розгляду сторонами колективного трудового спору (конфлікту) та відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування. Водночас, законодавство не містить правових механізмів, як зобов'язати державні органи та органи місцевого самоврядування розглядати рекомендації Національної служби посередництва і примирення з питань, які належать до її компетенції. В такому випадку необхідно передбачити відповідальність службових осіб за невиконання обов'язку з розгляду рекомендацій НСПП. Також не зайвим було б передбачити обов'язок державних органів та органів місцевого самоврядування давати обґрунтовані відповіді на рекомендації Національної служби посередництва і примирення. Тому пропонуємо доповнити п. 6 Положення про Національну службу посередництва і примирення абзацом другим такого змісту: "Центральні або місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування зобов'язані розглянути адресовані їм рекомендації і надати Національній службі посередництва і примирення обґрунтовані відповіді. За невиконання обов'язку по розгляду рекомендацій службові особи можуть притягуватися до дисциплінарної та іншої відповідальності відповідно до чинного законодавства".

Для реалізації завдань, які законом покладені на Національну службу посередництва і примирення, вона наділена відповідними повноваженнями.

Усі повноваження Національної служби посередництва і примирення можна поділити на організаційні, контрольні та

консультативні. Організаційними є повноваження щодо організації підготовки та діяльності органів, які беруть участь у вирішенні колективних трудових спорів. Іншим видом повноважень Національної служби посередництва і примирення є контрольні, які передбачають здійснення контролю за дотриманням законодавства про колективні трудові спори, а також за виконанням прийнятих сторонами рішень. Третім видом повноважень Національної служби посередництва і примирення є рекомендаційні. Це повноваження, які забезпечують координацію сторін колективних трудових спорів для вирішення розбіжностей між ними.

Досвід роботи Національної служби посередництва і примирення свідчить, що вона є ефективним органом щодо попередження і сприяння сторонами у вирішенні колективних трудових спорів, а також активним органом, який сприяє у збереженні в Україні соціального миру. Водночас необхідно підтримати висловлену в науковій літературі думку про те, що розширення повноважень Національної служби посередництва і примирення дасть можливість ефективніше виконувати функції у сфері моніторингу стану соціально-трудова відносин, сприяння поліпшення колективних трудових відносин та сприяння вирішенню колективних трудових спорів шляхом застосування примирних процедур [506, с. 386].

Дещо осторонь цих органів є ще один суб'єкт захисту – комісія з трудових спорів. Завдання комісії, як це впливає з теорії трудового права, примирити сторони індивідуального трудового спору. Вона утворюється рішенням загальних зборів або конференції працівників. З огляду на свій специфічний статус КТС не може бути примирним органом, оскільки вона приймає рішення по суті спору, яке є обов'язковим для виконання роботодавцем. Її суб'єктний склад не дозволяє розглядати комісію як примирний орган, оскільки перевагу в ній матимуть представники працівників і можлива ситуація, що роботодавець у ній представлений не буде.

З цього приводу О. І. Жолнович зазначає, що, як свідчить історія радянського трудового права та досвід європейських

країн, досудовий розгляд індивідуальних трудових спорів має ґрунтуватися на соціально-партнерських засадах. Використання договірних принципів у правовому регулюванні цих відносин найбільше відповідає їх соціально-економічному змісту [152, с. 273]. Тому пропонується у КЗПП України передбачити порядок формування комісії з трудових спорів на паритетних засадах: за домовленістю між працівниками і роботодавцем з однаковою кількісним представництвом. Про утворення комісії з трудових спорів працівник або їх представник і роботодавець укладають відповідну угоду, де передбачають кількісний склад КТС, а також строк, на який вона утворена. За аналогією з колективним договором це може бути один рік, або інший строк, про який домовилися сторони. Сторони самостійно делегують своїх представників до комісії з трудових спорів. Рішення комісії повинні прийматися консенсусом. Законодавець обмежив права комісії стосовно розгляду трудових спорів. Адже ст. 233 КЗПП України передбачає виключну підвідомчість суду частини трудових спорів. Вважаємо, що такий стан речей суперечить принципам соціального діалогу. Комісії з трудових спорів повинні бути підвідомчі усі трудові спори. І її рішення повинно оскаржуватися до суду в порядку оскарження. Адже на сьогодні рішення комісії може бути оскаржене, але в позовному порядку. Це також суперечить природі досудового розгляду трудового спору.

2.6. Правові способи захисту трудових прав та законних інтересів

Порушене суб'єктивне право особи підлягає примусовому захисту органами й у порядку, що встановлені Конституцією України, Цивільним процесуальним кодексом України, Господарським процесуальним кодексом України, іншими законами та підзаконними нормативно-правовими актами України. Способи такого захисту передбачені ч. 2 ст. 16 Цивільного кодексу України [578].

Необхідно розрізняти правові способи захисту, які передбачені нормами матеріального права та способи захисту передбачені нормами процесуального права.

Правові способи полягають у діях осіб, які порушили право чи охоронюваний інтерес з метою усунення перешкод на шляху їх здійснення через відновлення чи визнання, встановлення правового стану особи або певних фактів тощо.

Процесуально-правові способи полягають у визначенні кола суб'єктів та порядку розгляду справи, у виконанні рішень. Коло суб'єктів та категорії справ, які вони мають право розглядати, визначається їх підвідомчістю [302, с. 12].

Порушене суб'єктивне трудове право та законний інтерес підлягають захисту в спосіб, визначений законом, який відповідає обраній правовій формі захисту в межах вимог повноваженої особи, права якої порушені.

Передбачені законом способи захисту трудових прав та охоронюваних законом інтересів залежать від характеру порушення цих прав і є обов'язковими для роботодавця і працівника приписами органу, який розглядає трудовий спір.

Усі вони носять матеріально-правовий характер, оскільки безпосередньо забезпечують захист права чи охоронюваного законом інтересу. Застосування цих способів можливе лише за допомогою певної процесуальної форми. Це дає підставу стверджувати про наявність процесуальних способів захисту трудових прав. Основними процесуальними способами захисту прав є винесення рішення органом, який здійснює захист права. Орган на вимогу особи, права якої порушені, може застосувати один або декілька правових засобів захисту суб'єктивних прав або охоронюваних законом інтересів.

Правові способи захисту порушених чи оспорюваних трудових прав чи законних інтересів є взаємопов'язаними і дуже часто застосовуються органами, які вирішують трудові спори в сукупності. Якщо суд приймає рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника, то на його вимогу він також приймає рішення про виплату йому заробітної плати за час вимушеного прогулу. Крім того, особа, яку незаконно звіль-

нили, може вимагати стягнення моральної шкоди, яка була за-
подіяна незаконним звільненням.

У представників науки цивільного права немає єдиних під-
ходів стосовно поняття “правові способи захисту”. В теорії тру-
дового права таке поняття взагалі не досліджене.

Зокрема, Є. А. Суханов розуміє спосіб захисту цивільних
прав як конкретний правоохоронний засіб, за допомогою якого
усувається порушення права і вплив на порушника [121].
Своєю чергою Т. М. Підлубна вважає, що спосіб захисту – це
передбачені законом або договором правові прийоми, за до-
помогою яких особа, цивільне право якої порушене, не визна-
ється або оспорується, має змогу припинити його порушен-
ня, здійснити його відновлення і таким способом реалізувати
надане їй суб’єктивне цивільне право на захист [337, с. 61].
Аналогічну позицію висловив В. В. Вітрянський [43]. На дум-
ку Ю. М. Андрєєва, спосіб захисту цивільних прав є сукупніс-
тю прийомів (підходів, технологій) для досягнення постав-
леної мети цивільно-правового захисту (визнання права,
попередження, припинення, усунення негативних наслідків
правопорушення, відновлення порушених прав, початкового
положення, двостороння або одностороння реституція, ком-
пенсація понесених втрат і т. д.) [13]. Інші науковці під спосо-
бом захисту розуміють певні дії, ґрунтуючись на буквальному
тлумаченні слова “спосіб”.

Зокрема, З. В. Ромовська розуміє спосіб захисту як концент-
рований вираз змісту (суті) міри державного примусу, за допо-
могою якого відбувається досягнення бажаного для особи, пра-
во чи інтерес якої порушені, правового результату [473, с. 13].

Загалом, дослідники способів захисту прав у цивільному
праві визначають існування таких підходів до визначення наз-
ваного явища у науці цивільного права: 1) визначення способу
захисту, як правового засобу впливу на суспільні відносини з
метою захисту суб’єктивного права; 2) через категорію “захід”;
3) через категорію “дія”; 4) як особливий “прийом”, за допомо-
гою якого здійснюється захист права; 5) визначення способу
захисту, як правової конструкції [229].

У “Великому тлумачному словнику сучасної української мови” знаходимо таке тлумачення слова “спосіб”: 1) певна дія, прийом або система прийомів, яка дає можливість зробити, здійснити що-небудь, досягти чогось; 2) те, що служить знаряддям, засобом і т. ін. у якій-небудь справі, дії [75, с. 523]. Тобто спосіб можна розуміти як дії для досягнення чогось, або знаряддя у якій-небудь справі. Оскільки йдеться про правовий захист, то дії полягатимуть у застосуванні правового примусу з метою захисту порушеного права. З метою захисту порушених прав дії вчинятиме зобов’язана особа. Зобов’язана особа вчинятиме такі дії або добровільно, або з метою виконання правового примусу, який до неї застосовано повноважною особою, або суб’єктом здійснення захисту. Але вимога вчинення таких дій виходить від правоможної особи.

З цього приводу Ю. Н. Андреев зазначає, що той чи інший спосіб захисту, передбачений у законі в якості стандарту майбутньої поведінки учасників захисту, перетворюється з категорії можливого в свою дійсність (реальність), трансформується в подальшому за бажаннями правоволодільця у конкретні фактичні (реальні) дії учасників захисту з реалізації передбачених законом сукупності прийомів, технологій, підходів, можливостей, способу дій для досягнення тих чи інших цілей [13, с. 116].

На основі викладеного вище, пропонуємо власне тлумачення поняття способів захисту порушених суб’єктивних трудових прав та законних інтересів особи, як дії зобов’язаної особи в користь правоможної особи, що здійснюються в межах заявлених правоможною особою вимог задля запобігання або припинення порушення її трудових прав та законних інтересів.

У трудовому законодавстві відсутній перелік правових способів захисту порушених трудових прав. Перелік способів захисту цивільних прав знаходимо у Цивільному кодексі України.

Однак норми Цивільного кодексу ми не зможемо застосувати при порушенні трудового права. Тож, працівник, право якого порушено, не зможе належно захистити своє право за допомогою способів, які закріплені у Цивільному кодексі України. Для прикладу, якщо працівника було незаконно звільнено з роботи, то відновити

своє право на працю він не зможе, застосувавши будь-який зі способів, передбачених Цивільним кодексом, оскільки він не передбачає поновлення на роботі. Поновлення становища, що існувало до порушення права, не можна ототожнювати з поновленням на роботі. Тому що в першому випадку йдеться про поновлення будь-якого конкретного суб'єктивного права і припинення дій, що порушують це право, а в другому – про поновлення трудового статусу працівника. Отже, можна відзначити, що перелік способів захисту прав, передбачений Цивільним кодексом, не є достатнім для захисту трудових прав працівників. Тому до чинного трудового законодавства було б доцільно долучити окремий розділ про захист трудових прав працівників, який би містив форми та способи захисту трудових прав.

Як правило, особа, права якої порушені, може скористатися не будь-яким, а конкретним способом захисту свого права. Зазвичай, спосіб захисту порушеного права визначений спеціальним законом, який регламентує конкретні правовідносини.

У трудових правовідносинах конкретний спосіб захисту порушених трудових прав працівників визначається характером конкретного правопорушення та матеріальною нормою, яка регулює ці правовідносини.

Невизначеність у законодавстві та недослідженість у теорії трудового права проблеми способів захисту прав призводить до того, що ефективний юридичний інструментарій, який напрацьовано у законодавстві та юридичній науці протягом тривалого часу, недостатньо використовується при захисті трудових прав. Це призводить до того, що в одних випадках трудове законодавство взагалі не передбачає жодних способів захисту прав, в інших – встановлені способи не можна оцінити як адекватні тим суспільним відносинам, на які вони впливають, а в окремих із них можливість застосування тих чи інших способів захисту прав взагалі залишається невизначеною.

На цей факт також впливає недосконалість і нерозвиненість форм соціального діалогу, який не застосовується при захисті трудових прав. При здійсненні захисту не застосовуються альтернативні способи захисту трудових прав. Причиною цього є відсутність законодавчої регламентації, а також

відсутність практики застосування способів захисту при цих формах.

Вирішення цієї проблеми деякі вчені пропонують шукати шляхом запозичення таких способів із цивільного права [272, с. 53], а інші запозичити такі способи із Трудового кодексу Російської Федерації [27, с. 39], в якому вони передбачені.

Необхідно зауважити, що у Трудовому кодексі Російської Федерації закріплено не способи, а форми захисту порушених трудових прав працівників. Стосовно ж запозичення із цивільного права сама авторка ідеї зазначає, що законодавство України про працю та практика його застосування не повинні і не можуть просто запозичувати відповідні норми цивільного права або використовувати їх через аналогію. Якщо йти таким шляхом, то можна повернутися років сто назад і заперечувати доцільність формування галузі трудового права взагалі [272, с. 53].

Тому є необхідність дослідити правові способи захисту порушених або оспорюваних трудових прав та законних інтересів працівників.

Як вже було розглянуто вище, у конкретній формі захисту можуть застосовуватися декілька правових способів. Використання того чи іншого способу захисту зумовлена великою кількістю чинників. “Той чи інший набір способів захисту залежить від природи і змісту об’єкта, що охороняється, суб’єктивного права, видів та характеру правопорушення, форми, суб’єкта і мети захисту, пропонованих нормами законів видів правозахисних способів, розсуду самого правовласника”, – вказує А. П. Вершинін [86, с. 56]. Автор далі зазначає, що проблема вибору конкретного способу захисту зумовлена необхідністю обрання найбільш адекватної міри, яка відповідає порушеним правам і законним інтересам, а також вимогам всебічності та повноти захисту порушеного права.

Ми підтримуємо думку Ю. М. Андрєєва [13, с. 117–118] та І. Г. Бережної [34] стосовно того, що вибір того чи іншого правового способу захисту залежить від природи і змісту охорнюваного суб’єктивного права, виду і характеру правопору-

шення, форми, суб'єкта і мети захисту, розсуду самого правододільця.

Працівник має право вибору правових способів захисту порушених трудових прав у межах обраної правової форми захисту. Вибір способу обумовлений низкою чинників, які потрібно враховувати при формулюванні матеріально-правової вимоги. Першим чинником є необхідність вибору найбільш адекватного способу, який відповідає характеру порушених прав, а також вимогам повноти захисту порушеного права. Наступним чинником є необхідність врахування відповідної норми закону, яка надає право застосування цього чи іншого правового способу захисту. Якщо ж у спеціальній нормі відсутня пряма вказівка закону на вибір конкретного способу, то критерієм повинні служити характер порушення й особливості права, що захищається. У разі незаконного звільнення працівник може вимагати поновлення на роботі або лише відшкодування втраченого заробітку за час вимушеного прогулу. Ще одним чинником вибору відповідного способу захисту є врахування меж здійснення права на захист і дотримання принципу недопустимості зловживання правом.

Правовим способам захисту трудових прав та законних інтересів притаманні такі ознаки. Вони повинні регулюватися нормами трудового права. За відсутності таких норм за аналогією права застосовують загальні засади цивільного законодавства. Правові способи захисту трудових прав частково вироблені судовою практикою, а частково їх використовують при застосуванні певних норм чинного трудового законодавства, оскільки окремих перелік відсутній. Правові способи можуть застосовуватися як суб'єктом, який має право здійснювати захист трудових прав, так і правомочною особою в межах заявлених вимог. Правові способи застосовуються у процесі вирішення трудових спорів. Вони можуть бути передбачені як законодавством, так і встановлюватися угодою сторін трудового спору. Частина правових способів захисту трудових прав може бути реалізована у примирних процедурах у неюрисдикційних формах захисту. Метою застосування правових способів захисту порушених або

оспорюваних трудових прав і законних інтересів є захистити та відновити ці права, відновити попереднє становище суб'єкта трудових правовідносин. Окрім того, їх застосовують з метою компенсації шкоди, заподіяної порушенням прав.

Правові способи захисту становлять собою систему, за допомогою якої захищається порушене трудове право. Системність правових способів захисту трудових прав працівників безпосередньо обумовлена системним характером: не можна різні за характером і змістом трудові права працівників захистити розрізненими, неузгодженими між собою правовими способами – такий захист матиме низьку якість за сутністю і незначну ефективність за формою.

Деякі автори не дають повної класифікації, ідуть шляхом переліку конкретних правових способів захисту порушених трудових прав працівників [295, с. 75–78]. Безумовно, такий підхід також має право на існування, однак він не надає цілісного уявлення про правову природу та місце того чи іншого способу захисту в правозахисному механізмі трудового права.

Перш ніж перейти до класифікації способів захисту, варто зазначити, що захист прав, у тому числі і трудових, полягає не тільки в їх поновленні [236, с. 75]. На думку В. Щербини, заходи захисту передбачають примусове виконання порушених трудових обов'язків (незалежно від вини), спрямоване на припинення протиправних дій та поновлення попереднього стану без будь-яких додаткових обмежень для суб'єкта трудових правовідносин [612, с. 103].

Працівник має право вибору правового способу захисту прав у межах, передбачених законом. Він може обрати один або декілька способів захисту, враховуючи характер порушеного права. Верховний Суд зазначив, що захист порушеного права у сфері трудових відносин забезпечується як відновленням становища, яке існувало до порушення цього права (наприклад, поновлення на роботі), так і механізмом компенсації моральної шкоди, як негативних наслідків (втрат) немайнового характеру, що виникли в результаті душевних страждань, яких особа зазнала у зв'язку з посяганням на її трудові права та інтереси.

Конкретний спосіб, на підставі якого відбувається відшкодування моральної шкоди, обирає потерпіла особа з урахуванням характеру правопорушення, його наслідків та інших обставин [362].

Поширеною є класифікація правових способів захисту порушених трудових прав, яку запропонував А. Вершинін. Залежно від меж дії на порушника, в рамках юрисдикційних форм, науковець поділяє способи захисту на:

1. Відновлювальні – це способи, спрямовані на відновлення становища, що існувало до порушення;
2. Припиняючі – це способи, спрямовані на припинення дій, що порушують права та інтереси, що забезпечують можливість безперешкодної реалізації прав;
3. Штрафні – це способи, пов'язані з додатковими неприємними наслідками для порушника [86, с. 42].

Вказану класифікацію для характеристики окремих способів захисту використала І. В. Лагутіна [240]. Однак, як видається, штрафні санкції не є способами захисту трудових прав працівників. Як правильно зазначають М. В. Лушнікова та А. М. Лушніков [261, с. 749], вони пов'язані з впливом на правопорушника, а не спрямовані на захист прав працівника.

Зокрема, О. Є. Богданова запропонувала підставою для застосування способів захисту вважати посягання на суб'єктивне право, яке визначається як непередбачений законом вплив на суб'єктивне право учасника трудових відносин, що полягає у запереченні суб'єктивного права уповноваженої особи, що виявляються у формах невизнання права, порушення права, оспорування права [35, с. 41].

Варто відзначити, що ця класифікація є умовною. На практиці порушення одного суб'єктивного права може стати перешкодою до реалізації іншого. Це обумовлено тісним взаємозв'язком змісту основних суб'єктивних трудових прав. Можливе, порушення одного права двічі, наприклад, затримка у поновленні вже порушеного права чи відмова у його захисті [172].

Отже, у разі порушення трудового права, працівник має право вибору форми та способу захисту трудових прав у межах, передбачених законом. Працівник самостійно визначає, яка форма в цьому ви-

падку для нього є найбільш оптимальною та відповідно яким способом захисту скористатися залежно від характеру правопорушення.

Щоби класифікувати правові способи захисту, необхідно згадати, для чого вони існують. правові способи захисту існують для захисту порушених трудових прав працівника. Здійснюючи своє право на захист, працівник звертається до зобов'язаної особи або до суб'єкта, уповноваженого здійснювати захист з вимогою про застосування способів захисту. Тобто правові способи реалізують мету правового захисту. Метою правового захисту є відновлення порушеного права, усунення перешкод у його здійсненні, припинення його порушення, а також компенсація шкоди, яка заподіяна порушенням права.

Керуючись метою існування правових способів захисту, можемо виділити такі їх групи:

1. Відновлювальні;
2. Забезпечувальні;
3. Припиняючі;
4. Компенсаційні.

До відновлювальних належать способи, спрямовані на відновлення становища, що існувало до порушення суб'єктивного трудового права.

Як зазначено у науковій літературі, поновлення права як спосіб захисту права може застосовуватися за сукупності таких умов:

1) право має бути порушеним – у випадку загрози порушення, невизнання чи оспорювання права цей спосіб застосовуватися не може;

2) порушення права відбулося внаслідок рішення, дії або бездіяльності органу державної влади, органу влади Автономної Республіки Крим, органу місцевого самоврядування, фізичної або юридичної особи (у випадку порушення трудових прав – дії або бездіяльність роботодавця) [154].

Судове рішення про поновлення порушеного права може вирішувати такі завдання:

- 1) відновлення правового становища відповідного суб'єкта;
- 2) відновлення незаконно порушених відносин;

3) припинення дії, що порушує право чи створює загрозу його порушення;

4) примусова реалізація невиконаного обов'язку у відношенні до суб'єкта, чиє право порушене;

5) компенсація втрачених благ майнового і немайнового характеру;

6) можливість визнання юридично недійсними актів органів державної влади, органів місцевого самоврядування, громадських організацій і громадян, оскільки в таких випадках нові права не виникли і становище сторін приводиться у первинний стан [603, с. 20–21].

До відновлювальних способів захисту трудових прав та законних інтересів належать:

1. Поновлення на попередній роботі незаконно звільненого працівника;

2. Поновлення на попередній роботі незаконно переведеного працівника;

3. Зміна дати і формулювання причини звільнення та виправлення неправильних записів у трудовій книжці працівника;

4. Зняття дисциплінарного стягнення, накладеного із порушенням закону.

Забезпечувальні способи це способи, за допомогою, яких забезпечується можливість безперешкодної реалізації прав, які належать працівнику.

До таких належать:

1. Визнання умов договорів про працю або їх окремих положень недійсними;

2. Незастосування локальних нормативно-правових актів, які прийняті з порушенням встановленого порядку або які погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством;

3. Визнання права належного працівнику;

4. Зобов'язання роботодавця укласти трудовий договір.

Припиняючі – це способи, спрямовані на припинення дій, що порушують права та інтереси, що забезпечують можливість безперешкодної реалізації прав:

1. Винесення припису про припинення порушень трудового законодавства;

2. Припинення дій, що порушують права працівника.

Компенсаційними можна вважати способи захисту, спрямовані на компенсацію працівникові матеріальної шкоди та моральних страждань, заподіяної порушенням його трудових прав та інтересів шляхом покладення на роботодавця відповідних обов'язків. До цієї групи способів належать:

1. Компенсація працівнику матеріальної шкоди;

2. Компенсація працівнику моральної шкоди у грошовій формі.

Надалі з урахуванням видової приналежності ми проаналізуємо окремі способи захисту порушених трудових прав працівників.

Почнемо з відновлювальних правових способів захисту.

Одним із найпоширеніших різновидів способів захисту у трудовому праві є поновлення на попередній роботі незаконно звільнених працівників.

Правовою підставою застосування зазначеного правового способу захисту є норма ст. 43 Конституції України, яка гарантує громадянам захист від незаконного звільнення.

Поновленням на роботі незаконно звільненого працівника, на думку А. М. Курінного, потрібно вважати надання працівнику роботи, яку він раніше виконував на підставі відповідного рішення суду про поновлення та наказу роботодавця, що його незаконно звільнив [231, с. 185].

Відповідно до ст. 235 КЗпП України, у разі звільнення без законної підстави працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. Отже, законодавець підставою для поновлення на роботі називає звільнення без законної підстави.

У науковій літературі висловлена позиція, що при розгляді спорів про припинення трудового договору потрібно враховувати, що звільнення працівника буде правомірним при одночасній наявності наступних обставин:

- 1) підстави для звільнення, передбачені законодавством;
- 2) дотриманий порядок звільнення за вказаною підставою;
- 3) є юридичний факт припинення трудового договору;
- 4) дотримані загальні і додаткові гарантії при звільненні [555, с. 218–219].

Чинне трудове законодавство відступило від цього правила і порушення процедури звільнення не вважається підставою для поновлення на роботі. Мається на увазі норма ст. 43 КЗпП України, де передбачено, якщо розірвання трудового договору з працівником проведено без звернення до виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), суд зупиняє провадження по справі, запитує згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) і після її одержання або відмови виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) в наданні згоди на звільнення працівника (частина перша цієї статті) розглядає спір по суті. В цьому випадку законодавець узаконив можливість звільнення працівника без попередньої згоди профспілкового органу. Також суд не зв'язаний позицією профспілки при розгляді питання про захист прав працівника при незаконному звільненні.

Зокрема, М. І. Іншин, В. І. Щербина зазначають, що у разі звільнення без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі. Крім того, вони зазначають, що йдеться не про працевлаштування у відповідача, а про надання роботи, відповідної за умовами праці, оплати, професії, спеціальності, кваліфікації (посади) тій, з якої працівник був звільнений [180, с. 468]. На цю обставину звертає увагу й судова практика. У п. 18 постанови Пленуму Верховного Суду України “Про практику розгляду судами трудових спорів” зазначено, що суд при розгляді справ про поновлення на роботі повинен з'ясувати, з яких підстав проведено звільнення працівника згідно з наказом (розпорядженням) і перевіряти їх на відповідність закону [413].

Вважаємо за доцільне перш за все виділити умови, за яких звільнення вважатиметься законним. У зв'язку з цим, ми пропонуємо розрізняти матеріальні та процедурні умови, яких необхідно дотримуватися для дотримання вимоги законності звільнення.

Дотримання матеріальних умов означає застосування законної підстави для звільнення. Підстава для звільнення виражається у нормі закону, зокрема у статті чи частині статті Кодексу законів про працю України та повинна бути зазначена у наказі роботодавця про звільнення. Закон передбачає, що підстава для звільнення може бути передбачена спеціальним законом, який регулює правовий статус або трудові відносини окремих категорій працівників, а також у трудовому договорі. Наявність у трудовому договорі підстави для його розірвання повинна бути передбачена законом. Правовою підставою внесення до змісту трудового договору підстави для його припинення є норми ст. 21 і п. 8 ст. 36 КЗпП України, які надали право сторонам контракту передбачати додаткові, крім передбачених законом, підстави для його дострокового припинення [193].

Необхідно визнати незаконною практику регулювання підстав припинення трудового договору у підзаконних нормативно-правових актах. На сьогодні підстави припинення трудового договору регулюються Постановою Кабінету Міністрів України "Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій" [416], Указами Президії Верховної Ради СРСР "Про умови праці тимчасових робітників і службовців" [423], "Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах" [422]. З метою застосування указу про сезонних працівників Кабінетом Міністрів України затверджений список сезонних робіт і сезонних галузей [510, с. 18]. Оскільки гарантії припинення трудового договору є реалізацією права особи на працю, то відповідно вони не повинні міститися в підзаконних нормативно-правових актах. Підстави припинення трудового договору мають бути віднесені винятково до сфери законодавчого регулювання. Це впливає також і з норми ст. 92 п. 1 Конституції України, якою передбачено, що виключно Зако-

нами України визначено права і свободи людини та громадянина, гарантії цих прав і свобод; основні обов'язки громадянина.

Наголошуючи на важливості гарантій захисту прав і свобод людини та громадянина, Конституція України встановила, що винятково Законами України визначено права і свободи людини та громадянина, гарантії цих прав і свобод; основні обов'язки громадянина.

Оскільки захист від незаконного звільнення є конституційною гарантією реалізації права на працю, то відповідно підстави звільнення повинні бути сферою законодавчого регулювання. Відповідно пропонуємо доповнити ст. 43 Конституції України положенням, яким реалізувати зазначену конституційну гарантію і сформулювати так: "Підстави звільнення працівників визначаються Законами України".

Підстава звільнення повинна відповідати фактичним обставинам звільнення. Наприклад, якщо до працівника систематично застосовувалися дисциплінарні заходи, а звільнено його за невідповідністю займаній посаді, то, очевидно, що така підстава звільнення не відповідає фактичним обставинам звільнення, а тому є незаконним звільненням, що потенційно може потягнути за собою поновлення на роботі.

Дотримання процесуальних умов звільнення означає дотримання встановленого законом порядку звільнення. Наприклад, отримання згоди профспілки (у необхідних випадках), ознайомлення з наказом про звільнення тощо. Отже, незаконним буде звільнення без згоди профспілкового органу, коли відповідно до законодавства вона повинна бути одержана роботодавцем. У цьому випадку, для визнання звільнення незаконним, вимагається встановлення лише порушення порядку звільнення, підставою ж для поновлення особи на попередній роботі воно не буде. Вважаємо це суттєвим недоліком чинного законодавства, оскільки дотримання встановленого порядку звільнення за аналогічних обставин могло б запобігти звільненню працівника [58].

На підставі вищенаведеного, можемо лише дійти висновку, що у разі, якщо роботодавцем не буде дотримано матеріальної

підстави звільнення або не дотримано процесуального порядку такого звільнення (і навпаки), то це вважатиметься незаконним звільненням.

Рішення про поновлення працівника на роботі передбачає: 1) його негайне виконання; б) поновлення на тій же роботі і з тими ж умовами праці, які працівник мав до незаконного звільнення.

Як зазначив Пленум Верховного суду у постанові “Про практику розгляду судами трудових спорів” рішення про поновлення на роботі вважається виконаним з дня видання власником або уповноваженим ним органом про це наказу [413]. У даному випадку Пленум формально підійшов до питання поновлення працівника на роботі. Адже поновлення передбачає здійснення фактичних дій зі захисту порушених трудових прав. Тому поновлення передбачає не тільки видання наказу про поновлення, але і вчинення фактичних дій, тобто на підставі наказу допуск працівника до роботи.

Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду зазначив, що виконання рішення вважається закінченим від дня видачі відповідного наказу або розпорядження власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, фізичною особою, фізичною особою-підприємцем, який прийняв незаконне рішення про звільнення або переведення працівника, після чого державний виконавець виносить постанову про закінчення виконавчого провадження [447].

Однак у цьому ж рішенні Верховний суд зазначив, що поновлення працівника підтверджується тим, що його було допущено до виконання трудових обов’язків та надано робоче місце, працівник отримував заробітну плату, був ознайомлений за підписом з посадовою інструкцією завідувача господарством, працівнику надавалися відпустки та відгули за заявами, в яких працівник зазначав займану посаду.

Тобто в цьому випадку колегія Верховного Суду висловила позицію, що поновлення на роботі передбачає не поновлення на посаді, а власне на роботі і, крім видання наказу, передбачає

вчинення фактичних дій з поновлення працівника на роботі: допуск до роботи, виплати заробітної плати та інше. “Що ж стосується негайного виконання рішення суду про поновлення працівника на роботі, то воно полягає в тому, що набуває ознак здійснення і підлягає виконанню не з часу набрання ним законної сили, що передбачено для більшості судових рішень, а негайно, з часу його оголошення в судовому засіданні, чим забезпечується швидкий і реальний захист життєво важливих прав та інтересів громадян і держави” [151, с. 75].

Як зазначив Верховний Суд, негайне виконання судового рішення полягає в тому, що воно набуває властивостей здійснення і підлягає виконанню не з часу набрання ним законної сили, що передбачено для переважної більшості судових рішень, а негайно з часу його оголошення в судовому засіданні, чим забезпечується швидкий і реальний захист життєво важливих прав та інтересів громадян і держави [448].

Наступним правовим способом захисту є поновлення на попередній роботі незаконно переведеного працівника.

Відповідно до ч. 1 ст. 235 КЗпП України, у разі незаконного переведення на іншу роботу, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.

Сучасне законодавство не визначає, що таке переведення на іншу роботу. Тому науковці по-різному окреслюють це поняття.

На думку Г. С. Гончарової, переведення працівника на іншу роботу – це зміна його трудової функції чи місця роботи, а також переміщення працівника на інше робоче місце, якщо воно потягнуло за собою зміну істотних умов трудового договору (розміру і системи оплати праці, пільг, переваг тощо) [115, с. 18]. Схоже визначення цього поняття дає Б. С. Стичинський [519, с. 204].

Під переведенням Л. Ю. Бугров розуміє одну з таких змін істотних умов праці працівників: 1) доручення роботи поза трудовою функцією, встановленою трудовим договором; 2) зміна місцевості виконання роботи; 3) зміна трудового колективу

працівників структурного чи іншого підрозділу; 4) переміщення на інше робоче місце, яке супроводжується зміною розміру заробітної плати, пільг, переваг, ступеня складності роботи, а також інших істотних умов праці [48, с. 75].

Пленум Верховного Суду України у п. 31 Постанови “Про практику розгляду судами трудових спорів”, визначає переведення на іншу роботу, як доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором [413]. Тож, під переведенням розуміється лише одна зміна умов трудового договору – зміна трудової функції працівника. Однак при такому трактуванні цього поняття залишаються поза увагою такі істотні умови трудового договору, як робоче місце та інші істотні умови.

Під переведенням на іншу роботу Н. Б. Болотіна розуміє будь-яку зміну трудової функції працівника (спеціальності, кваліфікації, посади), а також зміну інших умов трудового договору, обумовлених угодою сторін, які не були викликані загальними змінами в організації виробництва і праці на підприємстві та вимагають згоди працівника [40, с. 331].

Щоб з’ясувати, за яких обставин ітиметься про переведення працівників на іншу роботу, як це передбачає ст. 32 КЗпП України, всі умови трудового договору спробуємо поділити на три групи:

1) першу складатимуть зазначені у цій статті – спеціальність, кваліфікація та посада. Вони, нагадаємо, є елементами трудової функції працівника;

2) друга група формуватиметься лише за рахунок умови про робоче місце. Зазвичай таким вважають певний структурний підрозділ, механізм або агрегат, на якому працює працівник;

3) останню групу становитимуть усі інші істотні умови трудового договору, перелік яких міститься у ч. 3 цієї ж статті. До них, зокрема, належать: системи та розміри оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів, найменування посад та інші умови, які сторони погодили при укладенні трудового договору [538, с. 214].

Під переведенням доцільно розуміти доручення роботи працівнику, яка не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, а також зміна інших (крім робочого місця) істотних умов трудового договору, якщо при цьому відсутні зміни в організації виробництва і праці [538, с. 216].

Необхідно відрізнити переведення на іншу роботу від переміщення. У рішенні Верховного Суду зазначено, що оскільки переміщення позивача здійснено на тому ж підприємстві на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ, у тій же місцевості та в межах відповідної посади, тобто відбулася лише зміна робочого місця (місця безпосереднього виконання роботи), структурного підрозділу у тій самій місцевості та не змінилася жодна з істотних умов трудового договору, Верховний Суд дійшов висновку, що позивача було саме переміщено, а не переведено в інший структурний підрозділ [370].

Обов'язковою умовою законності переведення на іншу роботу є наявність згоди працівника, крім випадків, передбачених законом.

Підставою для поновлення працівника на попередній роботі є факт його незаконного переведення. Законодавство України не містить визначення поняття “незаконне переведення”, тому вважаємо за необхідне його окреслити.

Незаконним буде вважатися переведення працівника:

1. Здійснене без згоди працівника;
2. Якщо не дотримано терміну, на який відбувається тимчасове переведення;
3. Якщо тимчасове переведення протипоказане працівнику за станом здоров'я.

Першою обставиною, за наявності якої переведення працівника вважатиметься незаконним, і, відповідно, тягнути за собою його поновлення на попередній роботі, є здійснення такого переведення без згоди працівника.

Законодавчо не врегульованим залишається питання щодо форми, в якій надається згода працівника на переведення. Згода працівника на переведення на іншу роботу повинна бути ним надана у письмовій формі, що, безумовно, повинно бути

враховано в процесі доказування законності чи незаконності переведення. Водночас, якщо переведення відбулося без згоди працівника, але він добровільно приступив до виконання іншої роботи, таке переведення можна вважати законним [188, с. 89].

Однією з підстав для визнання тимчасового переведення незаконним, є переведення працівників на роботи, протипоказані їм за станом здоров'я.

Заборонене також тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину-інваліда або дитину віком до шести років, а також осіб, віком до вісімнадцяти років без їх згоди.

Наступним правовим способом захисту прав працівників є зміна дати і формулювання причини звільнення та виправлення неправильних записів у трудовій книжці.

Поряд із справами про поновлення на роботі, в суді можуть розглядатися позови про зміну дати і формулювання причини звільнення.

Зміна неправильного формулювання причини звільнення у також належить до способів захисту, бо для їх застосування не вимагається наявності повного складу правопорушення, у тому числі вини [183, с. 102].

Підставою для застосування вказаного нами способу захисту трудових прав працівника є неправильне або таке, що не відповідає чинному законодавству формулювання причини звільнення.

Відповідно до зазначеної нами першої підстави, звільнений працівник може, не оспороюючи факту звільнення, вимагати зміни формулювання причини звільнення.

Вважаючи, що при розірванні трудового договору роботодавець порушив закон, але не бажаючи повернутися на колишню роботу, працівник оформляє свої вимоги у вигляді позову про зміну формулювання підстав звільнення.

Відповідно до ч. 3 ст. 235 КЗпП України, у разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі, орган, який

розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону.

У науковій літературі висловлено думку, що неправильність формулювання причини звільнення може виражатись у тому, що вона:

- 1) не відповідає одній із причин, передбачених у законі;
- 2) містить посилання на невідповідний закон;
- 3) є неповною [255].

Однак автор не врахував ще однієї обставини, а саме випадок, коли формулювання причини звільнення не відповідає фактичним обставинам справи.

Сюди можна віднести випадки, коли звільнення працівника проведене не відповідно до чинного законодавства, тобто не відповідає одній із причин, передбачених у законі, або містить посилання на невідповідний закон; посилання на закон у наказі про звільнення не відповідає фактичним обставинам.

Це твердження частково підкреслене законодавством, оскільки відповідно до Інструкції про порядок ведення трудових книжок, записи про причини звільнення у трудовій книжці повинні поводитись у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства із посиланням на відповідну статтю, пункт закону [178].

Пленум Верховного Суду України вказав, що суд не в праві визнати звільнення правильним, враховуючи обставини, з якими власник або уповноважений ним орган не пов'язували звільнення. Якщо обставинам, які стали підставою звільнення, в наказі (розпорядженні) дана неправильна юридична кваліфікація, суд може змінити формулювання причин звільнення і привести його у відповідність з чинним законодавством про працю [413].

У випадку звільнення працівника за п. 1 ст. 40 КЗпП України при недодержанні строку попередження працівника про звільнення, якщо він не підлягає поновленню на роботі з інших під-

став, суд змінює дату його звільнення, зарахувавши строк попередження, протягом якого він працював [413].

Цей висновок Пленуму Верховного Суду підтримала і Колегія суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України, яка у своїй ухвалі зазначила, що при недодержанні строку попередження працівника, якщо він не підлягає поновленню на роботі, суд повинен змінити дату його звільнення [552].

Рішення про зміну формулювання звільнення може бути прийняте і в тому випадку, коли суд, що розглядає трудовий спір, дійде висновку, що роботодавець мав підстави для розірвання трудового договору, але в наказі про звільнення зазначив неправильне формулювання причини звільнення чи послався на невідповідний закон.

Наступним правовим способом, спрямованим на відновлення становища, що існувало до порушення суб'єктивного трудового права, є зняття дисциплінарного стягнення, накладеного із порушенням закону.

Дисциплінарна відповідальність – це обов'язок працівника відповісти перед роботодавцем за вчинений дисциплінарний проступок і перетерпіти (понести) дисциплінарні стягнення, передбачені нормами трудового права [25, с. 13; 40, с. 538; 523, с. 47; 540; с. 364]. У цьому випадку на працівника накладають дисциплінарні стягнення, передбачені чинним законодавством. Як справедливо зазначено в літературі, на відміну від заохочень, які завдяки безмежній фантазії роботодавця можуть бути різноманітними, види стягнень визначені законодавством і їх перелік не підлягає розширенню [231, с. 123].

Працівник має право оскаржити застосування до нього заходів дисциплінарного стягнення, якщо вважає таке застосування неправомірним.

Дисциплінарне стягнення підлягає зняттю, якщо буде встановлено, що при його накладенні була відсутня належна для цього правова підстава, воно було здійснене суб'єктом, не уповноваженим накладати таке стягнення, якщо було застосоване

дисциплінарне стягнення, не передбачене чинним законодавством та не дотримано порядок його накладення.

Ще одним способом захисту трудових прав працівників є визнання умов договорів про працю недійсними.

Недійсність – це заперечення правом тих юридичних наслідків, на які був спрямований договір-волевиявлення [131, с. 15].

У трудовому законодавстві України не міститься спеціальних правил, за якими б мало відбуватися визнання умов трудового договору, що погіршують становище працівників, недійсними, нерідко порушені трудові права захистити не вдається. Саме тому, на думку О. С. Пашкова, у трудовому законодавстві повинні бути власні правила визнання договорів та умов договорів недійсними [325, с. 84]. Що стосується звернення з метою визнання тих чи інших умов трудового договору недійсними, то судова практика тут є не дуже багатою.

Наслідками порушення вимог дійсності договорів можуть бути: або визнання договору недійсним в цілому, або частково. Договір вважається недійсним частково, якщо недійсними будуть визнані окремі його частини. Проте недійсні частини договору не тягнуть за собою недійсності інших, оскільки можна припустити, що договір був би укладеним і без недійсної його частини [323]. Що ж стосується недійсності усього трудового договору, то необхідно зазначити, що недійсними можуть бути визнані трудові договори, укладені з порушенням вимог законодавства стосовно трудової правосуб'єктності працівника, зокрема вимог стосовно віку, стану здоров'я, громадянства, освіти, відсутності судимості та інших [322, с. 295–296]. Також недійсним має бути визнаний трудовий договір, який був укладений із порушенням законодавчих вимог щодо обмежень при прийнятті на роботу, на роботу, пов'язану зі шкідливими чи небезпечними умовами праці, або при укладенні трудового договору за сумісництвом.

На сьогодні спеціальної процедури визнання недійсними умов трудового договору законодавством не передбачено. За ст. 9 КЗпП України умови безпосередньо оголошуються недійс-

ними. Тому, визнаючи недійсними окремі умови трудового договору, якщо це істотно не впливає на подальше перебування працівника у трудових відносинах, Т. В. Парпан пропонує покласти на сторони обов'язок привести їх у відповідність із законодавством, встановивши для цього певний термін, а до того, ці умови не виконувати [323].

Також, Ю. Ф. Ільїн пропонує встановити не тільки допустимість очікування виправлення недійсного договору при одночасному продовженні трудових відносин, але й передбачити можливість переведення працівника на іншу тимчасову роботу або відсторонення працівника від роботи [173]. Поряд із цим, пропонуємо надати зацікавленій стороні трудового договору можливість пред'явити вимоги про його недійсність. Це було б гарантією захисту трудових прав, водночас, і працівника, і роботодавця.

Однак у літературі слушно відзначено, що специфіка трудових правовідносин, а також функції, які виконує трудове право не дозволяють відразу припинити трудові відносини. Тому такі звільнення повинні проводитися лише за умов, що неможливо продовжити роботу (або ж, при відмові працівника від переведення на іншу роботу) [322, с. 295–296].

Розглядаючи спір про визнання трудового договору недійсним, судова палата у цивільних справах Верховного Суду України зробила висновок, що, установивши наявність між сторонами оскаржуваного договору трудових правовідносин, які регулюються нормами трудового й спеціального законодавства, та факт укладення цього договору саме у зв'язку з існуванням трудових правовідносин, укладений договір не є правочином у розумінні ст. 202 ЦК України, на який поширюються передбачені нормами ст. 203, 215 ЦК України загальні вимоги щодо чинності правочину та який може бути визнаний недійсним із передбачених ЦК України підстав.

Враховуючи, що, відповідно до ст. 21 КЗпП України предметом трудового договору (контракту) є праця (трудова функція) особи, яка є об'єктом саме трудових правовідносин, які повною мірою врегульовані трудовим законодавством (зокрема ст. 3, 7,

9, 91, 44 КЗпП України) положення ЦК України щодо умов дійсності правочину та правових наслідків недійсності правочину не підлягають застосуванню для регулювання суспільних відносин, які виникають у зв'язку з укладенням трудового договору (контракту) [369].

Однак Верховний суд не зазначив, які наслідки можливі при визнанні трудового договору недійсним. З огляду на специфіку трудових правовідносин і соціального призначення трудового права неможливо застосувати аналогію з цивільним законодавством стосовно правових наслідків визнання трудових договорів недійсними. Можна запропонувати позицію, коли виконана робота повинна бути оплачена, оскільки роботодавець отримав результат роботи, але трудовий договір з працівником повинен бути припинений у зв'язку з визнанням його недійсним.

Ще одним правовим способом захисту трудових прав працівників є визнання незаконними локальних нормативно-правових актів, які прийняті з порушенням встановленого порядку або які погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством. Наступний спосіб захисту є фактично продовженням попереднього, оскільки також передбачає незастосування у тому числі договорів, які погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством.

Такий спосіб стосується як актів договірної характеру, які в силу ст. 9 КЗпП України є недійсними, а також локальних нормативно-правових актів, які приймаються роботодавцем самостійно або за погодження з виборним органом первинної профспілкової організації, які також можна визнати недійсними. Такий спосіб може застосовуватися при вирішенні колективних трудових спорів або у судовому порядку. Роботодавець може порушити встановлений порядок прийняття локального нормативно-правового акту, коли приймає без обов'язкового погодження з виборним органом первинної профспілкової організації або всупереч нормам колективного договору. Оскільки такий спосіб не передбачений чинним законодавством, то пропонується ст. 9 КЗпП України доповнити новим абзацом наступного змісту "Локальні нормативно-правові акти, прийняті

з порушенням порядку їх прийняття, а також, які погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством та колективними договорами і угодами, є недійсними”.

Наступним правовим способом захисту порушеного права є визнання права, яке належить працівнику.

Під визнанням права в загальному вигляді розуміють підтвердження існування певного права, але яке не визнає або не бажає його надати роботодавець.

Зокрема, О. Бринцев дійшов висновку, що зміст права визнання становить підтвердження існування певного правового становища, зокрема наявності або відсутності права, підтвердження існування обов'язку, правовідносин тощо [45]. Як зазначає А. Г. Ярема характерною рисою захисту права шляхом його визнання є те, що цей спосіб не вносить будь-яких змін до існуючих правовідносин. Рішення суду про визнання права лише надає їм чітку визначеність. До того ж ЦК України містить норми, які дають можливість шляхом визнання права захистити й цивільний інтерес. У разі визнання судом права у таких випадках фактично встановлюється те цивільне право особи, яке до цього не існувало, а виникає лише з моменту набрання рішенням суду про визнання права законної сили [635]. Подібну думку висловив і Ю. Д. Притика [378, с. 29]. На переконання Н. В. Коробцової, за допомогою цього способу можна захистити права, що перебувають під загрозою порушення, а також існуючі особисті права, які принижені діями певної особи [210, с. 238].

Зокрема, Н. А. Френдій вважає, що цей спосіб застосовують лише у судовому порядку [560]. Під поняттям “визнання права” Р. В. Падун так само розуміє судовий спосіб захисту цивільних прав та інтересів, який обов'язково потребує відображення в судовому акті, що підтверджує наявність існуючого суб'єктивного права, яке не визнають інші учасники (учасник) правовідносин [319, с. 3]. Викладену позицію Ю. Д. Притики з цього питання сповна поділяє і Л. М. Николайчук [307, с. 121].

Спосіб захисту “визнання права” застосовують у випадках, коли належне працівнику право не визнає, оспорує роботодавець. Тобто метою застосування цього способу захисту є усу-

нення невизначеності у взаємовідносинах між суб'єктами трудових правовідносин і створення необхідних умов для реалізації права.

При застосуванні цього способу захисту необхідно враховувати, що право має працівник з огляду на законодавство, договір, або локальні нормативно-правові акти, наприклад, право на додаткову відпустку, право на премію. Роботодавець в силу певних причин не визнає за працівником зазначеного права або не дає його реалізувати. Зазначений спосіб захисту може бути застосований у будь-якій правовій формі захисту. У випадку, коли роботодавець не надає права працівнику, то при застосуванні цього способу захисту орган, який здійснює цей захист, зобов'язує роботодавця надати працівнику відповідне благо або орган спочатку повинен встановити належність зазначеного права працівнику. При цьому орган визначає чи дотримані усі встановлені умови набуття такого права.

Наслідком визнання права також може бути визнання наявності або відсутності обов'язків у роботодавця чи їх припинення, визнання працівника таким, що втратив право визнання наявності правовідносин тощо.

Окремим правовим способом захисту прав працівників є зобов'язання роботодавця укласти трудовий договір.

У науковій літературі існує думка про доцільність виділення такого способу захисту трудових прав працівників. Він може застосовуватися судом лише у тому випадку коли працівнику було незаконно в цьому відмовлено. На думку В. В. Лазора, юридичними способами охорони цього права є приписи ст. 5-1 КЗпП України "Гарантії забезпечення права громадян на працю", у якій поряд з іншими гарантіями, передбачається правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, а також ст. 22 КЗпП України, котра в імперативному порядку забороняє необґрунтовану відмову в прийнятті на роботу. Як юридичні способи захисту цього права В. В. Лазор розглядає положення ч. 2 ст. 232 КЗпП України, що передбачає розгляд у судовому порядку спору про відмову в прийнятті на роботу для окремих категорій громадян, і ст. 55 Конституції України, яка за-

кріплює право будь-якої особи на звернення до суду для захисту своїх законних прав та інтересів [242, с. 54].

Відповідно до названої ст. 55 Конституції України, Пленум Верховного Суду України у п. 4 постанови Пленуму Верховного Суду України “Про внесення змін і доповнень у деякі постанови Пленуму Верховного Суду України у цивільних справах” роз’яснив, що суди розглядають позови про відмову в укладенні трудових договорів не тільки у випадках, коли роботодавець зобов’язаний був укласти договір, а й тоді, коли особа вважає, що їй було відмовлено в укладенні останнього всупереч гарантіям, передбаченим чинним трудовим законодавством [385, с. 17].

У випадках, коли роботодавець, відповідно до закону, зобов’язаний прийняти на роботу працівників, що належать до певних категорій громадян, така його відмова вважатиметься незаконною.

Пленум Верховного Суду України зазначив, що при обґрунтованості позову суд рішенням зобов’язує власника або уповноважений ним орган укласти трудовий договір з особою, запрошеною на роботу в порядку переведення – з першого робочого дня наступного після дня звільнення з попереднього місця роботи (якщо була обумовлена інша дата – з цієї дати), з іншими особами – з дня їх звернення до роботодавця з приводу прийняття на роботу [413].

Окремо доцільно назвати зобов’язання укласти трудовий договір, коли в укладенні було відмовлено з дискримінаційних мотивів.

Під дискримінацією варто розуміти ситуацію, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій законом, окрім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об’єктив-

но обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [392].

Закон виділяє такі форми дискримінації: пряма дискримінація; непряма дискримінація; підбурювання до дискримінації; пособництво у дискримінації; утиск.

Відповідно до чинного законодавства, не вважаються дискримінацією дії, які не обмежують права та свободи інших осіб і не створюють перешкод для їх реалізації, а також не надають необґрунтованих переваг особам та/або групам осіб за їх певними ознаками, стосовно яких застосовують позитивні дії, а саме: спеціальний захист з боку держави окремих категорій осіб, які потребують такого захисту; здійснення заходів, спрямованих на збереження ідентичності окремих груп осіб, якщо такі заходи є необхідними; надання пільг та компенсацій окремим категоріям осіб у випадках, передбачених законом; встановлення державних соціальних гарантій окремим категоріям громадян; особливі вимоги, передбачені законом, щодо реалізації окремих прав осіб.

Зокрема, С. В. Вишневецька дійшла висновку, що, на жаль, роботодавці не дотримуються положень законодавства щодо встановлення умови обмеження при прийнятті на роботу. Зокрема, вимоги щодо віку, які можуть застосовуватися виключно у випадках, передбачених законодавством (наприклад, для неповнолітніх), і в жодному разі до осіб, які бажають реалізувати право на працю, закріплене Конституцією, і на яких не поширюється встановлене законодавством обмеження щодо віку при прийнятті на роботу [89, с. 83].

Працівники віком від 45 до 60 років, маючи багатий життєвий та фаховий досвід, високу кваліфікацію, нерідко опиняються “за бортом” ринку праці саме через свій вік. Людям, старшим 45 років, сьогодні складно працевлаштуватися на нормально оплачувану роботу. Їм здебільшого пропонують вакансії продавців, сторожів, вахтерів, прибиральниць. Проблема не в їхній низькій конкурентоспроможності порівняно з молоддю, а, здебільшого, у стереотипах ставлення роботодавців до літніх людей [211, с. 152].

Наступну групу правових способів захисту трудових прав і законних інтересів працівників становлять припиняючі способи. Суть їх полягає у зобов'язанні роботодавця припинити вчиняти дії, що порушують права працівника, утриматися від здійснення таких дій або навпаки здійснити дії з метою припинення порушень прав працівника. Таке зобов'язання роботодавець може взяти на себе самостійно в результаті здійснення альтернативних способів захисту трудових прав, враховуючи рішення суду або адміністративного органу.

Одним із таких правових способів захисту трудових прав та законних інтересів працівника є зобов'язання роботодавця припинити дії, які порушують ці права. Такий спосіб застосовують частіше при адміністративній формі захисту, коли працівник звертається до адміністративних органів за захистом порушеного права, наприклад, про порушення права на безпечні умови праці. Відповідно до ст. 39 Закону України "Про охорону праці", посадові особи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, мають право видавати в установленому порядку роботодавцям, керівникам та іншим посадовим особам юридичних та фізичних осіб, які, відповідно до законодавства, використовують найману працю, обов'язкові для виконання приписи (розпорядження) про усунення порушень і недоліків у галузі охорони праці, охорони надр, безпечної експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки [408]. Положенням про Держпраці для виконання покладених на неї завдань має право надавати роботодавцю обов'язкові для розгляду рекомендації щодо внесення у відповідний строк до споруд, технологічних чи організаційних процесів змін, що необхідні для приведення таких процесів у відповідність із положеннями законодавства з питань охорони праці та гігієни праці і підвищення рівня захищеності працівників [345]. Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю передбачає за результатами інспекційного відвідування або невиїзного інспектування складання посадовими особами Держпраці акту інспекційного відвідування

(невиїзного інспектування), і в разі виявлення порушень вимог законодавства про працю – припису щодо їх усунення [353]. Невиконання припису про припинення порушень трудових прав працівника передбачає притягнення винних осіб до адміністративної відповідальності.

Іншу групу правових способів захисту становлять компенсаційні способи. Як вже зазначалося, до компенсаційних способів захисту належать компенсація працівнику матеріальної шкоди, яка заподіяна в результаті порушення трудових прав, а також компенсація працівнику моральної шкоди.

Серед компенсаційних способів захисту порушених трудових прав працівників особливе місце займає компенсація матеріальної шкоди. Зазначений спосіб захисту є компенсаційним, оскільки компенсує шкоду, заподіяну працівнику порушенням його прав. Підставою його застосування є заподіяння працівнику шкоди винними протиправними діями роботодавця. Для роботодавця це означає, що майнова шкода складається із таких сум, на які працівник мав право, але був позбавлений їх унаслідок незаконних дій роботодавця [40, с. 569].

Відшкодування шкоди – це зобов'язання, яке виникло внаслідок заподіяння шкоди та полягає у повній її компенсації у грошовій формі.

На думку С. Я. Вавженчука, ознака компенсаторності є конститутивною у розмежуванні захисту та відповідальності у приватному, а отже у трудовому праві [68, с. 168–169]. Якщо розглядати відшкодування шкоди роботодавцем як відповідальність роботодавця, то в такому випадку ми не можемо пояснити критерії визначення її розміру. Компенсаторність передбачає визначення розміру відшкодування роботодавцем шкоди у розмірі прямої дійсної шкоди, яка заподіяна працівнику.

Як свідчить практика, саме матеріальна відповідальність має найефективніший характер – характер компенсації, тоді як інші види відповідальності мають характер покарання (кари) [487, с. 80].

Відшкодування роботодавцем матеріальної шкоди працівнику потрібно розглядати як його обов'язок компенсувати

працівнику на підставі рішення суду або іншого рішення у встановленому законом порядку і розмірі матеріальну шкоду, заподіяну працівникові внаслідок порушення його трудового права чи законного інтересу.

У літературі з трудового права наголошено, що чинне законодавство не визначає підстав та умов відшкодування роботодавцем заподіяної шкоди, а лише констатує в межах КЗпП випадки такого відшкодування [377, с. 604].

Термін “підстава відшкодування” зазвичай вживається у двох значеннях:

1. На підставі чого особа відшкодовує шкоду;
2. За що особа відшкодовує шкоду.

У першому випадку говорять про правову підставу відшкодування, у другому – йдеться про фактичну підставу відшкодування [539, с. 416].

Узагальнено можна стверджувати, що підставою матеріальної шкоди роботодавцем є заподіяння шкоди працівнику через порушення його прав чи законних інтересів.

Учена Н. Б. Болотіна також вважає, що роботодавець зобов'язаний відшкодувати працівнику шкоду, заподіяну його майну [40, с. 569]. У трудовому законодавстві не встановлено норми, що передбачала б матеріальну відповідальність роботодавця за шкоду, завдану майну працівника. Відповідно до ст. 153 КЗпП, на підприємствах повинні створюватися безпечні та нешкідливі умови праці. До таких умов, серед інших, належить створення на підприємствах, в установах, організаціях спеціальних місць, обладнаних для зберігання одягу та інших необхідних речей працівників. Незалежно від того, як організовано зберігання особистих речей працівників, роботодавець зобов'язаний забезпечити збереження цього майна. Невиконання зазначеного обов'язку, що призвело до псування, знищення або розкрадання особистих речей працівника під час роботи, тягне за собою обов'язок відшкодування заподіяної шкоди.

У трудовому законодавстві складається дивна ситуація, коли в системі трудового права виділяється інститут матеріальної відповідальності сторін трудового договору, а в чинному

КЗпП відповідна глава регулює порядок і підстави притягнення лише працівників до матеріальної відповідальності. У контексті цього необхідно погодитися із І. І. Шамшиною про те, що матеріальна відповідальність роботодавця служить гарантією трудових прав працівника як суб'єкта трудового права [599, с. 38].

Чинне законодавство не дає переліку порушень, які є підставою притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності, однак судова практика свідчить про те, що в окремих випадках притягнення до матеріальної відповідальності відбувається за аналогією [215]. Наприклад, необґрунтована відмова в прийнятті на роботу визнається порушенням, яке тягне за собою відповідальність роботодавця. Пленум Верховного Суду України в п. 6 Постанови від 06.11.1992 р. "Про практику розгляду судами трудових спорів", закріпив таке: "Якщо внаслідок відмови в прийнятті на роботу або несвоєчасного укладення трудового договору працівник мав вимушений прогул, його оплата провадиться згідно із правилами частини 2 статті 235 Кодексу законів про працю України про оплату вимушеного прогулу незаконно звільненому працівникові" [413].

На підставі аналізу чинного законодавства і судової практики Ю. В. Пожаров [344], Н. В. Болотіна [40, с. 569] дійшли висновку, що залежно від характеру порушених прав працівника або відповідних ним обов'язків роботодавця останній відшкодовує шкоду за: 1) порушення права працівника на працю: незаконним звільненням з роботи; незаконним переведенням на іншу роботу; незаконним відстороненням від роботи; неможливістю вступу на іншу роботу у разі неправильного формулювання причини звільнення у трудовій книжці; затримкою видачі трудової книжки при звільненні; затримкою розрахунку при звільненні; затримкою виконання рішення або постанови про поновлення на роботі при незаконному звільненні чи переведенні; незаконною відмовою у прийнятті на роботу; 2) псування, знищення особистих речей під час роботи; завдання іншої майнової шкоди майну працівника; 3) порушення обов'язку видачі працівнику документів про роботу і заробітну плату, якщо

вони містять неправильні відомості, або є затримка їх видачі; 4) шкоду, заподіяну працівнику, при порушенні інших обов'язків (шкода, заподіяна майну працівника; моральна шкода).

На нашу думку, усі випадки відшкодування роботодавцем заподіяної матеріальної шкоди залежно від виду порушених трудових прав можна звести до таких: шкода, заподіяна працівникові при необґрунтованій відмові у прийнятті на роботу; при незаконному переведенні на іншу роботу, відстороненні від роботи, звільненні працівника; шкода, заподіяна невиконанням роботодавцем своїх обов'язків (наприклад, несвоєчасна виплата заробітної плати); шкода, заподіяна майну працівника внаслідок неналежного виконання роботодавцем обов'язку з його збереження.

Особливістю відшкодування роботодавцем заподіяної шкоди є наявність його вини. Для відшкодування роботодавцем шкоди, чинне законодавство вимагає наявності його вини лише у разі невиконання належних зобов'язань працівникові сум у день звільнення (ч. 1 ст. 117 КЗпП), у разі затримки видачі трудової книжки працівникові (ч. 4 ст. 235 КЗпП) та у випадку порушення встановлених строків виплати заробітної плати й інших виплат, що належать працівнику. В інших випадках чинне українське законодавство не визначає вину роботодавця обов'язковою умовою для притягнення останнього до матеріальної відповідальності. А це свідчить про застосування концепції "відповідальність без вини" [256].

Необхідно відзначити, що чинне законодавство не передбачає випадків, у яких роботодавця можна звільнити від матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну працівнику порушенням його прав. Звідси можна зробити висновок, про те, що роботодавець повинен відшкодувати шкоду, заподіяну і внаслідок непереборної сили або випадку. На наш погляд, така позиція законодавця не має обґрунтування та потребує змін. Необхідно внести відповідні зміни до КЗпП, якими передбачити випадки матеріального відшкодування шкоди, заподіяної працівникові порушенням його права, а також підстав звільнення роботодавця від такого обов'язку відшкодування.

Відповідно пропонується доповнити чинний КЗпП ст. 138-1 такого змісту: “Обов’язок роботодавця компенсувати працівникові матеріальну шкоду, заподіяну порушенням його прав.

Роботодавець зобов’язаний компенсувати працівнику шкоду у вигляді втрати ним заробітку у всіх випадках порушення його прав:

– шкоду, заподіяну працівникові при необґрунтованій відмові у прийнятті на роботу; при незаконному переведенні на іншу роботу, відстороненні від роботи, звільненні працівника;

– шкоду через відмову роботодавця від виконання або несвоєчасного виконання рішення органу з розгляду трудових спорів або державного правового інспектора праці про відновлення працівника на колишній роботі;

– шкоду через затримку роботодавцем видачі працівнику трудової книжки, внесення в трудову книжку неправильно або такого, що не відповідає законодавству, формулювання причини звільнення працівника;

– шкоду, заподіяну несвоєчасною виплатою роботодавцем належних працівникові сум;

– шкоду, заподіяну майну працівника внаслідок неналежного виконання роботодавцем обов’язку з його збереження.

Розмір виплачуваної працівнику грошової компенсації може бути підвищений колективним договором, локальним нормативним актом або трудовим договором. Обов’язок з виплати зазначеної грошової компенсації виникає незалежно від наявності вини роботодавця.

Роботодавець звільняється від компенсації шкоди, якщо доведе, що шкода, заподіяна працівнику внаслідок непереборної сили або випадку”.

Ще одним способом захисту, який належить до компенсаційних, належить компенсація працівнику моральної шкоди у грошовій формі.

Серед способів захисту трудових прав працівників особливе місце займає закріплене у ст. 237-1 КЗпП України право на відшкодування моральної шкоди. Відповідно до цієї статті, відшкодування власником або уповноваженим ним органом мо-

ральної шкоди працівнику відбувається у разі, якщо порушення його законних інтересів призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Проблема відшкодування моральної шкоди була й залишається об'єктом уваги юристів-теоретиків та юристів-практиків, оскільки торкається інтересів багатьох фізичних і юридичних осіб, зокрема інтересів працівника й роботодавця. Питання щодо відшкодування моральної шкоди набуває не тільки теоретичного, але і практичного значення. А. Л. Анісімов зазначає, що мета інституту відшкодування моральної шкоди не має нічого спільного з економікою: він виконує моральну, соціальну функції – охорону недоторканності особи, тобто функцію соціального захисту [18, с. 57].

Варто наголосити, що відшкодування моральної (немайнової) шкоди у цивільному праві не є аналогічним відшкодуванню моральної шкоди у трудових правовідносинах, не дивлячись на їх певну спорідненість. Відмінність полягає в тому, що право у працівника на відшкодування цього виду шкоди виникає винятково лише тоді, коли порушення його законних прав призвело до настання негативних наслідків, які створюють сукупність кількох юридичних фактів, а саме: наявність моральних страждань, втрата нормальних життєвих зв'язків, необхідність додаткових зусиль для організації життя. Відсутність одного з названих юридичних фактів унеможлиблює відшкодування моральної шкоди працівнику власником або уповноваженим ним органом [314].

Зокрема, Н. С. Малєїн виділяє низку особливостей зобов'язань з відшкодування моральної шкоди, що відрізняють їх від зобов'язань з відшкодування майнової шкоди. По-перше, у зобов'язаннях з відшкодування моральної шкоди майнове становище потерпілого не зазнає жодних утисків та не погіршується, тобто стягнення з того, хто наніс шкоду певної суми не має мети поновлення майнової сфери потерпілого. По-друге, ведучи мову про відшкодування моральної шкоди, законодавець не ставить вимоги повного відшкодування. Це логічно, оскільки,

якщо взяти майнову шкоду, розмір її можна майже точно визначити, тоді як визначити розмір моральної шкоди точно неможливо. Сума, яка стягують з особи, є лише приблизним відшкодуванням завданих моральних збитків, оскільки не існує чіткого критерію, за яким таку шкоду можливо оцінити. По-третє, стосовно відшкодування моральної шкоди у випадках приниження честі, гідності й ділової репутації працівника, будь-які “натуральні форми” виключаються. У випадках нанесення шкоди життю та здоров’ю громадянина це зумовлює, крім шкоди майнової, також моральну шкоду, що виражається в моральних та фізичних стражданнях [267, с. 33]. З цього випливає, що надання конкретного майна може бути свого роду певною компенсацією моральної шкоди, завданої потерпілому. Таке законодавче встановлення є прийнятним стосовно випадків поєднання моральної шкоди з фізичними стражданнями [595, с. 125].

Як зазначив Верховний Суд, у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду у своїй постанові порядок відшкодування моральної шкоди у сфері трудових відносин регулюється ст. 237-1 КЗпП України, яка передбачає відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв’язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Порядок відшкодування шкоди визначається законодавством. За змістом вказаного положення закону, передумовою для відшкодування працівнику моральної шкоди на підставі ст. 237-1 КЗпП України є наявність порушення прав працівника у сфері трудових відносин, яке призвело до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв’язків і вимагало від нього додаткових зусиль для організації свого життя [364].

У науковій літературі відзначено, що обов’язковою умовою юридичної відповідальності роботодавця є наявність фактичної підстави її настання – склад трудового правопорушення, який проявляється у поєднанні таких елементів, як суб’єкт, об’єкт, суб’єктивна та об’єктивна сторона правопорушення.

Склад трудового правопорушення роботодавця є визначальною підставою для відшкодування моральної шкоди працівнику роботодавцем. Але відшкодування моральної шкоди може відбутися не лише за наявності фактичної підстави юридичної відповідальності, а й за умови, якщо скоєне роботодавцем правопорушення має наслідки, передбачені ст. 237-1 КЗпП України, а саме: моральні страждання, втрата нормальних життєвих зв'язків, необхідність у додаткових зусиллях для організації свого життя [314].

Чинний кодекс не дає поняття моральних страждань, моральної втрати. Така дефініція міститься в ч. 2 ст. 12 Закону України “Про охорону праці”, де зазначено, що під моральною втратою потерпілого варто розуміти страждання, заподіяні працівникові внаслідок фізичного або психічного впливу, що спричинило погіршення або позбавлення можливостей реалізації ним своїх звичок і бажань, погіршення відносин з оточуючими людьми, інші негативні наслідки морального характеру [408]. Таке визначення охоплює коло питань, що стосуються моральної шкоди, але воно застосовується тільки в межах інституту охорони праці. Виникає необхідність закріплення поняття моральної шкоди в новому Трудовому кодексі України.

Необхідно відзначити, що притягнення винних осіб, які уповноважені діяти від імені роботодавця, до кримінальної або адміністративної відповідальності, так само як притягнення самого роботодавця до фінансової відповідальності, не спричиняє автоматичного відшкодування майнової або немайнової шкоди конкретному працівникові.

Ще однією особливістю застосування такого правового способу захисту, як відшкодування моральної шкоди, є те, що він може в межах заявлених позовних вимог застосовуватися самостійно або в поєднанні з іншими способами, наприклад, поновленням порушеного права. Як зазначив Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду у своїй постанові, захист порушеного права у сфері трудових відносин забезпечується як відновленням становища, яке існувало до порушення цього права (наприклад, поновлення на

роботі), так і механізмом компенсації моральної шкоди, як негативних наслідків (втрат) немайнового характеру, що виникли в результаті душевних страждань, яких особа зазнала у зв'язку з посяганням на її трудові права та інтереси. Конкретний спосіб, на підставі якого відбувається відшкодування моральної шкоди, обирається потерпілою особою, з урахуванням характеру правопорушення, його наслідків та інших обставин (ст. 3, 4, 11, 31 ЦПК України 2004 року).

КЗпП України не містить будь-яких обмежень чи винятків для компенсації моральної шкоди в разі порушення трудових прав працівників, а ст. 237-1 цього Кодексу передбачає право працівника на відшкодування моральної шкоди в обраний ним спосіб, зокрема, повернення потерпілій особі вартісного (грошового) еквівалента завданої моральної шкоди, розмір якої суд визначає залежно від характеру та обсягу страждань, їх тривалості, тяжкості вимушених змін у її житті та з урахуванням інших обставин.

Отже, компенсація завданої моральної шкоди не поглинається самим фактом відновлення становища, яке існувало до порушення трудових правовідносин, шляхом поновлення на роботі, а має самостійне юридичне значення.

За наявності порушення прав працівника у сфері трудових відносин, тобто незаконного звільнення, що доведено преюдиційним судовим рішенням в адміністративній справі і відповідно до частини четвертої ст. 82 ЦПК України не підлягає доведенню, відшкодування моральної шкоди на підставі ст. 237-1 КЗпП України відбувається в обраний працівником спосіб, зокрема у вигляді одноразової грошової виплати [366].

Підводячи підсумки, зазначимо, що компенсація моральної шкоди, заподіяної працівнику порушенням його прав, передбачає можливість її застосування як самостійного способу захисту, так і в поєднанні з іншими способами. При цьому факт порушення трудових прав працівника є преюдиційним і має правове значення для встановлення факту заподіяння моральної шкоди.

Розділ 3

ПРАВОВІ ФОРМИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ

3.1. Поняття та види правових форм захисту трудових прав та законних інтересів

Захист трудових прав та законних інтересів відбувається в передбаченому законом порядку, тобто шляхом застосування відповідної форми, способів і засобів захисту, які не суперечать чинному законодавству.

Поняття правових форм захисту трудових прав працівників досліджували такі вчені, як Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, О. Є. Герасимова, Л. П. Грузінова, В. В. Жернаков, С. І. Запара, І. В. Лагутіна, В. В. Лазор, Т. Г. Маркіна, П. Д. Пилипенко, О. І. Процевський, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева та ін. Однак це поняття комплексно досліджено не було з урахуванням усіх ознак, які йому притаманні.

“Великий тлумачний словник сучасної української мови” дає таке визначення поняття “форма”: 1) обриси, контури, зовнішні межі предмета, що визначають його зовнішній вигляд; ... 4) тип, будова, спосіб організації чого-небудь; зовнішній вияв якого-небудь явища, пов’язаний з його сутністю, змістом; ... 8) спосіб здійснення, виявлення будь-якої дії; ... 9) суворо встановлений порядок у будь-якій справі” [75, с. 1328]. Це й же словник дає визначення філософського терміна форма, а саме спосіб існування змісту, його внутрішня структура, організація і зовнішній вираз [75, с. 1328].

“Юридична енциклопедія” визначає форму як: 1) зовнішній вигляд, обрис, дії тощо або зовнішній вираз певного змісту; устрій, вид, тип, структура відповідних суспільних (соціальних, економічних, правових, організаційних тощо) утворень або процесів (наприклад, управління, судочинства, оплати, обміну), а також порядок чогось [632, с. 294].

Тобто форму визначають як зовнішній вигляд чогось, або усталений чи врегульований порядок дій чи явищ.

Детальніше правові форми захисту досліджували представники науки цивільного процесуального права. Вони оперують переважно поняттям “цивільна процесуальна форма”, під якою розуміють систему встановлених цивільним процесуальним законом правил, які регламентують порядок здійснення правосуддя і діяльності осіб, які беруть у ньому участь [611, с. 26].

Однак зазначені визначення передають лише зміст процесуальної форми. В межах охоронних трудових правовідносин лише процесуальне визначення форми не відображає усіх елементів поняття правової форми захисту. Так, Г. П. Тимченко під формами захисту розуміє процесуальні форми, які забезпечують реалізацію права на захист, у яких вирішуються юридичні справи, що своєю чергою передбачає певну процедуру (порядок) реалізації заінтересованими особами права на захист, а судовими органами – юрисдикційних повноважень [529, с. 8]. Однак, на нашу думку, зводити правовий захист лише до процесуальної форми є недосконалим поняттям, оскільки: а) не відображений матеріально-правовий зміст форми захисту; б) захист зводиться лише до діяльності юрисдикційних органів; в) немає безпосереднього зв'язку між формою захисту і правовими способами захисту.

Натомість С. С. Алексєєв та І. Я. Дюрягін форму захисту визначають як встановлений законом порядок примусового здійснення права, те, що називають правозастосувальною реалізацією юридичних норм [10, с. 26].

Існує позиція, відповідно до якої під формою захисту суб'єктивних прав розуміють комплекс внутрішньо впорядкованих організаційних заходів щодо захисту суб'єктивних прав, що пе-

ребувають у межах єдиного правового режиму [64, с. 17]. Подібну думку висловила Р. С. Харчук [565, с. 3] і Т. А. Несторова [306, с. 54].

Поняття “форма захисту” В. В. Лазор трактує як внутрішньо узгоджені та врегульовані законом способи захисту трудових прав і законних інтересів [246, с. 78]. По-перше, таке визначення не розмежує форму і способи захисту, по-друге, відсутня вказівка, хто здійснює захист у тій чи іншій правовій формі.

У спеціальній літературі, присвяченій правовому захисту порушених прав громадян, під формами захисту розуміють регламентований правом комплекс особливих процедур, які здійснюють правозастосовні органи і сама особа в межах правозахисного процесу та спрямовані на відновлення (підтвердження) порушеного чи оспорюваного права [520, с. 206].

Учені М. К. Треушніков [537] та І. В. Лагутіна під формою захисту розуміють діяльність уповноважених органів, працівника або його представника (професійної спілки, інших представників) із захисту трудових прав і законних інтересів, які виявляються у застосуванні передбачених законодавством способів і заходів, спрямованих на припинення і запобігання порушенням трудового законодавства, поновлення порушених трудових прав і відшкодування заподіяної шкоди [240].

Видається, що розуміння форми захисту як лише форми діяльності відповідних органів не є повністю виправданим. Необхідно підтримати тих авторів, які в поняття “форма захисту” вкладають також і матеріально-правовий зміст. Окрім того, необхідною умовою виділення правової форми захисту є визначення органу, до якого необхідно звернутися за захистом порушеного права [479, с. 3]. Підтримуємо думку С. Я. Вавженчука, який наголошує, що, характеризуючи форму захисту трудових прав, безумовно, треба враховувати не лише процесуальний, а й матеріальний її складники [70, с. 245].

Даючи визначення, необхідно зважати, що форма захисту повинна мати правовий зміст. А тому коректніше говорити не про поняття “форм захисту”, а про поняття “правова форма захисту”.

Керуючись цими позиціями, сформулюємо правову форму захисту трудових прав і законних інтересів працівників як передбачений законом порядок здійснення діяльності суб'єктом захисту дій для досягнення мети захисту.

При характеристиці конкретних правових форм захисту будемо використовувати такі ознаки:

- 1) повноваження органу, який здійснює захист;
- 2) правові засоби звернення правоможної особи до відповідного органу, або до зобов'язаної особи;
- 3) регламентована законом або договором процедура захисту;
- 4) правові способи захисту, в межах відповідної правової форми [56, с. 511].

Передусім зазначимо, що поняття “правова форма” стосується усіх форм захисту. Стосовно захисту трудових прав юрисдикційними органами не виникає зауважень, що ця діяльність регламентована законом. А ось стосовно захисту прав неюрисдикційними органами порядок їхньої діяльності не завжди урегульований законодавством. Діяльність примирної комісії урегульована наказами Національної служби посередництва і примирення та самими сторонами, які її утворили. Діяльність медіатора регулює на сьогодні лише угода про залучення медіатора. Але все ж їхня діяльність ґрунтується на законі, а, по-друге, вона урегульована сторонами трудового спору. Тобто тут наявне правове регулювання на рівні договору. Самозахист працівником своїх трудових прав також відбувається на підставі закону. Більше того є конституційні основи застосування самозахисту.

Тобто, робимо висновок, що усі форми захисту урегульовані тією чи іншою мірою правом, а тому потрібно говорити про правові форми захисту.

Першою ознакою правової форми захисту є повноваження органу, до якого звертається працівник за захистом порушеного права. Основними органами, до яких працівники звертаються за захистом своїх прав, є судові органи. Утім звернення до суду не виключає можливості звернення до інших органів, у

компетенції яких є вирішення питання захисту порушених трудових прав та законних інтересів. Це адміністративні органи, а також комісія щодо трудових спорів. Також працівники можуть звертатися за захистом свого порушеного права до примирних органів, які утворюють самі сторони трудового спору. Їхній правовий статус врегульований як відповідними законами, так і підзаконними нормативно-правовими актами, а також угодою сторін трудового спору. Це стосується примирних органів при вирішенні колективних трудових спорів, а також залучення незалежного посередника чи медіатора.

Наступною ознакою характеристики правових форм захисту трудових прав працівників є правові засоби звернення працівника до відповідного органу або до зобов'язаної особи. Правові засоби звернення за захистом порушеного права в більшості випадків передбачені законодавством. Наприклад, засобом звернення до суду є позов. При зверненні до виборного органу первинної профспілкової організації працівник застосовує письмову заяву, щодо якого не встановлено вимоги оформлення, окрім загальних вимог з оформлення ділових паперів.

Правові засоби звернення за захистом порушеного права впливають із права правоможної особи на захист. Правові засоби звернення виражають право працівника на захист і є юридичною дією, через яку працівник реалізує зазначене право.

Правовий засіб звернення за захистом – це вимога правоможної особи до зобов'язаної особи або до суб'єкта, який здійснює захист з метою захисту свого порушеного права.

Правовий засіб звернення за захистом передбачає, що особа формує вимогу про захист права, а також про застосування правових способів захисту. У правовому засобі звернення за захистом також необхідно зазначити підставу для здійснення захисту. Підставою є порушення, оспорювання суб'єктивного права або законного інтересу.

Залежно від правової форми захисту закон може встановлювати вимоги до правових засобів звернення за захистом. Ці вимоги можуть також встановлюватися в підзаконних нормативно-правових актах, у тому числі статутах чи положеннях.

Так, положенням про комісію щодо трудових спорів, яке приймає колектив працівників, можуть встановлюватися вимоги до заяви в комісію щодо трудових спорів з метою захисту індивідуальних трудових прав. А стосовно позову до суду вимоги встановлені Цивільним процесуальним кодексом України.

Необхідно зазначити, що при самозахисті також існує правовий засіб звернення за захистом порушеного права. Таким засобом може бути заява працівника, звернена до роботодавця, з вимогою припинити порушення його права або відновити порушене право. Наприклад, ст. 6 Закону України “Про охорону праці” передбачено право працівника відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров’я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля [408]. При цьому законом передбачено засіб звернення до роботодавця – заява. Законом встановлено обов’язок працівника негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця.

Ще однією ознакою правових форм захисту трудових прав та законних інтересів працівників є регламентований законодавством або договором порядок суб’єкта захисту з метою захисту порушених трудових прав. Така регламентація можлива за законом, якщо захист трудових прав здійснює суд або адміністративний орган. У випадках, коли захист здійснює неюрисдикційний орган, то порядок його діяльності може регламентувати підзаконний нормативно-правовий акт або локальний нормативно-правовий акт. Можлива така регламентація й угодою сторін трудового спору. У разі залучення медіатора сторони індивідуального або колективного трудового спору самостійно вирішують строки і порядок його роботи. Це повинно передбачатися угодою про залучення медіатора.

Останньою ознакою правових форм захисту трудових прав та законних інтересів працівників є можливість застосування правових способів захисту, які застосовують у відповідній правовій формі. Вимогу про застосування правових засобів захисту пред’являє правоможна особа в межах, визначених законом. Зобов’язана особа або суб’єкт, який уповноважений здійснювати

захист трудових прав у межах заявлених вимог, приймає рішення про застосування відповідних правових способів захисту.

На галузевому рівні класифікація правових форм захисту має практичне значення.

У науковій літературі зі загальної теорії права усі форми захисту поділяють на універсальні і спеціальні, причому до універсальних форм належить тільки судовий захист [38, с. 37]. Можна погодитися, що, керуючись конституційною нормою про право на судовий захист, можна говорити про універсальність судового захисту. Але розвиток суспільних відносин і сучасні тенденції розвитку права свідчать про появу нових форм захисту.

Класифікацію правових форм захисту трудових прав можна зробити, використовуючи дуже різні критерії. В. П. Грібанов вказував, що правильне вирішення питання про розмежування форм захисту цивільних прав залежить від багатьох чинників: від характеру правової вимоги, яка підлягає розгляду; від особливостей і компетенції органу, який розглядає цю вимогу; від з'ясування специфічних особливостей порядку вирішення спору [125, с. 158].

У межах цього він виділяв судовий, арбітражний, третейський, громадський і адміністративний порядок захисту прав.

Зокрема, М. Й. Штефан виділяє процесуальні форми захисту прав. До них він відніс судовий захист цивільний (процесуальний і господарсько-процесуальний), адміністративний, нотаріальний і громадський [611, с. 15]. Якщо захист трудових прав розглядати крізь призму охоронних трудових правовідносин, то необхідно поєднувати матеріальну і процесуальну сторони правових форм захисту трудових прав. Тим більше застосування примирних процедур при захисті як індивідуальних, так і колективних трудових прав і законних інтересів не передбачає процесуальної форми.

Натомість Ю. Н. Андрєєв виділяє міжнародну, державну, недержавну форми і самозахист [13, с. 308].

У науці трудового права дотепер не склалося єдиного підходу до класифікації форм захисту трудових прав працівників.

Натомість Т. Ю. Баришнікова вважає, що доцільним є виділення таких юрисдикційних форм захисту трудових прав: захист трудових прав та інтересів працівників і роботодавців органами, що засновані на паритетній основі самими спірними сторонами; державний контроль та нагляд за дотриманням трудового законодавства; судовий захист; захист трудових прав та інтересів працівників профспілками; захист трудових прав та інтересів роботодавця об'єднаннями роботодавців; самозахист трудових прав та інтересів робітників та роботодавців [28, с. 85].

Учені Н. Д. Гетьманцева та І. Г. Козуб використовують критерій суб'єкта, до якого звертаються за захистом [106]. Таку ж позицію займає і Є. А. Федорова [556, с. 100–102].

Неважко звернути увагу, що зазначені переліки не завжди відображають фактичні правові форми захисту, які застосовують при захисті трудових прав. Більше того вони не систематизовані й у них відсутній критерій, за якими вони виділені.

Дві класифікації форм захисту трудових прав пропонує І. А. Костян. По-перше, це судова, позасудова і досудова форми захисту. По-друге, це процесуальні форми, які передбачають можливість стадійного здійснення захисту права, тобто перехід від однієї стадії процесу до іншої, і непроцесуальні (або процедурні), які такої можливості не передбачають [218, с. 79]. Однак наведені класифікації виходять із процесуального розуміння захисту та ігнорують інші форми захисту, які передбачені законодавством. На нашу думку, перша класифікація має теоретичне значення тільки тоді, коли в якості основної форми захисту може бути використано судовий захист.

Учена Т. А. Нестерова виділяє чотири внутрішні форми: судову; управлінську діяльність; безпосередню; громадську. Також до громадської форми захисту учена віднесла розгляд і вирішення трудових спорів у КТС [306, с. 87–89]. З таким підходом важко погодитися. По-перше, реалізація низки перерахованих цими автором функцій державних органів і органів місцевого самоврядування не спрямована на захист прав у вузькому розумінні. По-друге, не можна вважати обґрунтованим залучення

до однієї форми захисту діяльність адвокатів, профспілок і розгляд трудових спорів у КТС.

Найпоширенішою в науковій літературі є класифікація форм захисту трудових прав на дві групи: юрисдикційні та не-юрисдикційні [73; 83, с. 9; 300, с. 14]. Таку ж позицію відстоює й І. В. Лагутіна [240, с. 37].

Основним критерієм поділу на дві групи можна назвати можливість правоможної особи реалізувати державний примус стосовно зобов'язаної особи.

Сам термін “юрисдикція” походить від *jus* – “право” і *dico* – “кажу” означає встановлену законодавством сукупність повноважень відповідних органів державної влади та місцевого самоврядування розглядати та вирішувати правові спори і справи про правопорушення, давати правову оцінку діям осіб або інших суб'єктів права з погляду їхньої правомірності або неправомірності, застосовувати санкції до правопорушників [632, с. 490].

Досліджуючи теорію юрисдикційного процесу, М. В. Максютін виділив такі його основні риси: він завжди пов'язаний з розглядом юридичної справи – правопорушення, спір про право, розгляд скарг; вона відбувається винятково уповноваженими на це органами держави і при цьому конкретний склад та об'єм повноважень учасників юрисдикційного процесу чітко визначений відповідним законом; він завжди виражається в здійсненні безпосередніх операцій з нормою права, в інтелектуальній діяльності з вибору й аналізу нормативних приписів з метою знайти тотожність між приписами норми і справою, яка розглядають; результати юрисдикційного процесу закріплюються у відповідних процесуальних документах, які мають офіційний характер і встановлену законом форму [266, с. 61–62].

Необхідно відзначити, що позиція М. В. Максютіна швидше стосується притягнення порушника до відповідальності. Адже якщо розглядати юрисдикційну форму захисту, як захист порушених прав працівника, то юрисдикційний орган застосовує примус лише в межах, заявлених правоможною особою вимог. У цивільному судочинстві суд не виходить за межі позовних ви-

мог позивача. Відповідно до ст. 13 Цивільного процесуального кодексу України, суд розглядає справи не інакше як за зверненням особи, поданим відповідно до цього Кодексу, в межах заявлених нею вимог і на підставі доказів, поданих учасниками справи або витребуваних судом у передбачених Кодексом випадках. Отже, залежно від виду охоронних трудових правовідносин суд застосовує державний примус не тільки в межах встановлених законом, але і в межах заявлених особою, яка звернулася до суду, вимог.

Представники харківської цивілістичної школи зазначають, що юрисдикційна форма захисту опосередковується процесуальними правами і обов'язками, які виникають у межах окремих процесуальних правовідносин і які існують паралельно з цивільними матеріальними правовідносинами [566, с. 72]. Однак такий погляд на проблему, по-перше, значно її ускладнює, оскільки окремо розглядається процесуальний і матеріальний зміст, а по-друге, автори собі суперечать, оскільки дали зазначити, що матеріальний зміст вказує на спосіб захисту порушеного права. Ми вже зазначали, що кожній формі притаманні специфічні правові способи поновлення захисту порушеного права. Якщо суд може винести рішення про поновлення незаконно звільненого працівника на роботі, то адміністративний орган такого рішення не винесе.

Юрисдикційна форма захисту передбачає звернення правоможної особи до державних органів чи органів місцевого самоврядування, у тім числі до суду, з метою розгляду справи по суті і застосування державного примусу. Суд чи інший державний орган, приймаючи звернення від правоможної особи, розглядає це звернення по суті, приймає рішення в межах вимог, заявлених правоможною особою, що повинно ґрунтуватися на законі, і застосовує державний примус з метою відновлення порушених трудових прав і не може виходити за межі позовних вимог. З цього приводу М. Й. Штефан зазначив, що одним із положень, які характеризують принцип диспозитивності, є положення про те, що суд не повинен виходити за межі вимоги сторін – *judex ne eat ultra petita partium, ultra petita non cognoscitur* [611, с. 78].

Розглядаючи зміст юрисдикційного процесу з погляду процесуального права, М. В. Максютін виділив ще додаткові ознаки, характерні для цієї правової категорії: стадійність юрисдикційного процесу; наявність правозахисних циклів або процесуальних проваджень; динамічний характер процесу; юридична результативність процесу; послідовність, цілеспрямованість юрисдикційного процесу [266, с. 64].

Враховуючи ці позиції, можемо сформулювати основні відмінності юрисдикційної та неюрисдикційної форм захисту. У юрисдикційних формах захист здійснює третій відносно сторін спору суб'єкт, що володіє правоможностями до оцінювання дій сторін спору з погляду їх правомірності або неправомірності. За результатами розгляду справи він приймає обов'язкове для сторін рішення. При захисті ж права в неюрисдикційній формі оцінювання правомірності дій сторін проводять самі сторони (або їх представники), і рішення приймають сторони (або їх представники) самостійно за угодою, або суб'єкт, який створюють самі сторони спору.

У юрисдикційних формах суб'єктом розгляду справи є державний орган: суд, адміністративний орган, або орган місцевого самоврядування, який наділений правом застосовувати державний примус. У неюрисдикційних формах такого суб'єкта може і не бути (при самозахисті), або суб'єкт створюють сторони трудового спору і наділений цими ж сторонами повноваженнями по розгляду справи. Цікаво, що при здійсненні примирних процедур у разі вирішення колективних трудових спорів, сторони самостійно визначають, чи буде для них рішення трудового арбітражу обов'язковим. Хоча етап розгляду спору трудовим арбітражем законом визначено як обов'язковий.

Немає єдиної позиції в науковців стосовно правових форм захисту, які належать до кожної з названих груп.

Зокрема, Т. І. Пашук поняття “захист прав” ототожнює лише з юрисдикційною діяльністю. Він його назвав державно-юридичним [236, с. 12]. Юрисдикційні форми захисту О. І. Наливайко поділяє на судовий захист та несудовий. До несудового захисту він відносить адміністративно-правовий, громадський і

самозахист [300, с. 14]. Ми не можемо погодитися з віднесенням громадського захисту і самозахисту до юрисдикційних форм захисту. Адже в цьому випадку не беруть участі у захисті трудових прав державні органи і не застосовується державний примус.

Усі запропоновані класифікації не відображають сьогоденного розвитку суспільних соціально-економічних і трудових відносин. Нові виклики, які зараз стоять перед трудовим правом, вимагають нових підходів до захисту трудових прав працівників, у тому числі застосування нових форм. Першочергово це стосується можливостей захисту трудових прав у системі соціального діалогу, оскільки власне засобами соціального діалогу можна максимально відновити порушені трудові права. Не можна не помітити змін у методах парового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин і розширення сфери договірного регулювання. Також в умовах глобалізації розширилися можливості міжнародного захисту трудових прав працівників. А тому це своєю чергою також впливає на вибір правових форм захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

Тенденції розвитку трудового законодавства свідчать про розширення форм захисту трудових прав та законних інтересів.

Аналіз законодавства про захист прав працівників дає підстави виділити наступні правові форми їхнього захисту:

- а) юрисдикційну;
- б) неюрисдикційну.

Юрисдикційна форма захисту трудових прав полягає у встановленому порядку діяльності, що здійснює третій стосовно сторін спору суб'єкт (суб'єкт захисту), який володіє правоможностями з оцінювання дій сторін спору з погляду їх правомірності або неправомірності і прийняття обов'язкового для сторін рішення, яке спрямоване на відновлення порушеного права, усунення перешкод у його реалізації, відшкодування або компенсацію шкоди, завданої порушенням цього права. Неюрисдикційна форма захисту – це встановлений порядок діяльності, що здійснюють самі сторони спору (або їх представники) чи створені ними суб'єкти, які самостійно оцінюють правомір-

ність дій сторін і приймають рішення, спрямовані на відновлення порушеного права, усунення перешкод у його реалізації, відшкодування або компенсацію шкоди, завданої порушенням цього права.

Суть юрисдикційної форми захисту полягає у тому, що особа яка оспорує право чи законний інтерес, звертається до міжнародних, державних або інших компетентних органів, на які законом покладено обов'язок прийняти необхідні заходи для відновлення порушеного права і припинення правопорушення [574, с. 75].

Необхідно підтримати висловлену в науковій літературі думку про те, що головною і кваліфікуючою ознакою юрисдикції є не діючий орган, а суть здійснюваних дій [266, с. 55].

У межах юрисдикційної форми необхідно виділити судовий і адміністративний порядок захисту трудових прав та законних інтересів.

Доцільно підтримати пропозицію С. І. Запари про необхідність у межах судового захисту створення так званих соціальних судів, або трудових судів, які б розглядали справи, що виникають з трудових правовідносин, та інших соціально-економічних правовідносин [161, с. 94–95]. Виділення такої судової ланки зумовлено низкою причин. По-перше, важливість права на працю як соціально-економічного права передбачає особливий порядок його захисту. По-друге, важливою є спеціалізація суддів у частині захисту усієї групи соціально-економічних прав.

Особливим видом судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників є діяльність Європейського суду з прав людини. Відповідно до ст. 55 Конституції України, кожен має право після використання всіх національних засобів правового захисту звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна.

Іншою юрисдикційною формою захисту трудових прав та законних інтересів є адміністративний захист, який охоплює захист державними органами, що контролюють дотримання

трудового законодавства. Він відбувається в порядку, передбаченому Законом України “Про звернення громадян” [395]. Правовим засобом захисту в адміністративній формі захисту постає скарга, або заява працівника. Також закон покладає обов’язок зі захисту порушених прав у тому числі і трудових на Уповноваженого Верховної ради України з прав людини, діяльність якого регулює Закон України “Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини” [424].

Наступними формами захисту трудових прав та законних інтересів працівників є неюрисдикційні форми, які охоплюють дії працівників зі захисту порушених суб’єктивних прав, які здійснюються ними самостійно без звернення до державних або інших компетентних органів. Неюрисдикційні форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників передбачені трудовим законодавством. До них належать:

- а) альтернативні форми захисту трудових прав;
- б) самозахист;
- в) громадський захист, який здійснюють громадські організації або їхні органи.

Характерною ознакою неюрисдикційних форм захисту є мета, яка полягає не лише у вирішенні спору, а і сприянні сторонам спору у досягненні компромісу, шляхом прийняття взаємоприйняттого рішення.

Одним із основних правових форм захисту трудових прав і законних інтересів працівників повинні стати альтернативні форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

Під альтернативними формами захисту трудових прав розуміють особливі форми захисту трудових прав без припинення роботи шляхом пошуку взаємоприйняттого для сторін рішення. Одним із видів альтернативних форм є примирні процедури при вирішенні колективних трудових спорів. До таких належать розгляд спору примирною комісією, незалежним посередником, а також трудовим арбітражем. Порядок здійснення цих процедур регулює Закон “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”. Особливістю цих процедур є те,

що вони відбуваються за взаємною домовленістю сторін колективного трудового спору.

Засоби звернення за захистом у примирних процедурах при вирішенні колективних трудових спорів є різними. Законом “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” передбачено порядок формування вимог найманих працівників до роботодавця. Відповідно до закону, вимоги формуються залежно від рівня спору: на виробничому рівні формуються і затверджуються загальними зборами (конференцією) найманих працівників або формуються шляхом збору підписів і вважаються чинними за наявності не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу; на галузевому, територіальному чи національному рівнях формуються і затверджуються: рішенням виборного органу відповідної профспілки, об’єднання профспілок, або конференцією представників підприємств, установ, організацій, обраних зборами (конференцією) працівників підприємств, установ, організацій, які перебувають у стані трудового спору (конфлікту).

Вимоги найманих працівників, профспілки чи об’єднання профспілок надсилають роботодавцю або уповноваженій ним особі, організації роботодавців, об’єднанню організацій роботодавців.

У цьому випадку власне подання сформованих вимог до роботодавця є тим засобом звернення за захистом порушеного права чи інтересу.

Загальні засади здійснення примирних процедур урегульовані Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”. Більш детально вони регламентовані наказами Національної служби посередництва і примирення.

Укладаючи угоду про утворення примирних органів, сторони колективного трудового спору мають право передбачити правила здійснення примирних процедур.

До примирних форм захисту трудових прав віднесемо також захист шляхом розгляду індивідуального трудового спору

в комісії по трудових спорах. Необхідно підтримати позицію В. В. Лазора про те, що за умов ринкових відносин та пріоритету договірного методу регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, які виникають у процесі застосування найманої праці, комісія з вирішення індивідуальних трудових спорів повинна бути постійно діючим примирливим органом [244, с. 198–199]. Примирні процедури також повинні застосовуватися при вирішенні усіх індивідуальних трудових спорів. На жаль, чинний КЗпП України наділяє комісію по трудових спорах юрисдикційними функціями, що є неправильним. КТС повинна виконувати функцію примирення працівника і роботодавця. При захисті трудових прав у КТС засобом звернення за захистом є заява до КТС про вирішення трудового спору.

Що ж стосується такої форми, як самозахист працівниками своїх трудових прав і законних інтересів, то, на жаль, у трудовому законодавстві ця форма захисту належно не урегульована. Чинне трудове законодавство містить лише декілька норм, які надають працівнику право здійснювати самозахист. Це стосується відмови працівника від незаконного переведення на іншу роботу та відмови продовжувати роботу, якщо склалася ситуація, що є небезпечною для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища та деякі інші випадки.

Залежно від суб'єкта законних інтересів, які підлягають захисту, самозахист можна поділити на дві групи: самозахист порушених індивідуальних прав та інтересів і самозахист порушених колективних прав та інтересів. При самозахисті порушених індивідуальних прав та інтересів працівник або самостійно чи за участю представника проводить безпосередні переговори, або закон надає йому право відмовитися від виконання трудових обов'язків. При самозахисті порушених колективних прав та інтересів таким самозахистом можна вважати проведення страйку.

Аналіз чинного цивільного і трудового законодавства дає змогу дійти висновку, що під самозахистом розуміють застосування особою правомірних засобів протидії, з метою захисту

свого права від порушень і протиправних посягань, які не заборонені законом та не суперечать загальноприйнятим у суспільстві нормам поведінки. При цьому способи самозахисту обирає сам працівник в межах визначених законодавством. Так, ст. 224 КЗпП України передбачає, що працівник у разі виникнення індивідуального трудового спору самостійно або з участю профспілкової організації повинен врегулювати розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем. У цьому випадку законодавством встановлено спосіб самозахисту – безпосередні переговори.

Засобом звернення за захистом порушеного права при індивідуальному самозахисті буде заява працівника до роботодавця. Стосовно колективного самозахисту засобом звернення буде повідомлення роботодавця про оголошення страйку.

Видається, що в чинному трудовому законодавстві самозахист повинен знайти своє належне закріплення. Ще однією правовою неюрисдикційною формою захисту трудових прав є громадський захист. Його може надати первинна профспілкова організація, яка існує на підприємстві, в організації чи установі, або інша громадська організація, статутом якої передбачено захист трудових прав працівників. Засобом звернення за захистом виступатиме заява працівника до відповідної організації. Порядок здійснення захисту регламентує або статут цієї організації, або відповідне положення.

На основі проведеного дослідження можна зробити висновок про те, що під правовою формою захисту трудових прав і законних інтересів працівників доцільно розуміти передбачений або не заборонений законом порядок здійснення суб'єктом захисту дій для досягнення мети захисту.

Кожній правовій формі захисту притаманні ознаки: повноваження органу, який здійснює захист; правові засоби звернення правоможної особи у до суб'єкта захисту або до зобов'язаної особи; регламентація процедури захисту законом або договором; правові способи захисту в межах відповідної правової форми.

Виділяємо дві основні групи правових форм захисту: юрисдикційна і неюрисдикційна. До юрисдикційної відносимо судо-

вий і адміністративний захист, до неюрисдикційної: примирно-третейські процедури; самозахист; громадський захист.

Необхідно зазначити, що працівник має право вибору форми захисту в межах, передбачених законом. Працівник самостійно визначає, яка форма захисту в цьому випадку для нього є найбільш оптимальною. Вибір форми захисту залежить як від самого працівника, так і від характеру порушеного права. При цьому, вибравши відповідну форму захисту своїх порушених трудових прав, він зобов'язаний дотримуватися встановлених законом або договором процедур, які можуть здійснюватися в межах відповідної форми. Відповідно, в межах обраної форми захисту працівник звертається до передбаченого законом органу, який повинен використати усі передбачені законом можливості для захисту порушеного трудового права чи законного інтересу.

Розширення прав працівників у трудових правовідносинах має зумовлювати розширення кола правових форм захисту цих прав у межах, визначених законом.

3.2. Захист трудових прав і законних інтересів працівників судами

Судова форма захисту прав, свобод та законних інтересів працівників є основною, оскільки держава, використовуючи силу державного примусу, надає зацікавленим сторонам гарантію реалізації порушених або оспорюваних прав, свобод чи законних інтересів.

Сфера захисту прав людини є тією сферою, де можливості судової влади проявляються найчіткіше [253, с. 164].

Під судовою формою захисту у науковій літературі розуміють діяльність органів судової влади щодо здійснення захисту законних прав та інтересів громадян на основі конституційних принципів, цивільно-правовими способами і засобами в передбаченій законом процесуальній формі шляхом розгляду спорів, скарг, судового контролю, прийняття законного й обґрун-

тованого судового рішення з метою запобігання можливим і припинення здійснюваних правопорушень, усунення перешкод у здійсненні суб'єктивних прав і законних інтересів [13, с. 315].

Право на судовий захист порушених прав регулюють ст. 8 Загальної декларації прав людини [155], міжнародний пакт про громадянські і політичні права [291], конвенція про захист прав людини й основоположних свобод [205].

Конституція України у ст. 55 передбачає права і свободи людини та громадянина, які захищені судом. Кожному гарантується право на оскарження рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування посадових і службових осіб [209].

Право на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників передбачено і трудовим законодавством. Серед завдань трудового законодавства у ст. 1 КЗпП України передбачено забезпечення високого рівня умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників. Серед основних трудових прав працівників у ст. 2 КЗпП України передбачено право працівника на звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством.

Судовий захист трудових прав та законних інтересів працівника є видом юрисдикційних форм захисту.

Під судовим захистом трудових прав та законних інтересів працівників варто розуміти – одну із юрисдикційних форм захисту трудових прав, яка реалізується шляхом здійснення правосуддя з метою захисту і відновлення порушених трудових прав та законних інтересів працівника.

У судовій формі захисту необхідно виділити три види захисту: захист трудових прав судами загальної юрисдикції; захист трудових прав Конституційним судом України, захист трудових прав Європейським судом з прав людини. Якщо перші два види – це захист трудових прав внутрішньодержавними органами, то останній – це захист трудових прав на європейському рівні, коли вичерпані усі національні засоби юридичного захисту.

Керуючись конституційними положеннями про судовий захист, можна зробити висновок про те, що право на судовий захист є універсальним. Це означає, що якщо існує спір про право, то законодавство повинно передбачати право на звернення до суду за захистом порушеного права [240, с. 72]. Таке тлумачення універсальності судового захисту на сьогодні є дещо завуженим, оскільки законом передбачено право працівника звернутися до суду і коли спір про право відсутній, але порушуються трудові права працівника. Наприклад, право на звернення до суду зі заявою про видачу судового наказу. В наказному провадженні відсутній спір про право. Але оскільки право особи порушене, то вона має право звернутися до суду за захистом порушеного права. Тому твердження універсальності судового захисту можемо сформулювати так: якщо право особи порушене, то законодавство повинно передбачати право на звернення до суду за захистом порушеного права. Потреба у судовому захисті закономірно впливає з ускладнення характеру та структури економічних відносин, зростання конфліктності й соціальних протиріч у суспільному житті [502, с. 195].

Право на судовий захист передбачає конкретні гарантії ефективного поновлення у правах шляхом здійснення правосуддя. Будь-яка особа, трудові права якої порушені, має право на звернення до суду за їх захистом. Це підтверджує рішення Конституційного Суду України від 7 травня 2002 року у справі щодо підвідомчості актів про призначення або звільнення посадових осіб. Розглядаючи справу про підвідомчість актів про звільнення посадових осіб, яких призначають на посади та звільняють з посад Президент України або Верховна Рада України, Конституційний суд дійшов висновку, що з факту припинення повноважень зазначених осіб можуть виникати правовідносини, які мають похідний від політичної відповідальності характер. У разі виникнення спору ці особи не позбавляються права на оскарження в суді окремих положень указів Президента України чи постанов Верховної Ради України, зокрема щодо зміни дати чи формулювання причин звільнення тощо. Конституційний суд керувався нормами Конституції України, які надають пра-

во оскарження до судів загальної юрисдикції актів Верховної Ради України і Президента України індивідуального характеру з питань призначення на посади чи звільнення з посад певних осіб стосовно їх законності. І це дає зазначеним особам право оскарження до судів свого звільнення за встановленими законом формами і процедурами.

Надання повноважень Конституційному Суду України вирішувати питання щодо відповідності Конституції України (конституційності) актів Президента України та правових актів Верховної Ради України не виключає можливості оскарження до судів загальної юрисдикції актів Президента України або постанов Верховної Ради України індивідуального характеру з питань призначення на посади чи звільнення з посад стосовно їх законності, за винятком положень тих актів, які є наслідком конституційно-політичної відповідальності (ст. 115, 122 та інші Конституції України) посадових осіб. Визначення видів судів і особливостей процедури судового захисту таких осіб є прерогативою Верховної Ради України [465].

Судовий захист трудових прав відповідно до Закону “Про судоустрій і статус суддів”, здійснюють: місцеві суди; апеляційні суди; Верховний Суд [420].

У деяких випадках, захист порушених прав відбувається в іншому порядку ніж передбачений для вирішення трудових спорів.

Спори з приводу відшкодування роботодавцем шкоди, заподіяної працівнику нещасним випадком чи професійним захворюванням, не розглядають у порядку, передбаченому для трудових спорів. У цьому випадку спір стосується страхових виплат за загальнообов’язковим державним соціальним страхуванням. Відповідачем у таких справах є Фонд загальнообов’язкового державного соціального страхування, а не роботодавець, а тому їх розглядають у загальному порядку, передбаченому для цивільних справ.

Не підлягають розгляду в порядку, передбаченому трудовим законодавством, спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об’єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали.

За загальним правилом не підлягають судовому захисту і колективні трудові права та законні інтереси. Їх захищають у порядку, передбаченому Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”. Однак закон встановив винятки з цього правила.

Як зазначила Велика Палата Верховного Суду України у своїй постанові від 17 травня 2018 року справа № 910/11188/17, колективні трудові спори – це спори між найманими працівниками, трудовим колективом (профспілкою) і власником чи уповноваженим ним органом, у яких ідеться про зіткнення інтересів сторін трудових правовідносин і порядок вирішення таких спорів визначено Законом України від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” [358].

Судовий порядок розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) передбачений у таких випадках: розгляд заяви власника або уповноваженого ним органу про визнання страйку незаконним; розгляд заяви Національної служби посередництва і примирення про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у випадках, коли сторонами не враховано рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту); оскарження профспілками неправомірних дій або бездіяльності посадових осіб, винних у порушенні умов колективного договору чи угоди; невиконання роботодавцем обов'язку щодо створення умов діяльності профспілок, регламентованих колективним договором.

Натомість Велика Палата Верховного Суду України у своїй постанові від 26 червня 2019 року справа № 174/580/16-ц зазначила, що сторонами цього спору є первинна профспілкова організація та роботодавець, а спір виник у зв'язку з невиконанням роботодавцем вимог законодавства про працю щодо забезпечення діяльності професійної спілки з питань, віднесених до її повноважень, відтак, цей спір є трудовим та віднесений до цивільного судочинства [361].

Суть справи полягає у тому, що у серпні 2016 року Професійна спілка гірничо-металургійного комплексу ПАТ “Об'єднана

гірничо-хімічна компанія” зверталася до роботодавця з листом, у якому просила перерахувати на рахунок профспілки кошти на проведення культурно-масової, фізкультурної та оздоровчої роботи за січень-серпень 2016 року, відповідно до положень статті 44 Закону України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, а також пункту 8.5 колективного договору філії “Вільногірський гірничо-збагачувальний комбінат” Державного підприємства “Об’єднана гірничо-хімічна компанія”, якими передбачено такі виплати у розмірі 0,35 % річного фонду оплати.

Велика Палата Верховного Суду України зробила висновок, що профспілка як суб’єкт трудових правовідносин має право звернутися до суду з питань невиконання роботодавцем вимог законодавства про працю щодо забезпечення діяльності професійної спілки з питань, віднесених до її повноважень. Вимоги профспілки стосуються питань невиконання роботодавцем вимог законодавства про працю щодо забезпечення діяльності професійної спілки, а тому, відповідно до ст. 42 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” [415], справи про невиконання роботодавцем обов’язків зі сприяння у створенні належних умов для діяльності профспілкових організацій, що діють на підприємстві, в установі або організації, щомісячне і безоплатне утримання із заробітної плати та перераховування на рахунок профспілки членських профспілкових внесків працівників не є колективними трудовими спорами, а розглядаються в судовому порядку.

Така позиція Верховного Суду викликає низку заперечень. Дійсно ст. 42 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” передбачає, що невиконання роботодавцем обов’язків щодо сприяння у створенні належних умов для діяльності профспілкових організацій, які діють на підприємстві, в установі або організації, розглядають у судовому порядку. І відповідно до норми ст. 42 зазначеного закону, профспілка має право звернутися до суду з вимогою зобов’язання роботодавця виконувати свої обов’язки. Водночас відповідно до ст. 44 Закону

України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу здійснюють роботодавці в розмірах, передбачених колективним договором та угодами. Тобто порядок перерахування коштів на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу і їх розмір повинен передбачатися колективним договором.

Необхідно відзначити, що обов’язок роботодавця з перерахування коштів профспілковій організації не охоплюється диспозицією ст. 42 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, а тому норма зазначеної статті про право профспілки звернутися до суду з вимогою зобов’язання роботодавця виконувати свої обов’язки не поширюється на перерахування коштів профспілковій організації на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу.

Відповідно до ст. 2 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, предметом колективного трудового спору можуть бути розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень. У випадку неперерахування коштів на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу маємо невиконання умов колективного договору. Відповідно до ст. 3 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, стороною колективного трудового спору (конфлікту) на виробничому рівні є наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їхніх структурних підрозділів або первинна профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація та роботодавець. Звідси можемо робити висновок, що невиконання роботодавцем обов’язків щодо сприяння створення належних умов для діяльності профспілкових організацій, які діють на підприємстві, в установі або організації, може розглядатися як у судовому порядку, так і в порядку, передбаченому для вирішення колективних трудових спорів.

Це ж стосується і невиконання роботодавцем обов'язків стосовно щомісячного і безоплатного утримання із заробітної плати та перераховування на рахунок профспілки членських профспілкових внесків працівників, оскільки це також предмет регулювання колективного договору.

З метою гарантування прав профспілок пропонуємо доповнити ст. 42 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” новим абзацом такого змісту: “Спори про невиконання роботодавцем обов'язків зі створення належних умов для діяльності профспілкових організацій, що діють на підприємстві, в установі або організації та щомісячного і безоплатного утримання із заробітної плати та перераховування на рахунок профспілки членських профспілкових внесків працівників можуть вирішуватися в порядку, передбаченому Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”.

Пленум Верховного суду України у своїй постанові “Про практику розгляду судами трудових спорів” зазначив, що спори, пов'язані з відстороненням працівників від роботи за постановою прокурора або слідчого, не підлягають судовому розгляду в порядку цивільного судочинства, а вирішуються в порядку, встановленому для оскарження постанов цих органів. Після скасування такої постанови трудовий спір вирішують у загальному порядку [413].

Судовий захист порушених трудових прав здійснюють загальні суди, а також адміністративні суди. За загальним правилом захист трудових прав забезпечують загальні суди. Водночас відповідно до Кодексу адміністративного судочинства України, юрисдикція адміністративних судів поширюється на публічно-правові спори, зокрема: спори з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби.

Справи про захист трудових прав і законних інтересів у судах можуть розглядатися в порядку позовного провадження і в порядку наказного провадження.

Одним із видів позовного провадження є спрощене провадження. Відповідно до ст. 274 Цивільного процесуального

кодексу України, у порядку спрощеного провадження розглядають справи, що виникають з трудових відносин. На думку С. О. Сільченка, метою запровадження розгляду трудових спорів у порядку спрощеного провадження було пришвидшення їх розгляду порівняно з попередніми правилами, а також забезпечення доступності та простоти їх вирішення [495, с. 149]. Спеціальними ознаками, які відрізняють спрощене позовне провадження від загального позовного провадження, є такі: скорочені строки розгляду; відсутність стадії підготовчого провадження; розгляд справи, за загальним правилом, у порядку письмового провадження, тобто без повідомлення (виклику) сторін; відсутність судових дебатів; неможливість розгляду зустрічного позову; обмежена можливість касаційного оскарження справ, які розглядають у порядку спрощеного позовного провадження [551, с. 85].

Суттєвим недоліком віднесення справ про захист трудових прав до розгляду у порядку спрощеного провадження потрібно вважати: відсутність стадії підготовчого провадження; розгляд справи без повідомлення (виклику) сторін; відсутність судових дебатів; обмежена можливість касаційного оскарження справ, які розглядають у порядку спрощеного позовного провадження. Тобто в цьому випадку порушуються права працівника на ефективний судовий захист порушених прав. Підставою для такого висновку є наступне. Як зазначає В. В. Лазор, суттєвою особливістю трудових спорів є те, що майже усі докази, які підтверджують право вимоги працівника-позивача, а також ті, які спростовують останні, зосереджені у роботодавця [244, с. 231]. Працівник об'єктивно позбавлений можливості самостійно надавати докази для підтвердження своїх позовних вимог. У цьому йому зобов'язаний допомагати суд. Зокрема, С. О. Сільченко наголошує, що суд повинен проявляти процесуальну активність у збиранні й забезпеченні доказів, а у разі необхідності – у вживанні заходів до припинення спроб затягнути вирішення спору або приховати від суду відомості, що мають значення для встановлення істини по справі [494, с. 94].

У випадку ж застосування спрощеного провадження у разі відсутності стадії підготовчого провадження працівник позбавлений можливості заявити клопотання про витребування доказів від роботодавця. Це ж стосується розгляду справи без виклику сторін і відсутності судових дебатів.

Видається дивним віднесення справ про захист трудових прав працівників до категорії, які можуть розглядатися у порядку спрощеного провадження і прирівняння їх фактично до малозначних справ¹. Адже трудові права є похідними від права на працю, яке передбачене Конституцією України. Видається, що захист конституційних прав осіб повинен відбуватися з дотриманням усіх гарантій, передбачених законом. А тому пропонуємо вилучити із п. 4 ст. 19 Цивільного процесуального кодексу п.п. 2) справ, що виникають з трудових відносин.

Ще одним видом провадження при захисті трудових прав є наказне провадження. Воно стосується випадків, якщо заявлено вимогу про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати та середнього заробітку за час затримки розрахунку. В цьому випадку відсутній спір про право. Адже роботодавець визнає факт заборгованості перед працівником. Водночас, наказне провадження не застосовують, якщо є спір про суму заробітної плати, або про факт нарахування заробітної плати. Відповідно до постанови Пленуму Вищого Спеціалізованого Суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 23.12.2011 № 14 “Про практику розгляду судами заяв у порядку наказного провадження”, якщо заявлено вимогу про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати, судовий наказ може бути видано не лише на суму заборгованості із заробітної плати, а й на суму компенсації за порушення строків її виплати, оскільки вона входить до структури заробітної плати порушенням строків їх виплати. Пленум Вищого Спеціалізованого Суду України

¹ Ще одна категорія справ, які розглядаються у порядку спрощеного провадження є малозначні справи – справи, у яких ціна позову не перевищує ста розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб та справи незначної складності, визнані судом малозначними.

з розгляду цивільних і кримінальних справ зазначив, що не допускається розгляд вимог про стягнення заробітної плати у разі наявності спору щодо розміру заборгованості чи права на її отримання [412].

У судовій формі захисту трудових прав є свої засоби звернення за захистом.

Цивільним процесуальним засобом, яким забезпечується реалізація права на звернення до суду з метою здійснення правосуддя є позов [611, с. 321].

Позов – це звернена через суд вимога позивача щодо захисту порушеного або оспорюваного суб'єктивного права чи охоронюваного законом інтересу, яка здійснюється у визначеній законом процесуальній формі [596, с. 177].

Елементами позову називають його предмет, підставу для позову та зміст позову. Стосовно захисту трудових прав та охоронюваних законом інтересів предметом позову є спірні трудові правовідносини між працівником і роботодавцем, тобто суб'єктивне право працівника, яке порушене, й обов'язок роботодавця щодо його реалізації.

Підставу позову складають обставини, якими позивач обґрунтовує свої вимоги: юридичні факти матеріально-правового характеру; доказові факти, на підставі яких можна зробити висновок про наявність чи відсутність відповідних прав [596, с. 178]. Як зазначено в літературі, не можна ототожнювати фактичну підставу позову з нормою права, на які посилається позивач. Закон цього і не вимагає. Однак при зверненні до суду адвоката, юрисконсульта в їхній заяві має міститися і правова підстава позову. До цього їх зобов'язує професійна етика [222, с. 359].

Змістом позову є звернена до суду вимога позивача про здійснення судом певних дій із зазначенням способу судового захисту [611, с. 324]. Зокрема, при здійсненні права на захист трудових прав змістом позову може бути правова вимога особи: поновлення на роботі, відшкодування шкоди, визнання права та інші. Зокрема, В. Б. Бойко робить висновок, що при зверненні до суду працівник заявляє певну вимогу, відповідно до якої

суд обиратиме той чи інший спосіб захисту трудового права [37, с. 14]. З таким висновком погодитися важко, оскільки право вибору способу захисту належить працівнику, а не суду. Суд вже вирішує справу в межах заявлених позовних вимог і в межах заявленого способу захисту. Це підтверджується позицією Великої Палати Верховного Суду України від 16 травня 2018 року справа № 759/19440/15-ц. Працівниця звернулася до суду про поновлення її на роботі, оскільки строковий трудовий договір з нею припинили в період, коли вона була вагітною. Велика Палата у постанові зазначила, що при невиконанні власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом протягом трьох місяців обов'язку з працевлаштування звільненого працівника за п. 2 ст. 36 КЗпП України, зокрема вагітної жінки, за заявою такої особи може вирішуватися спір не про поновлення на роботі, а про виконання зобов'язання з працевлаштування [357]. Тобто, суд, керуючись позовними вимогами, не може застосувати інший спосіб захисту ніж цього вимагає позивач.

Формою (зовнішнім вираженням) позову є позовна заява [222, с. 350]. Однак, як показує аналіз чинного законодавства, позовна заява не є єдиною підставою для виникнення обов'язку суду розглянути справу і вирішити її по суті із винесенням відповідного рішення.

Засобами звернення за судовим захистом трудових прав та законних інтересів є:

- 1) позовна заява;
- 2) заява про видачу судового наказу;
- 3) адміністративний позов.

У чинному законодавстві відсутня презумпція правоти працівника при захисті порушених трудових прав. Однак Верховний Суд у своїй постанові зазначив, що з урахуванням вимог трудового законодавства у справах, у яких оспорується незаконність звільнення, саме відповідач повинен довести, що звільнення відбулося без порушення законодавства про працю [362].

Аналогічну позицію висловив Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду у сво-

їй постанові від 07 лютого 2019 року справа № 363/1400/16-ц, де зазначив, що позивачем (роботодавцем) не доведено та не підтверджено належними доказами того, що керівництвом товариства після отримання актів приймання-передачі вживалися заходи щодо встановлення причин виявленої недостатчі, а також те, що позивачем були створені належні умови для забезпечення повного збереження ввірених працівнику матеріальних цінностей, як це передбачено договорами про повну матеріальну відповідальність. Разом із цим позивачем також не доведено, які саме винні, протиправні дії вчинив відповідач, що призвели до заподіяння відповідної матеріальної шкоди [367].

Тобто й у справах про притягнення працівника до матеріальної відповідальності Верховний Суд керувався обов'язком доказування роботодавцем своїх вимог.

Враховуючи розуміння охоронної функції трудового права, а також те, що працівник є слабшою стороною трудових правовідносин, необхідно запровадити правило, за яким обов'язок доказування покладається на роботодавця.

Варто погодитися з висновком С. О. Сільченка про те, що, ураховуючи юридичну й фактичну нерівність сторін у трудових відносинах, треба передбачити можливість більш активної ролі суду в процесі з'ясування обставин справи, адже змагальність сторін у таких спорах є доволі ілюзорною [495, с. 151].

Адже роботодавець є сильнішою стороною трудових правовідносин. Він наділений організаційною і дисциплінарною владою, а тому з метою забезпечення балансу прав та інтересів сторін трудових правовідносин доцільно запровадити і законодавчо закріпити правову презумпцію вини роботодавця у порушення трудових прав працівника і відповідно зобов'язати роботодавця доказувати законність своїх дій.

На підставі ст. 9 Конвенції Міжнародної організації праці № 158 "Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року", ратифікованої Постановою Верховною Радою України від 04 лютого 1994 року № 3933-XII тягар доведення наявності законної підстави для звільнення з ініціативи роботодавця лежить на роботодавцеві [414].

Тому пропонуємо доповнити ст. 221 КЗпП України новою частиною такого змісту “Обов’язок доказування у трудових спорах покладається на роботодавця”.

Практика Верховного Суду стосовно трудових прав працівників є неоднозначною. У процесі розгляду питання про звільнення керівника п. 5 частини першої ст. 41 КЗпП України, Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду 23 січня 2018 року справа № 273/212/16-ц дійшов висновку, що дія положень частини третьої ст. 99 ЦК України та п. 5 частини першої ст. 41 КЗпП України передбачає право компетентного (уповноваженого) органу товариства припинити повноваження члена виконавчого органу у будь-який час, на свій розсуд, з будь-яких підстав; реалізація цього права у будь-який час гарантується нормами корпоративного права для припинення негативного впливу на управлінську діяльність товариства.

Передбачена п. 5 частини першої ст. 41 КЗпП України підстава розірвання трудового договору не передбачає необхідності з’ясування вини працівника, доцільності та причини звільнення, врахування попередньої роботи та інших позитивних результатів.

Законність звільнення за п. 5 частини першої ст. 41 КЗпП України обумовлюється лише правозгідністю рішення вищого органу управління або виконавчого органу, що наділений повноваженнями з прийому/звільнення працівників [362].

Аналогічний висновок зробив Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду 7 лютого 2018 року справа № 711/5711/16-ц. У своєму рішенні він зазначив, що передбачена п. 5 частини першої ст. 41 КЗпП України підстава розірвання трудового договору не передбачає необхідності попереднього повідомлення про звільнення, з’ясування вини працівника, доцільності та причини звільнення, врахування попередньої роботи та інших позитивних результатів [363].

Верховний Суд керувався швидше доцільністю, а не правом, оскільки в обґрунтуванні зазначив, що тлумачення п. 5 частини

першої ст. 41 КЗпП України та частини третьої ст. 99 ЦК України свідчить, що припинення повноважень члена виконавчого органу може відбутися у будь-який час та з будь-яких підстав. При цьому припинення повноважень члена виконавчого органу гарантується нормами цивільного права для припинення або запобігання негативного впливу на управлінську діяльність товариства. Тобто в цьому випадку доцільність запобігання негативному впливу на управлінську діяльність товариства переважила над дотриманням гарантій трудових прав працівників.

Така позиція суду викликає заперечення. Адже звільнення працівника має відбуватися за підставами, передбаченими законом. Звільнення у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб, передбачає, що ці повноваження повинні бути припинені. Повноваження можуть бути припинені у зв'язку із закінченням їх терміну, або за рішенням органу, який призначав на посаду. Однак орган, який призначав на посаду, не може прийняти рішення без обґрунтування про припинення повноважень. Відсутність у ст. 99 Цивільного кодексу переліку підстав для припинення повноважень члена виконавчого органу не свідчить, що таких підстав не повинно бути. Такі підстави можуть передбачатися статутом товариства або контрактом. Наявність підстави "припинення повноважень" серед переліку підстав розірвання трудового договору свідчить, що на ці категорії працівників поширюються гарантії, передбачені трудовим законодавством.

Відповідно до ст. 4 Конвенції Міжнародної організації праці № 158 "Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року", ратифікованої Постановою Верховною Радою України від 04 лютого 1994 року № 3933-XII трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного зі здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби [414].

Однією з гарантій є наявність підстав для звільнення. Тлумачення Верховного Суду про те, що члена виконавчого органу можна звільнити без підстав, порушує трудові права праців-

ників. Як аналогію можна застосувати норми закону “Про державну службу”, де також передбачено підстави для припинення державної служби. Однак ст. 83 зазначеного закону містить конкретний перелік підстав для припинення повноважень державної служби, що є гарантією від незаконного звільнення. Ст. 87 закону “Про державну службу” містить перелік підстав припинення державної служби за ініціативою суб’єкта призначення [388]. Звідси випливає, що не можна припинити державну службу за ініціативою суб’єкта призначення без дотримання підстав, передбачених цією статтею. Аналогічно і застосування п. 5 ст. 41 КЗПП України також повинно передбачати наявність підстави для припинення повноважень. Посилання на ст. 99 Цивільного кодексу України є недоречним, оскільки вона тільки надає право вищому органу управління або виконавчому органу, що наділений повноваженнями з прийому/звільнення працівників звільняти з посади.

Важливим для судової практики захисту трудових прав працівників є позиція Верховного Суду викладена у постанові від 28 березня 2019 року справа № 755/3495/16-ц стосовно предмету захисту трудових прав працівників. Верховний Суд зазначив, що у трудових спорах предметом перегляду є рішення роботодавця, якими зачіпаються трудові права працівника, а не накази, що стосуються організації роботи підприємства

У постанові зазначено, що не є належним способом захисту оскарження працівником рішення про визначення структури підприємства чи установи, про зміну в організації виробництва і праці, скорочення чисельності або штату працівників, оскільки прийняття такого рішення є винятковою компетенцією власника такого підприємства чи установи або уповноваженого ними органу та є складовою права на управління діяльністю підприємством чи установою. При цьому правом працівника залишається оспорювати власне саме правомірність його звільнення [368]. Оскільки об’єктом захисту є трудові права та інтереси працівників, то відповідно орган, який здійснює захист у межах своєї компетенції, розглядає справу про захист порушених або оспорюваних трудових прав, і не може втручатися

в компетенцію роботодавця в частині самостійного визначення організаційної структури, встановлення чисельності працівників і штатного розпису відповідно до ч. 3 ст. 64 Господарського кодексу України.

Судовому розгляду підлягають не тільки справи про порушення прав працівників, а і про дотримання гарантій для окремих категорій працівників. Відмовляючи у поновленні на роботі вагітній жінці, з якою трудовий договір припинено у зв'язку із спливом його строку, Велика Палата Верховного Суду мотивувала це тим, що позивач обрав невідповідний спосіб захисту.

Відповідно до частини третьої ст. 184 КЗпП України звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – частина шоста ст. 179 КЗпП України), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок відбувається також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців від дня закінчення строкового трудового договору.

Тобто звільнення на підставі п. 2 ст. 36 КЗпП України, зокрема, вагітних жінок провадиться з обов'язковим працевлаштуванням. Не може бути визнано, що власник або уповноважений ним орган виконав цей обов'язок з працевлаштування, якщо звільненій працівниці не була надана на тому ж або на іншому підприємстві (в установі, організації) інша робота або запропонована робота, від якої вона відмовилася з поважних причин (наприклад, за станом здоров'я).

На думку суддів Великої Палати, під час звільнення вагітної жінки за підставою, передбаченою п. 2 ст. 36, закінчення його строку способом захисту може бути не поновлення на роботі. У разі невиконання власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом протягом трьох місяців

обов'язку з працевлаштування звільненого працівника за п. 2 ст. 36 КЗпП України, зокрема вагітної жінки, за заявою такої особи може вирішуватися спір не про поновлення на роботі, а про виконання зобов'язання з працевлаштування [357].

Така позиція Великої Палати Верховного Суду викликає заперечення.

У тому ж рішенні Велика Палата Верховного Суду зазначила, що підстав для поновлення працівника на роботі немає, якщо працівника звільнено обґрунтовано, з додержанням процедури звільнення. Відштовхуючись від протилежного, можна констатувати, що якщо працівника звільнили без підстави, а також з порушеннями процедури звільнення, то є підстави для поновлення працівника на роботі.

Звільнення визнається незаконним, якщо воно проведене без законної підстави, а також без дотримання процедури звільнення. Звільнення також визнається незаконним, якщо не були дотримані гарантії для працівників, передбачені чинним законодавством: звільнено в період тимчасової непрацездатності, звільнено вагітну жінку, звільнено в період відпустки тощо.

Норма ст. 179 КЗпП України є гарантією для вагітних жінок при звільненні у зв'язку зі спливом строку трудового договору.

Відповідно до п. 18 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9 “Про практику розгляду судами трудових спорів”, при розгляді справ про поновлення на роботі судам необхідно з'ясувати, з яких підстав проведене звільнення працівника згідно з наказом (розпорядженням), і перевірити їх відповідність законам.

У своїй постанові Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 12 вересня 2018 року справа № 205/6983/16-ц зазначив, що звільнення – це триваючий у часі процес, який закінчується видачею трудової книжки з копією наказу про звільнення та остаточним розрахунком [365].

Тобто при звільненні за ініціативою працівника необхідно враховувати підставу для звільнення, особливі гарантії для працівників при звільненні і оформлення звільнення. У своєму

висновку від 16 травня 2018 року Велика Палата Верховного Суду всупереч постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 12 вересня 2018 року розмежувала підставу для звільнення і гарантії для працівників при звільненні.

Оскільки Велика Палата не врахувала того, що при звільненні вагітної жінки норма ст. 179 КЗпП України не була дотримана, видається, що висновок про правомірність звільнення, а також про зміну способу захисту на зобов'язання роботодавця виконати обов'язок по працевлаштуванню є хибним.

Як бачимо судова практика в частині захисту трудових прав працівників є неоднозначною, що повинно стимулювати законодавця усувати прогалини у правовому регулюванні з метою посилення гарантій захисту трудових прав.

Іншим судовим органом, який повинен забезпечувати захист трудових прав працівників, є Конституційний суд України. Особлива роль Конституційного суду підкреслюється тим, що він не входить в єдину систему судових органів України, відповідно до Конституції України та Закону “Про судоустрій і статус суддів” [420].

Відповідно до Конституції України та Закону України “Про Конституційний Суд України”, Конституційний Суд України є органом конституційної юрисдикції, який забезпечує верховенство Конституції України, вирішує питання про відповідність Законів України Конституції України та у передбачених Конституцією України випадках інших актів, здійснює офіційне тлумачення Конституції України, а також інші повноваження відповідно до Конституції України [400]. Його діяльність спрямована передусім на забезпечення основних прав і свобод людини, функціонування органів публічної влади та місцевого самоврядування, на забезпечення стабільності, прямої дії норми Конституції на території України [327, с. 39].

У науковій літературі висловлено сумніви стосовно віднесення його до судових органів, оскільки він переважно виконує функцію конституційного контролю, внаслідок чого його до-

цільно вважати представником контрольно-наглядової влади [105, с. 10; 533, с. 13–14; 571, с. 65].

Зокрема, С. Я. Вавженчук вважає, що діяльність Конституційного суду за своїм змістом не є захисною, а попереджувально-охоронною, що виявляється в межах попереджувально-охоронних правовідносин. Захист суб'єктивного трудового права шляхом його діяльності не відбувається, оскільки захистити суб'єктивне трудове право можливо лише в межах захисних трудових правовідносин, що, звичайно, окреслено конкретним правозастосуванням [70, с. 377].

З такою позицією важко погодитися з наступних причин. Україна проголошена як соціальна і правова держава, основним обов'язком якої є забезпечення прав і свобод людини. Конституцією гарантовано право на звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини та громадянина безпосередньо на підставі Конституції України. Провідне місце в механізмі захисту прав і свобод людини та громадянина України належить Конституційному Суду України як гаранту верховенства Основного Закону на всій території держави [331, с. 88]. На думку А. Головіна, “Конституційний Суд України, даючи офіційне тлумачення правових норм, забезпечує захист прав громадян у питаннях, що були предметом розгляду органів судової або виконавчої влади. Своє право на судовий захист у єдиному органі конституційної юрисдикції в Україні громадяни, особи без громадянства, іноземці, фізичні особи можуть реалізувати або через звернення до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини чи інших суб'єктів конституційного подання, або порушивши клопотання про офіційне тлумачення положень Конституції та законів України” [112]. Досліджуючи конституційну юрисдикцію, А. О. Селіванов дійшов висновку, що Конституційний Суд захищає права і свободи громадян, інші конституційні цінності притаманними йому засобами [481, с. 6]. Тому необхідно дослідити зазначену проблему крізь призму його повноважень. Відповідно до ст. 7 Закону України “Про Конституційний Суд України”, до його повноважень віднесено також і вирішення питань про відповідність Конституції Украї-

ни (конституційність) Законів України (їх окремих положень) за конституційною скаргою особи, яка вважає, що застосований в остаточному судовому рішенні в її справі Закон України суперечить Конституції України. Норма ст. 8 зазначеного Закону передбачає, що з метою захисту та відновлення прав особи Конституційний Суд розглядає питання щодо відповідності Конституції України (конституційності) акта (його окремих положень), який втратив чинність, але продовжує застосовуватися до правовідносин, що виникли під час його чинності. Тобто норма ст. 8 чітко визначає, що Конституційний Суд розглядає питання щодо відповідності Конституції України (конституційності) акта (його окремих положень) з метою захисту та відновлення прав особи.

Засобами звернення до Конституційного суду є конституційне подання, конституційне звернення, конституційна скарга. Відповідно до закону, особа, права якої порушуються може звернутися із конституційною скаргою. Нею є подане до Суду письмове клопотання щодо перевірки на відповідність Конституції України (конституційність) Закону України (його окремих положень), що застосований в остаточному судовому рішенні у справі суб'єкта права на конституційну скаргу. Умовою звернення до Конституційного суду із конституційною скаргою є вичерпання особою усіх інших національних засобів юридичного захисту.

Наприклад, у 2019 році Конституційний суд прийняв рішення за конституційними скаргами:

1) Байшева Павла Вікторовича, Бурлакової Ольги Олександрівни, Даць Ірини Вільямівни, Дєдковського Вячеслава Вікторовича, Желізняка Михайла Васильовича, Кожухарової Людмили Анатоліївни щодо відповідності Конституції України (конституційності) п. 2, 3 розділу II “Прикінцеві положення” Закону України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури” від 28 січня 2016 року № 955-VIII зі змінами (Рішення Першого Сенату від 12 липня 2019 року № 5-р(І)/2019) [471];

2) Скрипки Анатолія Володимировича та Бобири Олексія Яковича щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої ст. 59 Закону України “Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи” (Рішення Другого Сенату від 25 квітня 2019 року № 1-р(II)/2019) [449];

3) Хліпальської Віри Василівни щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини другої ст. 26 Закону України “Про виконавче провадження” (щодо забезпечення державою виконання судового рішення) (Рішення Другого Сенату від 15 травня 2019 року № 2-р(II)/2019) [450];

4) Жабо Тетяни Максимівни щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої ст. 40 Кодексу законів про працю України (рішення Другого Сенату від 4 вересня 2019 року № 6-р(II)/2019) [451].

Рішення і висновки Конституційного суду України є обов’язковими до виконання на території держави, вони є остаточними і не підлягають оскарженню. Відповідно до ст. 91 Закону України “Про конституційний суд України” закони, інші акти або їх окремі положення, що визнані неконституційними, втрачають чинність з дня ухвалення Конституційним Судом рішення про їх неконституційність, якщо інше не встановлено самим рішенням, але не раніше дня його ухвалення.

У випадку, якщо Конституційний Суд, розглядаючи справу за конституційною скаргою, визнав Закон України (його положення) таким, що відповідає Конституції України, але одночасно виявив, що суд застосував Закон України (його положення), витлумачивши його у спосіб, що не відповідає Конституції України, то Конституційний Суд вказує на це у резолютивній частині рішення.

Суттєвим недоліком судового захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина через конституційне правосуддя є проблема неналежного виконання рішень Конституційного Суду [185, с. 18].

На це свого часу вказував сам Конституційний суд України. В Ухвалі про відмову у відкритті нового провадження у справі

за конституційним зверненням громадянина Заїченка Володимира Георгійовича щодо офіційного тлумачення положення п. 18 частини першої ст. 293 Цивільного процесуального кодексу України у взаємозв'язку зі ст. 129 Конституції України від 20 липня 2010 року № 49-у/201013 Суд вказує на неналежне виконання Рішення Конституційного Суду від 27 січня 2010 року № 3-рп/2010 Верховним Судом України і рекомендує йому привести постанову Пленуму Верховного Суду України від 24 жовтня 2008 року № 12 “Про судову практику розгляду цивільних справ в апеляційному порядку” в частині роз'яснення щодо застосування п. 18 частини першої ст. 293 Цивільного процесуального кодексу України у відповідність з Рішенням Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Заїченка Володимира Георгійовича щодо офіційного тлумачення положення п. 18 частини першої ст. 293 Цивільного процесуального кодексу України у взаємозв'язку зі ст. 129 Конституції України (про апеляційне оскарження ухвал суду) від 27 січня 2010 року № 3-рп/2010 [553].

Невиконаними залишаються і рішення Конституційного Суду України в частині визнання неконституційними окремих положень частини другої ст. 26 Закону України “Про виконавче провадження”, а також частини третьої ст. 59 Закону України “Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи”. Не внесені зміни ні до відповідних законів, а також відповідними державними органами не внесені зміни у підзаконні нормативно-правові акти, зокрема в Інструкцію з організації примусового виконання рішень [177] та в Порядок подання й оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій відповідно до Закону України “Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” [356].

Невиконаним також є рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень п. 2 частини першої ст. 49, другого речення ст. 51 Закону України “Про загальнообов'язкове державне пенсійне

страхування” від 7 жовтня 2009 року. Цим рішенням Конституційний Суд України визнав такими, що не відповідають Конституції України (є неконституційними), положення п. 2 частини першої ст. 49, другого речення ст. 51 Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” від 9 липня 2003 року, які встановлювали припинення пенсійних виплат у зв’язку з виїздом пенсіонера на постійне місце проживання за кордон. У зв’язку з прийнятим рішенням утворилася правова колізія, оскільки Верховна Рада не прийняла змін до зазначеного Закону “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” і не врегулювала механізму виплати пенсій особам, які проживають за кордоном. Пенсійний фонд України також не врегулював цих правовідносин і не вніс змін у Порядок подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій відповідно до Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”. Про невиконання рішення Конституційного суду свідчать ряд справ, які розглядала у тому числі Колегія суддів Судової палати в адміністративних справах Верховного Суду України. Так, Одеський окружний адміністративний суд, Чернівецький окружний адміністративний суд розглядали справи за позовами до відповідних управлінь Пенсійного фонду України про виплату пенсії особі, яка виїхала за кордон на постійне проживання, керуючись відповідним рішенням Конституційного Суду України [470].

Колегія суддів Судової палати в адміністративних справах Верховного Суду України у своєму рішенні зазначила, що з дня набрання чинності рішенням № 25-рп/2009 щодо неконституційності положень п. 2 ч. 1 ст. 49, другого речення ст. 51 Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”, виникли підстави для поновлення конституційного права особи на виплату пенсії, виплата якої була зупинена на підставі положень цього закону. З цього часу управління ПФУ має відновити виплату пенсії громадянам України, які виїхали на постійне місце проживання за кордон [463].

У Законі “Про Конституційний Суд України” необхідно передбачити механізм виконання рішень Конституційного Суду

України, у тому числі в частині підзаконних нормативно-правових актів України. Можна підтримати пропозицію І. М. Ласько про наділення Конституційного Суду України правом законодавчої ініціативи, лише в частині правових норм, які були предметом розгляду цього суду. Буквально це означає, що у випадку визнання Конституційним Судом України неконституційності окремих положень щодо реалізації особами їхніх прав, він повинен відразу звертатися до органів державної влади щодо усунення прогалин, які виникають у правовому регулюванні внаслідок ухвалення такого рішення КСУ [248, с. 101–102].

З метою забезпечення виконання рішення Конституційного Суду він у рішенні може встановити порядок і строки їх виконання, а також зобов'язати відповідні державні органи забезпечити контроль за виконанням рішення, додержанням висновку. Також Конституційний Суд може вимагати від відповідних органів письмове підтвердження виконання рішення, додержання висновку.

До судової форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників відносимо також і захист їх Європейським судом з прав людини.

Європейський суд з прав людини створений відповідно до положень Конвенції про захист прав і основних свобод людини 1950 р. [205].

Законом від 17 липня 1997 року Україна ратифікувала зазначену Конвенцію, а також протоколи до неї № 1, 2, 4, 7 та 11. Зі схваленням Конвенції розпочався процес створення якісно нової європейської системи захисту прав і свобод людини, яка стала фундаментом для національних правових систем усіх країн Європи [87]. Це стало можливим завдяки створенню Європейського суду з прав людини, який наділений повноваженнями розглядати справи стосовно порушень прав, що передбачені конвенцією. Одним із позитивних наслідків ратифікації Конвенції є те, що громадяни України набули право на звернення до Європейського суду з прав людини.

Отже, крім внутрідержавних форм захисту трудових прав, працівників, з'явилася можливість міжнародного захисту в Єв-

ропейському суді з прав людини. Україна як учасниця Конвенції про захист прав людини та основних свобод визнає юрисдикцію Європейського суду з прав людини. Цим органом сформульовані основні принципи права ЄЄ, які є загальними для всіх національних систем права, в тому числі принцип захисту основних прав людини [582, с. 218].

Зокрема, І. В. Лагутіна вважає, що як мінімум порушення двох статей Конвенції про захист прав людини й основних свобод може стати приводом для звернення до Європейського суду з прав людини: 1) в ст. 4 Конвенції ідеться про заборону примусової чи обов'язкової праці; 2) ст. 11 Конвенції передбачає право кожного на свободу мирних зборів і свободу асоціації з іншими, включаючи право створювати профспілки і вступати до них для захисту своїх інтересів. Природно, перелік можливих порушень Конвенції, які можуть стати предметом розгляду в Європейському суді з прав людини, не є вичерпним. Інші порушення також можуть стати підставою для звернення до зазначеного суду з метою захисту порушених прав у галузі трудових правовідносин [239, 343–346].

У Конвенції немає статей про право на працю, а також норм, які б закріплювали трудові права працівників. Водночас опосередковано ЄСПЛ застосовує норми Конвенції в частині захисту трудових прав.

Положення Конвенції, які стосуються захисту трудових прав працівників, умовно можна поділити на дві групи: ті, що можуть застосовуватися в якості норм матеріального права й опосередковано стосуються трудових прав, і ті, що є універсальними для усіх прав людини і відіграють роль процесуальних гарантій. До першої групи належать положення Конвенції про заборону катування (ст. 3); заборону рабства і примусової праці (ст. 4); право на повагу до приватного і сімейного життя (ст. 8); заборону дискримінації (ст. 14); свободу зібрань та об'єднання (ст. 11); та про захист власності (ст. 1 Протоколу 1). До другої групи належать право на справедливий суд (ст. 6); право на ефективний засіб юридичного захисту (ст. 13). Зокрема, право на справедливий суд передбачає право на доступ до незалежно-

го суду, розгляд справи у розумний строк, а також обов'язкове виконання судових рішень.

Тож, ЄСПЛ у справах “Бурмич та інші проти України” [511] та “Юрій Миколайович Іванов проти України” [513] констатував, що затримка виконання рішення суду в тому числі в частині компенсації шкоди є порушенням права на справедливий суд.

Поряд із цим Європейський суд зазначив, що порушення положень Конвенції у зв'язку із невиконанням або тривалим виконанням рішень національних судів, відповідальність за виконання яких несе держава, було констатоване Європейським судом у понад 300 справах щодо України.

З цього приводу Комітетом Міністрів Ради Європи 6 березня 2008 року та 8 червня 2009 року було прийнято проміжні резолюції, які стосувалися проблем невиконання або тривалого виконання рішень національних судів, а також відсутності ефективного засобу юридичного захисту від такого порушення. У вказаних резолюціях зокрема було наголошено, що невиконання рішень національних судів становить системну проблему в Україні та що наслідком невжиття всіх необхідних заходів, включаючи заходи для усунення причин, що призводять до порушення Конвенції, є постійне збільшення кількості нових заяв до Європейського суду із аналогічними скаргами.

У цьому контексті, розглядаючи справу “Юрій Миколайович Іванов проти України” ЄСПЛ вирішив застосувати процедуру “пілотного” рішення щодо України. Отже, констатувавши порушення Конвенції у справі заявника та присудивши йому відповідне відшкодування, Європейський суд одночасно вказав державі Україна на необхідність вжиття відповідних заходів, спрямованих на усунення підстав для подальших подібних порушень, а також на надання адекватного та достатнього відшкодування заявникам у інших аналогічних справах.

Процедура “пілотного рішення” є зобов'язанням держави здійснити системні зміни, які б сприяли усуненню причин та унеможливили порушення Конвенції. Застосування “пілотного рішення” суттєво розвантажить ЄСПЛ, оскільки сприяти зменшенню скарг з одного і того ж питання. У “пілотному

рішенні” Європейський суд чітко визначає недоліки національного законодавства, що лежать в основі порушення прав людини, передбачених Конвенцією та зобов’язує державу внести відповідні зміни у національне законодавство.

“Пілотним рішенням” ЄСПЛ “Юрій Миколайович Іванов проти України” державу було зобов’язано запровадити ефективний засіб юридичного захисту, який би забезпечив адекватний та достатній захист від невиконання або затримки у виконанні рішень національного суду, за виконання якого вона несе відповідальність відповідно до принципів, встановлених практикою Європейського суду з прав людини.

У справі, яку аналізуємо, ЄСПЛ звернув увагу на таке: суд нагадав, що “тягар виконання судового рішення покладається головним чином на органи влади” держави відповідача; зазначив, що коли боржник є державною установою, виконання судових рішень “можливе... лише у випадку, якщо держава передбачить і визначить на такі цілі відповідні кошти в Державному бюджеті України шляхом здійснення необхідних законодавчих заходів”; наголосив на необхідності запровадження ефективних засобів юридичного захисту, спроможних забезпечити адекватне й достатнє відшкодування за невиконання або затримку у виконанні рішень національних судів відповідно до принципів, встановлених практикою Суду. На впровадження відповідних змін ЄСПЛ надав Україні один рік з моменту, коли це рішення набуває статусу остаточного [513].

На виконання цього пілотного рішення 5 червня 2012 року був прийнятий Закон України “Про гарантії держави щодо виконання судових рішень” № 4901-VI [387], яким встановлено гарантії держави щодо виконання судових рішень та виконавчих документів, визначених Законом України “Про виконавче провадження”, та особливості їх виконання. Законом також передбачено порядок погашення заборгованості за рішеннями судів до набрання чинності цього закону. Заборгованість погашається в такій черговості: у першу чергу погашають заборгованість за рішеннями суду щодо пенсійних та соціальних виплат, про стягнення аліментів, відшкодування збитків та шкоди, завда-

них унаслідок злочину або адміністративного правопорушення, каліцтва або іншого ушкодження здоров'я, а також у зв'язку з втратою годувальника; у другу чергу погашають заборгованість за рішеннями суду, пов'язаними з трудовими правовідносинами; у третю чергу погашають заборгованість за всіма іншими рішеннями суду. Бюджетні асигнування на погашення заборгованості визначено Законом про Державний бюджет України на відповідний рік.

На виконання зазначеного закону Кабінет Міністрів України затвердив Порядок погашення заборгованості за рішеннями суду, виконання яких гарантує держава, і яким визначив механізм обліку виконавчих документів та судових рішень, передбачених Законом України "Про гарантії держави щодо виконання судових рішень", інвентаризації та погашення заборгованості за ними [355].

Велика частина скарг до ЄСПЛ стосується погашення заборгованості із виплати заробітної плати [476, с. 145].

Оскільки в Конвенції відсутня норма, яка б стосувалася заробітної плати чи соціальних виплат, то суд в цьому випадку застосовує ст. 1 протоколу 1 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, яка передбачає захист власності. Протоколом передбачено, що кожна фізична або юридична особа має право мирно володіти своїм майном. Ніхто не може бути позбавлений своєї власності інакше як в інтересах суспільства і на умовах, передбачених законом і загальними принципами міжнародного права [428, с. 291].

Під час аналізу рішень ЄСПЛ можна виділити значну частину справ, у яких розглянуто питання, чи належить заробітна плата до поняття "майно", яке захищає Конвенція.

"Майном" може бути або "існуюче майно", або активи, включаючи право вимоги, щодо яких заявники можуть стверджувати, що вони мають щонайменше "законне сподівання" отримати можливість ефективної реалізації права на майно [512].

Аналізуючи практику розгляду Судом справ щодо порушення права володіння майном, ми можемо зробити висновок, що поняття "майно", як і "власність", має досить широке тлумачен-

ня й охоплює низку економічних інтересів (активів) – як матеріальних, так і нематеріальних [561, с. 128–130].

Аналізуючи справи ЄСПЛ можна зробити висновок, що у контексті ст 1 Першого протоколу Конвенції ЄСПЛ розглянуто справи щодо порушення законодавства про оплату праці:

– кошти, належні заявникам на підставі судових рішень, які є остаточними та підлягають виконанню (“Бурдов проти Росії” (Burdivov v. Russia), заява № 59498/00, рішення від 7 травня 2002 року, п. 40);

– “правомірні очікування” / “законні сподівання” вчиняти певні дії, відповідно до виданого державними органами дозволу (наприклад, правомірні сподівання бути здатним здійснювати запланований розвиток території, з огляду на чинний на той час дозвіл на промислове освоєння землі (Справа “Пайн Велі Девелопмент Лтд. та інші проти Ірландії” (Pine Valley Developments Ltd and Others v. Ireland), заява № 12742/87, рішення від 23 жовтня 1991 року);

У рішенні по справі “Кечко проти України” ЄСПЛ зазначив, що поняття “власності”, яке міститься в першій частині ст. 1 Протоколу № 1 (994_535), 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, таким способом, як “власність” в цілях вказаного положення. Питання, що потребує визначення, полягає в тому, чи відповідно до обставин справи, взятих в цілому, заявник мав право на матеріальний інтерес, захищений ст. 1 Протоколу № 1.

Це насамперед означає, що національне законодавство держав-учасниць Конвенції не може вважатися остаточним при з’ясуванні його змісту, проте Суд може визнати за доцільне застосувати національне законодавство. Водночас, це передбачає обізнаність – передусім, на національному рівні – з позицією Суду щодо тих чи інших питань. Особливо зазначена проблема є актуальною, коли підхід Суду є більш широким, аніж у національного законодавця.

Наприклад, визнання майном “правомірних очікувань” не вписується в традиційну канву об’єктів цивільних прав за чинним Цивільним Кодексом України, як і визнання економічних інтересів за ліцензією на право здійснення певного виду діяльності. Тобто, документи дозвільного характеру можуть водночас визнаватися “активами” та охоплюватися поняттям “майна”. “Правомірні очікування” за своїм характером повинні бути більш конкретними, ніж просто надія і мають ґрунтуватися на законодавчому положенні або юридичному акті, такому як судове рішення [454]. Отже, можна зробити висновок, що у випадках, коли особа має право на заробітну плату, яке передбачене законодавством і підтверджене рішенням національного суду, проте державні органи його не надають, можна з впевненістю говорити про порушення права власності, передбаченого ст. 1 Протоколу № 1.

Значна кількість заяв, які розглядають у Європейському суді з прав людини, стосуються спорів про виплату належних заявникам грошових сум. Більшість усіх звернень до Суду проти України стосуються саме невиконання судових рішень з цього питання. Серед зазначених виплат перше місце займають виплати заборгованості із заробітної плати: про виплату заборгованості із заробітної плати (справа “Сокур проти України”, заява № 29439/02, 26 квітня 2005 року) [460], а також надбавки за вислугу років (справа “Жовнер проти України” [457], вимога компенсації за затримку у поверненні трудової книжки (справа “Ліписвіцька проти України”, заява № 11944/05, 12 травня 2011 року) [458].

У справі “Кечко проти України” ЄСПЛ зазначив, що в межах свободи дій держави треба визначати, які надбавки виплачувати своїм робітникам з державного бюджету. Держава може вводити, призупиняти чи закінчити виплату таких надбавок, вносячи відповідні зміни в законодавство. Однак, якщо чинне правове положення передбачає виплату певних надбавок, і дотримано всі вимоги, необхідні для цього, органи державної влади не можуть свідомо відмовляти у цих виплатах, доки відповідні положення є чинними [453].

Також ЄСПЛ розглядав порушення права на захист трудових прав у контексті положення п. 1 ст. 6 Конвенції про “право на суд”. У справі “Шестопалова проти України” ЄСПЛ зазначив, що законні сподівання заявниці на розгляд її позову по суті не було виправдано внаслідок суперечливих вказівок національних судів щодо юрисдикції справи.

У своєму рішенні ЄСПЛ зазначив, що п. 1 ст. 6 втілює “право на суд”, за яким право на доступ до суду (тобто право ініціювати провадження у національних судах) становить лише один із його аспектів. Для того, щоб право на доступ до суду було ефективним, особа повинна мати чітку практичну можливість оскаржити діяння, що становить втручання в її права. ЄСПЛ зазначив, що заявниця мала можливість ініціювати провадження у національних судах, проте вони, зрештою, не розглянули по суті її позовні вимоги щодо поновлення на роботі, встановивши, що вони не мали юрисдикції стосовного цього питання, незважаючи на той факт, що процесуальні вимоги прийнятності були дотримані [456].

Необхідно зауважити, що рішення і висновки ЄСПЛ як і правові позиції Верховного Суду мають подвійну природу.

Відповідно до Закону України “Про виконавче провадження”, примусовому виконанню підлягають рішення Європейського суду з прав людини [382]. Особливості виконання цих рішень визначені Законом України “Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини” [383].

Відповідно до зазначених законів особі, на користь якої постановлене рішення ЄСПЛ, виплачується відшкодування, передбачене рішенням, а також з метою забезпечення відновлення порушених прав Стягувача вживаються додаткові заходи індивідуального характеру:

а) відновлення настільки, наскільки це можливо, попереднього юридичного стану, який Стягувач мав до порушення Конвенції про захист прав людини й основоположних свобод (*restitutio in integrum*);

б) інші заходи, передбачені у Рішенні ЄСПЛ.

Відновлення попереднього юридичного стану Стягувача відбувається, зокрема, шляхом: повторного розгляду справи судом, включаючи відновлення провадження у справі; повторно розгляду справи адміністративним органом.

Законом України “Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини” також передбачено, що Суди застосовують при розгляді справ Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод та практику ЄСПЛ як джерело права.

Можемо зробити висновок про те, що ЄСПЛ в контексті Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод здійснює ефективний захист трудових прав та інтересів працівників.

Підсумовуючи дослідження судової форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників, можемо зробити висновок про те, що суди сприяють примиренню учасників трудових правовідносин, дотриманню розумного балансу їхніх інтересів, запобігають трудовим конфліктам і таким способом виступають чинником підтримання соціальної стабільності у суспільстві.

3.3. Адміністративна форма захисту трудових прав та законних інтересів

Серед усіх юрисдикційних форм захисту важливе місце займає адміністративна форма. Під адміністративною формою захисту необхідно розуміти урегульовану законом діяльність визначеного кола державних органів по здійсненню захисту законних прав та інтересів громадян на основі передбаченої законом процедурної форми шляхом відповідного реагування з метою запобігання можливим і припинення здійснюваних правопорушень, усунення перешкод у здійсненні суб’єктивних прав і законних інтересів [49].

Учений Р. І. Кондратьєв зазначає, що належна ефективність функціонування господарського комплексу може бути досягнута тільки за належної активності органів, на які поширюється

управління, і наявності в законодавстві певних гарантій від застосування щодо їх діяльності волюнтаристських методів впливу [208, с. 15]. Ці завдання повинні покладатися у тому числі на систему державних органів, які повинні усувати порушення законодавства, здійснюючи захист прав особи.

Адміністративний порядок захисту суб'єктивних трудових прав та інтересів, що охороняються законом, є проявом публічно-правових засад у регулюванні трудових правовідносин і характеризує міру втручання держави в особі органів управління у правове регулювання і захист трудових прав [318].

У науковій літературі з трудового права в більшості випадків акцентовано увагу на державному нагляді і контролі за дотриманням законодавства про працю. Під наглядом і контролем за дотриманням законодавства про працю розуміють діяльність компетентних державних і громадських органів, спрямовану на перевірку відповідності трудовому законодавству дій роботодавців у процесі управління найманою працею, запобігання і виявлення правопорушень, притягнення винних у порушенні трудових прав працівників до юридичної відповідальності [544, с. 470].

Чинний КЗпП України у ст. 260 визначає коло органів, які здійснюють державний нагляд за охороною праці. До них віднесено:

- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці;
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки;
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері пожежної безпеки;
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері техногенної безпеки;
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення.

До основних завдань органів, які здійснюють нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства, В. Л. Костюк відносить: захист трудових прав працівників, а також прав застрахованих осіб, встановлених трудовим законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування; притягнення до відповідальності порушників трудового законодавства та/або інформування відповідних державних органів про допущені порушення трудового законодавства, факти бездіяльності або зловживань, розгляд яких належить до компетенції цих органів; забезпечення поновлення порушених трудових прав та соціально-трудова гарантії відповідно до Кодексу законів про працю України та чинного законодавства; інформування відповідних органів державної влади про факти бездіяльності чи зловживань, які потребують втручання цих органів відповідно до закону [212, с. 11].

У законодавстві відсутня уніфікована правова база регулювання діяльності органів, які уповноважені здійснювати адміністративний захист трудових прав працівників.

Нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства проводиться у двох основних сферах: сфері встановлення умов праці та сфері застосування вже встановлених умов праці. Одним із завдань нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства є виявлення допущених порушень цього законодавства і поновлення прав працівників [538, с. 478].

Натомість С. Я. Вавженчук спробував в здійсненні нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства виділити і захист. Він зазначає, що особливістю процедур нагляду і контролю є те, що до виявлення порушення вимог трудового законодавства під час такої діяльності здійснюється превентивна охорона трудових прав, а з моменту виявлення порушення наявний їх захист. При цьому він зазначає, що органи нагляду і контролю уповноважені видавати приписи про усунення порушення законодавства, а в разі невиконання – застосовувати до винного роботодавця штрафні санкції [70, с. 355].

Дослідження підходів до визначення сутності поняття “контроль” показує, що погляди вчених у цій сфері дещо відрізняють-

ся. Існує досить велика кількість визначень контролю. Але можна виділити три основні підходи до трактування сутності цього поняття:

- складова (елемент) управління;
- функція управління;
- система спостереження та перевірки.

Якщо розглядати контроль як елемент управління, то він передбачає нагляд за об'єктом з метою перевірки відповідності стану об'єкта бажаному та необхідному, визначеному законами, положеннями, інструкціями та іншими нормативними документами, а також програмами, планами, договорами, проектами тощо. Контроль – також одна з основних функцій управління, завершальна стадія управлінського процесу. Відповідно до третього підходу, контроль – це систематичне спостереження і перевірка процесу функціонування відповідного об'єкта [142].

Зокрема, Д. Бахрах зазначає, що наглядова діяльність є складовою частиною державного управління, а її головне завдання полягає у забезпеченні якості продукції, послуг і безпеки громадян, суспільства, держави, тоді як контроль містить у собі нагляд за законністю і доцільністю діяльності [30, с. 35].

Частина дослідників проблем державного контролю розглядає його як функцію виконавчої влади. Функція, яку здійснює держава в особі уповноважених органів з метою перевірки дотримання й виконання поставлених завдань, прийнятих рішень і їх правомірності [594, с. 6].

На думку А. В. Матвійчука, під державним контролем у галузі будівництва розуміють спостереження й перевірку стану галузі будівництва та її елементів за визначеними законодавством напрямками, з метою встановлення відповідності між завданнями планування, проектування, здійснення забудови територій і будівництва об'єктів, та досягнутими при цьому результатами, а також запобігання, припинення та виправлення помилок і неправомірних дій з боку суб'єктів господарювання, досягнення максимально ефективних результатів, дослідження перспектив і напрямів розвитку галузі будівництва [277]. На рівні органів виконавчої влади контроль трансформується у

функцію, яка може бути основною діяльністю або лише елементом більш широкої діяльності [1, с. 294].

Адміністративна форма захисту на відміну від контрольно-наглядової діяльності реалізується на підставі звернення особи і ґрунтується на факті порушення суб'єктивних прав. В. М. Горшенюв наголошує, що контрольно-наглядова діяльність здійснюється уповноваженими на це державними органами не у зв'язку з порушенням суб'єктивного права чи законодавства, а з періодичним проведенням перевірок [117, с. 55].

Однак, захист трудових прав передбачає, по-перше, діяльність, спрямовану на відновлення порушених прав, по-друге, ця діяльність здійснюється з моменту виявлення порушення як самим органом, так і за зверненням відповідного суб'єкта.

Відтак, А. Падалка зазначає, що адміністративний захист здійснюють органи адміністративної юрисдикції, які є органами виконавчої влади [318]. Натомість О. Г. Середа дійшла висновку, що державний контроль за додержанням та застосуванням трудового законодавства забезпечують не лише державні органи, які входять до системи органів виконавчої влади. На сьогодні до системи органів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства доцільно відносити омбудсмена [485, с. 228].

Адміністративний захист трудових прав та законних інтересів працівників у межах своєї компетенції здійснюють органи місцевого самоврядування та їх виконавчі органи, органи державної виконавчої влади. Проблемою з'ясування видів органів, на які законом покладено адміністративний захист, є постійне реформування державного апарату, і невизначеність компетенції тих чи інших державних органів чи виконавчих органів місцевого самоврядування зі захисту порушених трудових прав та законних інтересів працівників.

Відповідно усі органи, на які законодавством покладено функції захисту трудових прав, можна поділити на дві великі групи: органи загальної компетенції та органи спеціальної компетенції. Органами загальної компетенції є Кабінет Міністрів України, центральні органи виконавчої влади, органи

місцевого самоврядування та місцеві державні адміністрації.

До спеціально уповноважених органів, які відповідно до законодавства наділені повноваженнями адміністративного захисту трудових прав належать:

- органи Державної служби з питань праці;
- Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

При зверненні до органів, які здійснюють адміністративний захист трудових прав і законних інтересів працівників, способи захисту є державно-примусовими. Ці способи полягають у тому, що зобов'язують роботодавця усунути саме правопорушення, а також його наслідки і відновити порушені права. Адміністративні органи зобов'язують роботодавця до належного виконання своїх обов'язків зі забезпечення трудових прав працівників; припинити правопорушення, а також можуть застосувати до нього заходи примусового характеру у вигляді притягнення до юридичної відповідальності.

Органи та інспекції з питань праці захищають трудові права працівників у порядку, визначеному Законом України “Про звернення громадян” [395]. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини при здійсненні захисту трудових прав працівників керується Законом України “Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини” [424].

Відповідно до Закону “Про звернення громадян”, громадяни можуть звертатися до державних органів із пропозиціями, заявами і скаргами. У випадку порушення трудових прав працівників засобом звернення є заяви і скарги.

Закон визначає підстави для звернення. Ними можуть бути порушення прав і законних інтересів громадян, створення перешкод для здійснення права і законних інтересів, а також незаконне покладення на особу яких-небудь обов'язків чи незаконне притягнення до відповідальності. Законом “Про звернення громадян” передбачені вимоги до звернень. У коментарі до Закону України “Про звернення громадян” зазначено, що не можуть розглядатися як звернення загальні зауваження, узагальнені незадоволення, скарги на абстрактні порушення прав і свобод та інтересів громадян. Такі звернення повертаються за-

явникові (заявникам) з відповідними роз'ясненнями не пізніше як через 10 днів від дня його надходження [372, с. 15].

Органи спеціальної компетенції здійснюють державний контроль за дотриманням законодавства у сфері управлінської діяльності, віднесеної до їх компетенції.

З метою виявлення порушень трудових прав працівників органи спеціальної компетенції можуть проводити перевірки за власною ініціативою, а також за зверненнями чи скаргами працівників. Для цього вони наділені правом здійснювати перевірки у виробничих, службових та адміністративних приміщеннях роботодавців, а також перевірки робочих місць працівників, розташованих поза цими приміщеннями, ознайомлюватися під час проведення перевірок з інформацією, документами і матеріалами та одержувати від роботодавців необхідні для виконання своїх повноважень копії або витяги з документів, ведення яких передбачено чинним законодавством.

За зверненнями працівників посадові особи адміністративних органів можуть проводити позапланові перевірки. При цьому посадовим особам цих органів заборонено виступати посередниками, арбітрами чи експертами під час розгляду трудових спорів.

За результатами перевірки адміністративні органи мають право скласти у випадках, передбачених законом, протоколи про адміністративні правопорушення, розглядати справи про адміністративні правопорушення і накладати адміністративні стягнення за порушення чинного законодавства.

За результатом проведеної перевірки посадові особи адміністративних органів складатимуть акт, де повинні зафіксувати усі виявлені порушення, а також витребувати необхідні документи, що підтверджують ці порушення, і пояснення від роботодавця (чи відповідальної за певні дії посадової особи). У тих випадках, коли суб'єкт господарювання не згоден з фактами, викладеними в акті перевірки, до них додають заперечення, які повинні бути підтверджені документально.

За результатами перевірки складають припис щодо усунення виявлених порушень, який підлягає обов'язковому виконан-

ню суб'єктом господарювання з письмовим повідомленням про вжиті ним в установлений термін заходи. У приписі вказують порушення відповідно до висновків акту, а в його резолютивній частині окремо встановлюють термін усунення кожного з порушень із зазначенням строку письмового повідомлення щодо їх усунення (у випадку, коли термін усунення порушень перевищує один календарний місяць, встановлюють вимоги подання щомісячного письмового повідомлення на визначену дату до повного усунення зазначеного порушення). У цьому випадку посадова особа адміністративного органу застосовує засоби захисту порушених прав працівників, зокрема зобов'язання роботодавця усунути порушення законодавства, поновити права працівника і т. д.

Припис не передбачає застосування санкцій щодо суб'єкта господарювання, але за невиконання викладених у ньому законних вимог державного інспектора праці щодо усунення виявлених порушень законодавства про працю може наступати юридична відповідальність. Така відповідальність передбачена Кодексом України про адміністративні правопорушення.

Посадові особи адміністративних органів контролюють виконання припису і після закінчення терміну, встановленого у приписі для усунення виявлених порушень, у них виникає право на проведення на підприємстві повторної контрольної перевірки виконання припису. У разі ж виявлення порушень, які не були усунуті, в обов'язковому порядку виносять повторний припис.

І лише після перевірки виконання припису посадова особа адміністративного органу аналізує виявлені правопорушення з обов'язковим наступним реагуванням – передає матеріали до правоохоронних органів, складає протоколи про адміністративні правопорушення, виносить постанови про накладення штрафу тощо.

Окрім того, за результатами перевірок органи можуть вносити пропозиції про накладення дисциплінарних стягнень на посадових осіб, винних у порушенні законодавства.

При здійсненні захисту адміністративні органи застосовують у межах закону відповідні правові способи захисту порушених прав. При винесенні припису адміністративний орган зобов'язує роботодавця припинити порушення трудових прав працівників або поновити порушене право. Закон не наділив адміністративні органи правом застосовувати компенсаційні способи захисту: відшкодування шкоди, заподіяної порушенням трудових прав. Законом передбачено лише право накладення штрафів за порушення трудового законодавства. Водночас можна наділити адміністративні органи правом звернення до суду з вимогою відшкодування шкоди, заподіяної працівнику.

Центральним органом виконавчої влади, на який покладено завдання реалізації держаної політики з питань державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю, законодавства про зайнятість, а також законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування є Державна інспекція України з питань праці. Вона здійснює свою діяльність відповідно до Положення про Державну інспекцію України з питань праці, яке затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 року № 96 [345].

Державна інспекція України з питань праці утворена і провадить свою діяльність відповідно до міжнародних актів – насамперед конвенцій та рекомендацій МОП: Конвенція МОП № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі [398], Конвенція МОП № 85 1947 року про інспекцію праці на територіях за межами метрополії [397], Конвенція МОП № 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві [396], Рекомендація МОП № 133 1969 року щодо інспекції праці в сільському господарстві № 133 від 25.06.1969 [622], Рекомендація МОП № 82 1947 року щодо інспекції праці на гірничопромислових і транспортних підприємствах від 11.07.1947 № 82 [623], Рекомендація МОП № 28 1926 року щодо загальних принципів інспекції умов праці моряків від 22.06.1926 року № 28 [620].

Основні положення стосовно діяльності інспекції праці визначає Конвенція МОП № 150 1978 року про адміністрацію праці: роль, функції та організація [379]; Рекомендація МОП № 158

1978 року щодо адміністрації праці: роль, функції та організація [617]. Аналізуючи всі вищезгадані міжнародні акти відзначимо, що МОП визначає інспекцію праці найважливішою частиною системи регулювання питань праці, основним завданням якої є контроль та нагляд за реалізацією положень трудового законодавства [439]. Крім того, у Конвенції № 150, МОП вперше було визначено такі терміни, як “адміністрація праці” – тобто діяльність органів державного управління у сфері національної політики у галузі праці, та “система адміністрації праці” – тобто система, що охоплює всі органи державного управління, які відповідають за адміністрацію праці та (або) займаються цими питаннями, незалежно від того, чи це управління міністерств, державні відомства, у тому числі напівдержавні та регіональні або місцеві відомства, чи будь-яка форма децентралізованої адміністрації, та будь-яка організаційна структура для координації діяльності таких органів і проведення консультацій з роботодавцями, працівниками та їхніми організаціями, а також їхньої участі в роботі цих органів.

У Конвенції МОП № 150 1978 року про адміністрацію праці зазначено що роль, функції та організація передбачають, що, враховуючи міжнародні стандарти у галузі праці, органи адміністрації праці наділені відповідними правами для здійснення інспекційних перевірок відповідно до національного законодавства та національної практики [379].

Чинним законодавством України визначені основні завдання Державної інспекції України з питань праці. Ними є:

1) реалізація державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов’язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб;

2) здійснення комплексного управління охороною праці та промисловою безпекою на державному рівні;

3) забезпечення державного регулювання і контролю у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки;

4) організація та здійснення державного нагляду (контролю) у сфері функціонування ринку природного газу в частині підтримання належного технічного стану систем, вузлів і приладів обліку природного газу на об'єктах його видобутку та забезпечення безпечної і надійної експлуатації об'єктів Єдиної газотранспортної системи.

Державна інспекція України з питань праці, відповідно до покладених на неї завдань, має право контролювати дотримання трудового законодавства та законодавства про зайнятість; видає в установленому порядку роботодавцям обов'язкові до виконання приписи щодо усунення порушень законодавства з питань, які належать до компетенції Держпраці, та вносить пропозиції щодо накладення дисциплінарних стягнень на посадових осіб, винних у порушенні законодавства; складає у випадках, передбачених законом, протоколи про адміністративні правопорушення, розглядає справи про такі правопорушення і накладає адміністративні стягнення; у випадках, передбачених законом, накладає штрафи за порушення законодавства, невиконання розпоряджень посадових осіб Держпраці [345].

Законодавством визначені підстави для здійснення інспекційних перевірок:

1) за зверненням працівника про порушення стосовно нього законодавства про працю;

2) за зверненням фізичної особи, стосовно якої порушено правила оформлення трудових відносин;

3) за інформацією профспілкових органів про порушення прав працівників, які є членами профспілки, виявлених у процесі здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю [353].

Тобто засобами звернення за захистом у цьому випадку є звернення працівників про порушення їхніх прав.

Проте Держпраці України нині має й низку проблемних питань, які, за визначенням фахівців, безпосередньо позначаються на своєчасності, об'єктивності та якості вирішення тих завдань, які стоять перед інспекторами праці та дають підстави для корупційних діянь під час проведення заходів з інспектування та нагляду за дотриманням законодавства про працю [618]. До таких проблемних питань належать: і надмірна завантаженість інспекторів праці; і обмежений кадровий потенціал та недостатнє матеріально-технічне забезпечення Держпраці України; і брак необхідних технічних засобів для повсякденної праці інспекторів; і відсутність мотивації до праці внаслідок досить скромної заробітної платні інспекторів праці; і обмежені можливості для кар'єрного просування інспекторів; і поширення нових форм зайнятості, що ускладнюють завдання інспекторів; і відсутність належної кваліфікації інспекторів праці тощо [134].

Необхідне впровадження в роботу інспекторів праці норм рекомендації МОП щодо загальних принципів організації систем інспекції для забезпечення втілення в життя законів і правил стосовно захисту, якими передбачено, що має бути встановлений і підтримуватися принцип відповідальності роботодавця та персоналу адміністрації підприємства за дотримання законодавства і, в разі навмисного порушення або серйозної недбалості в справі дотримання законодавства, вони підлягають судовому переслідуванню без попереднього попередження з боку інспектора за умови, що вищевикладений принцип не застосовується в особливих випадках, коли закон передбачає попереднє попередження роботодавця про необхідність вжити деяких заходів [440].

Проблемою також є питання конфіденційності заявника у випадку звернення за адміністративним захистом своїх трудових прав. Ст. 15 Конвенції МОП № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі містить імперативне правило, за яким з урахуванням винятків, які можуть бути передбачені національним законодавством, інспекторам праці:

а) заборонено мати пряму або непряму заінтересованість у справах підприємств, які перебувають під їхнім контролем;

б) прийнято за обов'язок, під загрозою відповідних штрафів або дисциплінарних заходів, не розголошувати, навіть після залишення посади, виробничі або комерційні таємниці чи виробничі процеси, з якими вони могли ознайомитися під час виконання своїх обов'язків; та

с) треба вважати абсолютно конфіденційним джерело будь-якої скарги, доведеної до їхнього відома, на недоліки або порушення правових норм і утримуватися від повідомлення роботодавцю або його представнику про те, що інспекційне відвідування було проведене у зв'язку з отриманням такої скарги [204].

Тому з метою забезпечення конфіденційності заявника необхідно внести зміни до положення про державну інспекцію праці, якими передбачити захист персональних даних та конфіденційність заявника про порушення трудового законодавства.

Зважаючи на зазначене, можна зробити декілька принципів висновків про сутність здійснення захисту трудових прав контрольними органами у сфері праці: 1) об'єктом захисту є трудові права та законні інтереси працівників; 2) правове регулювання здійснюється міжнародними актами, Конституцією та Законами України; 3) підставами для здійснення захисту є порушення прав працівників, які виявлені як під час здійснення перевірок так і за заявами самих працівників; 4) правовими способами захисту є поновлення порушених прав, або зобов'язання припинити порушення трудових прав.

Ще одним органом, до якого можна звернутися за захистом порушених трудових прав є Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. Він займає особливе місце у механізмі захисту порушених прав і свобод громадян. Однією з найважливіших рис інституту Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини є його незалежність. Він не належить до жодної гілки влади і разом з тим наділений високим конституційним статусом [240, с. 93].

Незалежність Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини передбачає заборону втручання у його діяльність органів державної влади, органів місцевого самоврядування,

об'єднань громадян, підприємств, установ, організацій та їх посадових осіб. Відповідно до Закону України "Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини", метою здійснення ним контролю є:

1) захист прав і свобод людини і громадянина, проголошених Конституцією України, Законами України та міжнародними договорами України;

2) додержання та повага до прав і свобод людини і громадянина;

3) запобігання порушенням прав і свобод людини і громадянина або сприяння їх поновленню;

4) сприяння приведенню законодавства України про права і свободи людини і громадянина у відповідність з Конституцією України, міжнародними стандартами у цій галузі;

5) поліпшення і подальший розвиток міжнародного співробітництва в галузі захисту прав і свобод людини і громадянина;

6) запобігання будь-яким формам дискримінації щодо реалізації людиною своїх прав і свобод [424].

Уповноважений приймає та розглядає звернення громадян України, іноземців, осіб без громадянства або осіб, які діють в їхніх інтересах, відповідно до Закону України "Про звернення громадян".

Закон визначає два випадки, коли Уповноважений не розглядає звернень громадян, права яких порушені: якщо звернення розглядає суд, тоді Уповноважений зупиняє розгляд звернення, якщо заінтересована особа у встановленому законом порядку звернулася до суду; якщо минуло більше року після виявлення порушення прав і свобод та якщо цей строк не подовжений.

Підставами для призначення і проведення перевірок є отримання відомостей про порушення трудових прав і законних інтересів працівників за зверненнями громадян, народних депутатів та за власною ініціативою Уповноваженого.

Як впливає із щорічної доповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини та громадянина в Україні у 2018 році

основними напрямками його діяльності в сфері захисту трудових прав були моніторинг рівня безробіття, порушення прав працівників на отримання заробітної плати, порушення прав працівників при звільненні з роботи, порушення законодавства про охорону праці, неукладення колективних договорів і невиконання їх положень [627].

У своїх зверненнях найчастіше заявники зазначають про порушення роботодавцями норм трудового законодавства щодо несвоєчасної виплати заробітної плати, чим порушуються ще і права працівників на достатній життєвий рівень для себе та членів своєї родини, а також неукладення чи неналежне оформлення трудового договору.

За даними щорічної доповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у 2018 році до Уповноваженого з прав людини надійшло 756 повідомлень про порушення трудових прав, третина з яких – порушення права на своєчасну виплату заробітної плати.

Підставою для звернення до Уповноваженого є порушення трудових прав та законних інтересів працівника. Спектр підстав звернень до Уповноваженого з прав людини чітко законодавством не урегульований і тому він є широким. У цілому це відповідає світовій практиці статусу Уповноваженого, хоча в деяких країнах пішли шляхом нормативного врегулювання підстав для звернення до омбудсмана [276, с. 124].

У науковій літературі висловлено думку про те, що український омбудсман не повинен приймати скарги громадян у таких випадках: а) якщо громадянин не вичерпав усіх засобів правового захисту своїх прав і свобод (не звертався до відповідних компетентних органів, обов'язком яких є вирішення цих справ, не використав право судового позову і т. ін.); б) якщо скарга незначна чи недобросовісна; в) якщо скаргу подав іноземний громадянин (це обґрунтовувалося тим, що було б доцільно, щоб Уповноважений з прав людини зосередився тільки на розгляді скарг громадян України та осіб без громадянства, які постійно проживають на території України. Що стосується іноземців, то

захистом їхніх прав і свобод мають займатися їхні національні правозахисні інституції [532].

Такі аргументи потрібно проаналізувати на відповідність Конституції України і чинному законодавству. Стосовно вичерпання усіх засобів правового захисту прав і свобод, то Конституція України у ст. 55 передбачає право кожного звертатися за захистом своїх прав до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Конституція не передбачає такої умови звернення до Уповноваженого як вичерпання усіх засобів юридичного захисту. Окрім того, особа має право вибору форми захисту в межах, визначених законом. Оскільки захист прав Уповноваженим належить до адміністративної форми захисту, то відповідно особа має право вибору: а) звернення до суду чи до Уповноваженого; б) звернення до органу виконавчої влади чи до Уповноваженого. Уповноважений не може бути вищим за судові органи і тим більше їх замінити. Це підтверджується і нормою ст. 17 Закону “Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини”, якою передбачено, що Уповноважений не розглядає тих звернень, які розглядають суди, зупиняє вже розпочатий розгляд, якщо заінтересована особа подала позов, заяву або скаргу до суду і нормою ст. 13, яка передбачає право Уповноваженого з метою захисту прав і свобод людини та громадянина особисто або через свого представника в установленому законом порядку: звертатися до суду про захист прав і свобод осіб, які через фізичний стан, недосягнення повноліття, похилий вік, недієздатність або обмежену дієздатність неспроможні самостійно захистити свої права і свободи; брати участь у судовому розгляді справ, провадження в яких відкрито за його позовами (заявами, клопотаннями (поданнями)); вступати у справи, провадження в яких відкрито за позовами (заявами, клопотаннями (поданнями)) інших осіб, на будь-якій стадії їхнього судового розгляду; ініціювати незалежно від його участі у судовому провадженні перегляд судових рішень. А ст. 4 передбачено, що діяльність Уповноваженого доповнює існуючі засоби захисту конституційних прав і свобод людини та громадянина, не відмінняє їх і не зумовлює

перегляду компетенції державних органів, які забезпечують захист і поновлення порушених прав і свобод.

Стосовно іноземців, то Конституцією України у ст. 26 передбачено, що іноземці та особи без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами, а також несуть такі самі обов'язки, як і громадяни України, – за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України. Тобто позбавлення права іноземців звернення за захистом порушеного права обмежує конституційні права іноземців.

Що ж стосується незначної чи недобросовісної скарги, то при відмові Уповноважений Верховної Ради України з прав людини повинен мотивувати відмову від розгляду скарги. Підставою для відмови може бути невідповідність скарги предмету звернення або форми скарги. Але для цього у законі потрібно передбачити форму звернення. В чинному законі передбачено, що звернення має бути письмовим.

Стосовно форми звернення, то жодних вимог щодо форми скарг і процедури їх подання український закон не передбачає. Такий підхід робить інститут Уповноваженого доступнішим. Практика діяльності Уповноваженого свідчить про те, що він самостійно визначає форму і спосіб звернення заявників. Водночас Законом України “Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини” визначено, що громадяни звертаються до нього зі зверненнями. Порядок звернення до державних органів регулюється Законом України “Про звернення громадян”. У цьому випадку оскільки закон не визначає порядку звернення, очевидно можна керуватися вказаним законом. Службою Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини розроблено порядок звернення [139].

Незважаючи на те, що законодавством України передбачений розгляд виключно письмових звернень, Уповноважений прийняв рішення приймати звернення в електронному вигляді, а також запровадив “телефон довіри”. До Уповноваженого можна звернутися телефоном на гарячу лінію, шляхом подання письмового звернення або електронного звернення, фор-

ми яких є на офіційному сайті Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини [139].

Актами реагування Уповноваженого щодо порушень положень Конституції України, Законів України, міжнародних договорів України стосовно прав і свобод людини та громадянина є конституційне подання Уповноваженого та подання Уповноваженого до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, об'єднань громадян, підприємств, установ і організацій та їх посадових і службових осіб.

Конституційне подання Уповноваженого подається до Конституційного Суду України щодо вирішення питання про відповідність Конституції України (конституційності) Закону України чи іншого правового акта Верховної Ради України, акта Президента України та Кабінету Міністрів України, правового акта Автономної Республіки Крим; офіційного тлумачення Конституції України та Законів України.

Подання Уповноваженого вносять до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, об'єднань громадян, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, їх посадовим і службовим особам для вжиття відповідних заходів у місячний строк щодо усунення виявлених порушень прав і свобод людини та громадянина.

У науковій літературі висловлена позиція про поділ актів реагування Уповноваженого на “нормативні” і “ненормативні”. “Нормативні” подання є рекомендаціями Уповноваженого про внесення поправок, доповнень до законів чи про його відміну, а також про зміну правозастосувальної практики. “Ненормативні” подання стосуються конкретних порушень прав людини і спрямовані на забезпечення прав і свобод, які належать конкретному суб'єкту та на усунення обставин, які перешкоджають реалізації цього права [274, с. 30].

Уповноважений також має право звертатися до суду зі заявою про захист прав і свобод людини та громадянина, які за станом здоров'я чи з інших поважних причин не можуть цього зробити самостійно, а також особисто або через свого представника брати участь у судовому процесі у випадках та порядку,

встановлених законом. При цьому на відміну від прокурора Уповноважений може брати участь у судовому процесі у всіх випадках, коли він вважає це за потрібне. Видається, що це найбільш дієвий механізм діяльності Уповноваженого, оскільки, як зазначалося у літературі, акти реагування Уповноваженого безпосередньо не поновлюють порушені трудові права, вони не носять імперативного характеру. Закон лише покладає на органи державної влади, органи місцевого самоврядування, об'єднання громадян, підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, посадові та службові особи, до яких звернувся Уповноважений, обов'язок співпраці з ним і надання йому необхідної допомоги. Український омбудсмен не має повноважень вживати безпосередньо адміністративних заходів щодо посадових осіб органів державної влади та місцевого самоврядування, які порушують права людини [240, с. 100]. Закон наділяє Уповноваженого лише правом скеровувати у відповідні органи акти реагування Уповноваженого у разі виявлення порушень прав і свобод людини та громадянина для вжиття цими органами заходів. І лише на вимогу Уповноваженого ці органи в межах своїх повноважень вживатимуть безпосередньо заходи з усунення порушень прав громадян.

Звідси випливає, що найбільш дієвим механізмом захисту прав громадян і зокрема прав працівників є звернення Уповноваженого до суду, оскільки суд зможе ефективно захистити трудові права працівників. При цьому Уповноважений або особисто, або через свого представника може брати участь у судовому розгляді справи, що сприятиме підвищенню ефективності судового захисту.

Відповідно до Цивільного процесуального кодексу, Уповноважений Верховної Ради з прав людини може захищати трудові права у двох процесуальних формах:

- 1) звернення до суду з відповідною заявою про відкриття провадження у цивільній справі;
- 2) вступ у процес розгляду справи за власною ініціативою або ініціативою суду [611, с. 142].

Статтею 56 Цивільного процесуального кодексу України передбачено, що з метою захисту прав і свобод людини та громадянина у випадках, встановлених законом, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини може особисто або через свого представника звертатися до суду з позовом, брати участь у розгляді справ за його позовними заявами, а також на будь-якій стадії розгляду вступати у справу, провадження в якій відкрито за позовами інших осіб, подавати апеляційну, касаційну скаргу, заяву про перегляд судового рішення за нововиявленими чи виключними обставинами, у тому числі у справі, провадження в якій відкрито за позовом (заявою) іншої особи. При цьому Уповноважений Верховної Ради України з прав людини повинен обґрунтувати суду неможливість особи самостійно здійснювати захист своїх інтересів.

Відповідно до ст. 13 Закону України “Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини” стосовно участі у судовому порядку порушених прав громадян Уповноважений наділений повноваженнями:

- на ознайомлення з документами, у тому числі тими, що містять інформацію з обмеженим доступом, та отримання їх копій в органах державної влади, органах місцевого самоврядування, об’єднаннях громадян, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності, органах прокуратури, включаючи справи, які перебувають у судах;

- бути присутнім на засіданнях судів усіх інстанцій, у тому числі на закритих судових засіданнях, за умови згоди суб’єкта права, в інтересах якого судовий розгляд оголошено закритим;

- звертатися до суду із заявою про захист прав і свобод людини та громадянина, які за станом здоров’я чи з інших поважних причин не можуть цього зробити самостійно, а також особисто або через свого представника брати участь у судовому процесі у випадках та порядку, встановлених законом.

Аналіз Закону України “Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини” дає підстави стверджувати, що методами роботи Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у сфері здійснення парламентського контролю за

дотриманням трудових прав є: 1) проведення перевірок стану додержання трудових прав громадян на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності, у відповідних державних органах; 2) внесення документів реагування на виявлені порушення; 3) звернення із заявами до суду про захист прав і свобод людини і громадянина у передбачених законодавством випадках.

Аналіз адміністративної форми захисту трудових прав дає підстави зробити висновок про недосконалість системи адміністративного захисту трудових прав та необхідність приведення його до міжнародних та європейських стандартів.

У такій ситуації змінити становище на краще можна шляхом створення ефективного правового механізму адміністративної форми захисту трудових прав працівників. В основі нового механізму адміністративного захисту має стати цілісність функціональна та інституційна єдність правових норм і форм їх реалізації, яка формує орієнтований на досягнення конкретного результату механізм. Держава повинна створювати реально працюючу ефективну систему адміністративного захисту трудових прав. Порушення трудових прав має стати небезпечним і економічно не вигідним. Роботодавець повинен бути економічно зацікавлений у захисті трудових прав своїх працівників. Лише матеріальна відповідальність роботодавця у випадку порушення трудових прав стане ефективним способом захисту трудових прав працівників.

3.4. Профспілковий захист трудових прав та законних інтересів працівників

Ще однією формою захисту трудових прав і законних інтересів працівників є їх захист професійними спілками та їх об'єднаннями.

Відповідно до Конституції України, з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів громадяни мають право брати участь у професійних спілках. Законом

України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” визначено, що професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки [415]. Ст. 21 зазначеного закону передбачено, що профспілки, їх об’єднання захищають право громадян на працю, беруть участь у розробленні та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту.

Профспілки в охоронних трудових правовідносинах можуть виступати суб’єктом, який наділений законодавством або договором здійснювати захист трудових та соціально-економічних прав і законних інтересів працівників, а також як представник працівників при здійсненні захисту трудових прав іншими органами. Такий двоїстий характер повноважень профспілок впливає як зі Закону “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, так і з їхніх статутів. Адже Конституція України передбачає два завдання профспілок – представництво і захист трудових прав. Із зазначеної конституційної норми впливає і подвійний характер прав та обов’язків профспілок. Особливістю представництва в охоронних трудових правовідносинах є те, що в індивідуальних трудових правовідносинах профспілки можуть представляти інтереси своїх членів, а в колективних трудових правовідносинах можуть представляти працівників незалежно від членства у профспілці.

Зокрема, Ю. М. Щотова дійшла висновку, що аналіз переліку прав професійних спілок та їхніх об’єднань, визначених у чинному законодавстві України про працю, допомагає виявити два види представництва: процесуальне представництво індивідуальних прав та інтересів своїх членів при реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав до судових органів, Уповноваженого Верховної ради України з прав людини, а також міжнародних судових установ та профспілкове представництво інтересів членів профспілки у взаємовідносинах з роботодавцями, державними органами та органами місцевого самоврядування на основі системи колективних договорів та угод, а також відповідно до законодавства [630, с. 78]. Такий

поділ представництва профспілками не відображає особливостей представництва у різних правовідносинах. Адже представництво при зверненні до Уповноваженого з прав людини не відрізняється від представництва за скаргами перед державними органами та органами місцевого самоврядування, адже це одна адміністративна форма захисту трудових прав і вона регулюється Законом “Про звернення громадян” з особливостями, передбаченими при зверненні до Уповноваженого Верховної ради України з прав людини. Але таке представництво відрізняється від судового представництва. Що ж стосується представництва у правовідносинах з роботодавцями та їх об’єднаннями, то його особливості регулює Закон України “Про соціальний діалог” і вони не можуть порівнюватися з представництвом перед державними органами. В цьому випадку доцільніше говорити про три види представництва: судове представництво, представництво у правовідносинах з державними органами та органами місцевого самоврядування і представництво у правовідносинах соціального діалогу.

Як вже зазначалося, аналіз літератури та чинного законодавства дає підстави зробити висновок про те, що захист трудових прав забезпечують профспілки принаймні у двох напрямках. По-перше, це участь у системі соціального партнерства, зокрема при проведенні колективних переговорів, консультацій, а також укладання колективних договорів та угод. По-друге, шляхом здійснення представництва найманих працівників при здійсненні захисту трудових прав [55].

У навчальній літературі з трудового права акцентовано увагу на контрольній функції профспілок за дотриманням трудового законодавства [40; 376; 426; 539; 541; 544].

Профспілковий контроль є невід’ємною складовою громадського контролю, як елементу механізму демократичної держави. Більшість учених схильні розглядати громадський контроль як інструмент впливу громадян та їхніх об’єднань на діяльність держави.

Одним із найбільш активних суб’єктів громадського контролю є професійні спілки. В демократичних країнах вони є тим

осередком, в якому зосереджується сила суспільного контролю [483]. Як зазначає С. В. Вишневецька, профспілки є важливим інститутом громадянського суспільства, який захищає права і свободи громадян у сфері застосування найманої праці. Створення потужних впливових профспілок, здатних ефективно відстоювати інтереси працівників – невід’ємний атрибут цивілізованої держави [92].

Діяльність профспілок у сфері соціально-трудова відносин можна охарактеризувати як охорону та захист прав працівників через їх представництво перед роботодавцем, державними та іншими органами, а також в якості самостійного суб’єкта захисту.

Розглядаючи досліджуване питання, перш за все варто з’ясувати зміст поняття “профспілковий контроль”.

Визначення профспілкового контролю дає Ф. А. Цесарський, вказуючи, що він є однією з форм реалізації захисної функції профспілок, спрямованої на охорону, запобігання та відновлення трудових і соціально-економічних прав працівників у разі їх порушення [573]. Із запропонованого визначення випливає, що автор розглядає профспілковий контроль як форму реалізації охоронної функції, не зазначаючи його ознак чи особливостей, вказуючи лише мету контролю – охорона, запобігання та відновлення трудових і соціально-економічних прав працівників у разі їх порушення.

Під захисною функцією професійних спілок М. М. Чабаненко розуміє основну їх функцію, що “становить собою напрямок діяльності професійних спілок, спрямованої на захист трудових прав і законних інтересів працівників у сфері праці, охорону їх від порушень, попередження та усунення їх порушень, припинення дій, що їх порушують, відновлення порушених прав та законних інтересів працівників у сфері праці, а також притягнення до відповідальності їх порушників, яка здійснюється відповідно до законодавства на всіх етапах правового регулювання (правотворчості, правозастосування, охорони норм від порушень, поновлення трудових прав і притягнення до відповідальності осіб, винних у порушенні норм трудового права) як

у правових, так і у неправових формах, що не заборонені законом” [580].

Викликає заперечення можливість профспілок притягувати до відповідальності винних осіб у порушенні трудових прав. Профспілки можуть звертатися до відповідних органів про притягнення винних у порушенні прав, але самостійно притягувати до відповідальності вони не мають права. Адже притягнення до відповідальності – це компетенція юрисдикційних органів.

Свою захисну функцію профспілки та їхні органи широко здійснюють шляхом проведення громадського контролю за додержанням законодавства про працю, представлення прав працівників та їх адвокатського захисту в судах, комісіях із трудових спорів, що утворюються на підприємствах. Коли ж мирні та арбітражні процедури не дають бажаних результатів, профспілки вдаються до колективних дій на захист інтересів своїх членів, зокрема страйків. Однією з передумов урахування інтересів та забезпечення прав працівників, соціальної злагоди в суспільстві, украй необхідної для сталого економічного розвитку є визнання державою законності діяльності та сучасної соціальної ролі профспілок, створення необхідних умов для їх діяльності та розвитку [257].

Профспілки можуть контролювати дотримання трудового законодавства як за власною ініціативою, або в силу прямої вказівки закону чи колективного договору (угоди), а також за зверненнями працівників.

Водночас проблему захисту трудових прав працівників профспілковими органами поза діяльністю з контролю за дотриманням трудового законодавства в літературі не розглянуто.

Відповідно до ст. 15 Закону України “Про колективні договори і угоди”, профспілки як сторона колективного договору чи угоди здійснюють контроль за виконанням колективного договору, угоди, а також щорічно в строки, передбачені колективним договором, угодою, звітують про їх виконання [399]. За результатами контролю профспілки вживають відповідних заходів у вигляді вимоги до роботодавця вжити заходів, передбачених

законодавством, до керівника, з вини якого порушуються чи не виконуються зобов'язання щодо колективного договору, угоди.

Профспілки також мають право контролювати дотримання трудового законодавства за зверненнями працівників і вживати заходів з усунення порушень.

На думку В. В. Соломінчук, основними чинниками, які впливають на рівень громадського контролю, що забезпечують професійні спілки, є: наявність чіткого законодавчо визначеного механізму здійснення професійними спілками громадського контролю; незалежність від влади та політична незаангажованість представників професійних спілок; взаємодія держави та професійних спілок у сфері здійснення громадського контролю [507].

Зокрема, Ф. А. Цесарський виділив чотири основні форми захисної функції профспілок: участь у відносинах соціального партнерства; участь у застосуванні умов праці, які встановлені на підприємстві; участь у вирішенні трудових спорів; участь у здійсненні профспілкового контролю за додержанням законодавства про працю і правил охорони праці [572].

Зокрема, О. В. Стасів дійшла висновку, що представницькі органи, у тому числі профспілкові організації, захищають права працівників шляхом участі: у соціально-партнерських стосунках; нормотворчій діяльності; здійсненням контролю за дотриманням трудового законодавства; у вирішенні трудових спорів [516, с. 9].

Однак у цьому випадку автори розглядають захисну функцію профспілок у широкому розумінні, як захист і охорону трудових прав.

Частину видів захисту дослідники поєднали з представництвом прав та інтересів працівників. Профспілки можуть здійснювати захист трудових прав як окремий суб'єкт трудових правовідносин, який наділений відповідними повноваженнями, або можуть представляти права та інтереси працівників при захисті їхніх прав.

Учена Ю. М. Щотова підсумувала, що профспілки захищають трудові права та законні інтереси шляхом вживання за-

ходів у разі порушення, оспорування чи невизнання трудових, соціально-економічних прав для їх відновлення, визнання, підтвердження чи захисту в інший спосіб [630, с. 77–78].

Правовим засобом звернення за захистом порушених прав до профспілкової організації буде заява, яку працівник подає до первинної профспілкової організації, або до її виборного органу, який передбачений статутом.

Порядок здійснення захисту передбачений Законом України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” та статутом відповідної профспілки.

При здійсненні захисту трудових прав і законних інтересів працівників у профспілки існує можливість застосовувати різні правові способи захисту трудових прав. Такі способи окреслені чинним законодавством, зокрема Законом “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, а також колективними договорами або колективними угодами.

Профспілки та їхні органи застосовують правові способи захисту порушених трудових прав переважно ті, які передбачені чинним законодавством. Такі способи захисту профспілки застосовують незалежно від того, чи захист відбувається за результатами контролю чи за зверненням працівника. Способи захисту профспілки застосовують у межах своїх повноважень визначених чинним законодавством. Це припинення порушень трудових прав або поновлення існуючого до порушення права.

Першу групу способів застосовують при порушенні права на охорону праці, на безпечні умови праці.

Наприклад, відповідно до Закону “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, при здійсненні контролю за дотриманням умов праці та техніки безпеки працівників, зазначених у Законі України “Про підвищення престижності шахтарської праці” технічна інспекція профспілок галузевого рівня має право зупиняти ведення робіт на підприємстві у разі грубих порушень правил техніки безпеки та охорони праці.

У разі загрози життю або здоров'ю працівників профспілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та ін-

ших структурних підрозділах або на підприємстві загалом на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

Другу групу способів застосовують при порушенні трудового законодавства і колективних договорів чи угод.

Уповноважені представники профспілок мають право вносити роботодавцям, органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування подання про усунення порушень законодавства про працю, які є обов'язковими для розгляду, та в місячний термін одержувати від них аргументовані відповіді.

У разі порушення роботодавцями, їх об'єднаннями, органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування умов колективного договору, угоди профспілки, їх об'єднання мають право скеровувати їм подання про усунення цих порушень, яке розглядають у тижневий термін. У разі відмови усунути ці порушення або недосягнення згоди у зазначений термін профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до місцевого суду.

Законами "Про колективні договори і угоди" та "Про охорону праці" також передбачена можливість застосування профспілками правових способів захисту порушених прав працівників.

Стаття 18 Закону України "Про колективні договори і угоди" передбачає право профспілок вимагати від роботодавця вжити заходів, передбачених законодавством, до керівника, з вини якого порушуються чи не виконуються зобов'язання щодо колективного договору, угоди [399].

Стаття 41 Закону України "Про охорону праці" передбачає право профспілок у разі загрози життю або здоров'ю працівників вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємствах чи виробництвах фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, загалом на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників [408].

Також професійні спілки мають право вносити роботодавцям, державним органам управління і нагляду подання з

питань охорони праці та одержувати від них аргументовану відповідь.

Окрім того, законодавством передбачена можливість профспілок вимагати притягувати винних осіб за порушення трудових прав.

Відповідно до ст. 38 Закону “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації звертається з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору; приймає рішення про вимогу до роботодавця розірвати трудовий договір (контракт) з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує законодавство про права профспілок, законодавство про працю, ухиляється від участі у переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує зобов’язань за колективним договором, допускає інші порушення законодавства про колективні договори [415].

Порядок здійснення профспілками контролю за дотриманням трудового законодавства, а також застосування правових способів захисту може регулюватися колективним договором.

У науковій літературі акцентовано увагу на проблемі законодавчого закріплення обов’язків профспілок стосовно захисту трудових прав працівників.

У юридичній літературі звертають увагу на те, що для реального захисту порушених трудових прав працівник потребує певної юридичної консультації. Так Н. А. Плахотіна відзначає, щоб відновити своє порушене трудове право працівнику необхідно звернутися до суду, надати відповідні документальні обґрунтування своїх домагань, брати участь у судових засіданнях тощо. Навіть сама подача позовної заяви може зайняти тривалий час. Це пояснюється тим, що до позовної заяви закон висуває суворо обов’язкові вимоги і далеко не кожен працівник у змозі правильно оформити свої позовні вимоги. У зв’язку з цим позовні заяви часто не приймають до розгляду з першого разу. Працівнику доводиться виправляти, доповнювати свій позов

для того, щоб його було прийнято до провадження [339]. Зокрема, Ю. М. Щотова пропонує законодавчо передбачити обов'язок профспілки надавати безоплатну правову допомогу своїм членам [628]. Такі пропозиції підтримує і Д. О. Зеньков [168].

Окреслені пропозиції не відповідають правовій природі профспілок. Адже профспілки є громадськими організаціями, створеними працівниками на основі вільного волевиявлення з метою представництва і захисту прав. Права і обов'язки профспілок визначені їхніми статутами. Відповідно, законодавець не може втручатися у право працівників самостійно визначати права і обов'язки їхніх громадських утворень.

Стосовно права профспілок надавати безоплатну правову допомогу, то, відповідно до чинного законодавства і статутів, вони мають таке право. Ст. 21 Закону “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” передбачає право профспілок, їх об'єднань створювати служби правової допомоги та відповідні інспекції, комісії, затверджувати положення про них для виконання функцій щодо захисту прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю.

Однак у цій частині законодавство про права профспілок вступає в колізію із цивільним процесуальним кодексом і з Законом “Про безоплатну правову допомогу”. Ні цивільний процесуальний кодекс, ні Закон “Про безоплатну правову допомогу” не містять норм, які б передбачали представництво профспілками прав та інтересів працівників у судах, а також у правовідносинах з органами державної влади та місцевого самоврядування. Стаття 15 Цивільного процесуального кодексу встановлює монополію адвокатів на представництво у суді як вид правничої допомоги.

У цій частині законодавство потребує змін в частині приведення у відповідність із законодавством, що регулює права профспілок, а також відновлення права на представництво профспілками при захисті трудових прав.

Стаття 247. КЗПП України передбачає право виборного органу первинної профспілкової організації представляти інтере-

си працівників за їх дорученням під час розгляду індивідуальних трудових спорів та у колективному трудовому спорі.

Відповідно до Закону “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, така допомога повинна надаватися безоплатно.

Генеральною угодою про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки, яка укладена 14 травня 2019 року у п. 2.30 передбачає обов’язок профспілкової сторони надавати консультації та правову допомогу працівникам – членам профспілок у захисті їхніх прав з питань оплати праці, представляти їхні інтереси у комісіях з трудових спорів та судах [102].

Як бачимо, чинне законодавство передбачає право профспілок надавати правову допомогу працівникам при захисті ними свої порушених трудових прав.

Відповідно до Закону України “Про безоплатну правову допомогу”, безоплатна правова допомога – правова допомога, що гарантується державою та повністю або частково надається за рахунок коштів Державного бюджету України, місцевих бюджетів та інших джерел [381].

Закон “Про безоплатну правову допомогу” не містить положень, які б передбачали надання безоплатної первинної чи вторинної правової допомоги профспілками. Такі положення відсутні й у Цивільному процесуальному кодексі.

У зв’язку з цим пропонується доповнити Закон “Про безоплатну правову допомогу” ст. 12 “Надання безоплатної первинної правової допомоги спеціалізованими установами, іншими суб’єктами” новим абзацом такого змісту: “Профспілки, їх об’єднання можуть утворювати в порядку, встановленому законом, спеціалізовані установи з надання безоплатної правової допомоги. Спеціалізовані установи діють на підставах, передбачених чинним законодавством і положенням про них, які затверджуються відповідними профспілковими організаціями, об’єднаннями. Такі спеціалізовані центри надають первинну допомогу працівникам для захисту порушених трудових прав та законних інтересів”.

Статтю 14 “Суб’єкти права на безоплатну вторинну правову допомогу” Закону “Про безоплатну правову допомогу” доповнити новим абзацом такого змісту “працівники при захисті порушених трудових прав”. Ст. 15 “Суб’єкти надання безоплатної вторинної правової допомоги” цього ж закону доповнити п. п. 3 такого змісту “Спеціалізовані установи з надання безоплатної правової допомоги, утворені профспілковими організаціями та їх об’єднаннями”.

Зазначені зміни і доповнення до Закону “Про безоплатну правову допомогу” допоможуть реалізувати законодавчі положення про право профспілок надавати правову допомогу і представляти інтереси працівників при захисті ними своїх порушених трудових прав.

Правильно зазначено в науковій літературі, що створення консультативних органів при захисті трудових прав у системі соціального партнерства допоможе здійснювати вплив громадянського суспільства на державу і його політику. І це дуже важливо з погляду розвитку демократії та прогресу [187, с. 264].

Однак, на жаль, чинне законодавство не встановлює відповідальності роботодавця за невиконання зазначених норм закону про професійні спілки, а також відсутні дієві механізми контролю профспілок за дотриманням трудового законодавства. В цьому випадку потрібне застосування міжнародного досвіду матеріальної відповідальності роботодавця за ухилення або відмову від участі в примирних процедурах, а також ігнорування прав профспілок у здійсненні контролю за дотриманням трудового законодавства [60].

Профспілки є належно організованою, з відповідними повноваженнями, організацією для ефективного представництва і захисту інтересів працівників, здійснення контролю за дотриманням законодавства про працю. Проте профспілки ще не повною мірою стали соціальним інститутом, на який переважно покладаються наймані працівники у пошуках захисту своїх прав та інтересів [338, с. 97–98].

Одним із основних напрямів захисту трудових прав працівників є діяльність профспілок у системі соціального парт-

нерства. В Україні з метою регулювання відносин соціального партнерства прийнято Закон “Про соціальний діалог” [417].

На сьогодні правове визначення поняття соціального діалогу міститься в Законі України “Про соціальний діалог в Україні”. Відповідно до ст. 1 Закону, соціальний діалог – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [417].

На думку М. Сорочишина, це визначення відповідає визначенню соціального діалогу, яке дає Міжнародна організація праці. У зв’язку з цим соціальний діалог у сфері праці, на думку вищезазначеного науковця, доцільно визначити як систему колективних трудових відносин між працівниками та роботодавцями (їх представниками), органами державної влади, органами місцевого самоврядування з питань формування та реалізації соціальної й економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [509, с. 7].

Відповідно до Закону, соціальний діалог реалізується в таких формах: обміну інформацією, консультації, узгоджувальні процедури, колективні переговори з укладення колективних договорів і угод.

Закон регулює загальний порядок здійснення форм соціального діалогу.

Обмін інформацією як одна із форм соціального діалогу, відповідно до статті 8 Закону України “Про соціальний діалог в Україні”, відбувається з метою з’ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики. У Директиві 2002/14/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 11 березня 2002 року про встановлення загальних правил інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства [386] “інформування” означає передачу роботодавцем пред-

ставникам працівників (зокрема, і профспілкам) даних з метою надання їм можливості ознайомитися з предметом питання та вивчити його.

Порядок обміну інформацією визначають сторони. Інформація, яку повинна надавати адміністрація підприємства профспілкам або працівникам, може стосуватися таких питань: загальні умови зайнятості, в тому числі умови найму, переводу та звільнення; опис обов'язків, котрі підлягають виконанню на різних роботах, і місце конкретної роботи у структурі підприємства; загальні умови праці; правила техніки безпеки і гігієни праці та інструкції щодо запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням; роз'яснення рішень, які можуть прямо чи непрямо вплинути на становище працівників на підприємстві тощо. Отже, при визначенні обсягу інформації, яка обов'язково повинна надаватися роботодавцем, у національному законодавстві потрібно врахувати положення Рекомендації МОП № 129 [621].

Жодна зі сторін не може відмовити в наданні інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до Закону належить до інформації з обмеженим доступом. Зокрема, Директива 2002/14/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 11 березня 2002 року про встановлення загальних правил інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства захищає права підприємств і установ від розкриття певної дійсно важливої інформації: "Роботодавцю має надаватися право не давати інформацію та консультації там, де це завдасть серйозних збитків підприємству або установі, або там, де йому доведеться безпосередньо дотримуватися наказу, виданого йому регуляторним або керівним органом". Інформація надається в такий час, в такий формі та з таким змістом, щоб надати можливість, особливо, представникам працівників вивчити її належно та, якщо необхідно, підготуватися до консультації" [386].

Наступною формою соціального діалогу є консультації. Консультації – це сукупність процедурних дій, спрямованих на виявлення позицій кожної зі сторін взаємодії і вирішення питання, без застосування ведення колективних переговорів. У

Директиві 2002/14/ЄС під консультацією мається на увазі обмін думками та встановлення діалогу між представниками працівників та роботодавцем. Проведення спільних консультацій на відповідному рівні між соціальними партнерами з метою з'ясування своїх позицій, виявлення суперечностей та пошуку компромісних рішень є дійовою формою соціального діалогу.

Відповідно до ст. 8 Закону України “Про соціальний діалог в Україні”, консультації проводяться за пропозицією сторони соціального діалогу з метою визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції. Сторона-ініціатор направляє іншим сторонам письмову пропозицію зі зазначенням предмета консультації та терміну її проведення. Сторони, які одержали таку пропозицію, зобов'язані взяти участь у консультації, спільно погодити порядок і строки її проведення та визначити склад учасників.

Коло питань, з яких можуть проводитися консультації, не обмежується. Вони стосуються питань, які становлять загальний інтерес як для працівників, так і роботодавців. Це відповідає Рекомендації МОП № 94 про консультації та співробітництво між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства 1952 року [401], якою передбачено необхідність вживання заходів щодо проведення консультацій і розвитку співробітництва з тих питань, які цікавлять підприємців і трудящих, але не охоплені процедурою колективних переговорів чи якоюсь іншою процедурою, що звичайно застосовується у визначенні умов праці. Тож, тематика консультацій охоплює більш широке коло питань, ніж тематика колективних переговорів, адже останні обмежені лише визначенням умов праці та відносинами між сторонами.

Однак обмін інформацією та взаємні консультації почали розвиватися лише в останні роки і залишаються найбільш нерозвиненою формою соціального діалогу.

Ще однією формою соціального діалогу є узгоджувальні процедури, які здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів. По-

рядок проведення узгоджувальних процедур визначається органами соціального діалогу відповідного рівня, якщо інше не передбачено законодавством або колективними угодами.

У системі соціального діалогу, поряд з іншими його формами, основним механізмом регулювання соціально-трудоких відносин в умовах ринкової економіки залишається колективно-договірна практика, яка дає змогу успішно вирішувати такі життєво важливі проблеми, як забезпечення стабільних трудових відносин між працівниками та роботодавцями, підвищення ефективності виробництва, а також може стати надійною нормативною основою для створення належних умов праці. Тому однією з найважливіших форм соціального діалогу між сторонами колективних трудових відносин, способом узгодження їхніх інтересів є колективні переговори, які проводяться з метою укладення колективних договорів і угод. Колективні переговори є основним засобом досягнення взаємовигідного компромісу у відносинах між профспілками, які представляють інтереси найманих працівників, та роботодавцями.

Колективні переговори проводяться з метою укладення колективних договорів і угод.

За результатами колективних переговорів і відповідно до чинного законодавства укладають відповідні колективні договори та угоди.

На жаль, у законі не передбачено інших форм соціального діалогу, які застосовують на практиці. Це стосується, наприклад, колективних переговорів, коли колективний договір чи колективну угоду не укладають. Тобто можна зробити висновок про те, що соціальний діалог звужує коло взаємодії в частині регулювання відповідних відносин. Соціальний діалог можна розглядати як засіб досягнення компромісу в регулюванні трудових та інших соціально-економічних відносин. Він є лише одним із етапів іншого соціального явища – соціального партнерства.

У зв'язку з цим актуальним є дослідження соціального партнерства як механізму регулювання трудових та інших відносин.

Під соціальним партнерством необхідно розуміти правовий механізм регулювання колективних відносин, який реалізується шляхом взаємодії органів державної влади, місцевого самоврядування з об'єднаннями роботодавців чи роботодавцем і профспілками з метою здійснення узгодженої соціально-економічної політики в галузі трудових відносин. Тобто соціальне партнерство є тим механізмом, за допомогою якого відбувається колективно-договірне регулювання трудових та соціально-економічних відносин, який здійснюється у законодавчо визначених формах.

На відміну від соціального діалогу можна виділити такі форми соціального партнерства: обмін інформацією, проведення консультацій, колективні переговори як з метою укладення колективних договорів та угод, так і без мети їх укладення, укладення колективних договорів та угод, примирні процедури при вирішенні колективних трудових спорів, різні форми участі працівників в управлінні підприємством.

Колективні переговори, наприклад, сторони зобов'язані проводити у випадку вирішення колективного трудового спору, а також під час проведення страйку. Порядок проведення примирних процедур регулює законодавство про колективні трудові спори.

Як бачимо, соціальний діалог значно звужує кількість форм взаємодії суб'єктів колективних трудових правовідносин. Він є лише одним зі шляхів здійснення соціального партнерства, оскільки він не охоплює укладення колективних договорів і колективних угод, а також примирні процедури при вирішенні колективних трудових спорів, участь працівників і їх представників в управлінні підприємством.

Відповідно до чинного законодавства, соціальний діалог в Україні реалізується на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях.

На національному рівні соціальний діалог здійснюється на території усієї України, галузевий рівень передбачає проведення соціального діалогу в межах одного або декількох видів економічної діяльності на території усієї України, територіаль-

ний рівень передбачає здійснення соціального діалогу в межах території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На локальному рівні соціальний діалог відбувається в межах відповідного підприємства, установи, організації. На кожному рівні соціального діалогу сторонами виступають уповноважені представники працівників, роботодавців і державні органи. Також на кожному рівні повинні утворюватися відповідні уповноважені органи соціального діалогу. В науковій літературі висловлена пропозиція доповнити передбачені законом рівні соціального партнерства міжнародним рівнем: міжнародні колективні договори в транснаціональних корпораціях, міжнародні соціально-партнерські акти МОП і міжнародних регіональних організацій [262, с. 126–127].

В умовах глобалізації ринку праці, а також розвитку транснаціональних монополій така пропозиція заслуговує на увагу.

Для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органів та у міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності.

Відповідно до Закону “Про соціальний діалог”, загальними критеріями репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців є:

- легалізація (реєстрація) зазначених організацій (об'єднань) та їх статус;

- для профспілок, їхніх організацій та об'єднань – загальна чисельність їхніх членів, для організацій роботодавців та їхніх об'єднань – загальна чисельність працівників, які працюють на підприємствах – членах відповідних організацій роботодавців;

- галузева та територіальна розгалуженість.

Оцінка відповідності критеріям репрезентативності профспілок та їх об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань проводиться:

- на національному та галузевому рівнях – Національною службою посередництва і примирення;

– на територіальному рівні – відповідними відділеннями Національної служби посередництва і примирення.

Відповідно Національною службою посередництва і примирення затверджено Порядок оцінювання відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців [354].

Враховуючи зміст ст. 12 КЗпП, на локальному рівні від імені працівників за відсутності первинної профспілкової організації можуть виступати як представницький орган (рада трудових колективів, інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво), так і спеціально обрані працівники – представники.

У частині захисту колективних трудових прав соціальні партнери проводять примирно-третейські процедури з метою вирішення колективних трудових спорів, реалізують право на страйк.

Чинний Закон України “Про соціальний діалог” з метою координації діяльності учасників соціального діалогу передбачив створення органів соціального діалогу на трьох або двосторонній основі. Органами соціального діалогу на національному рівні є Національна тристороння соціально-економічна рада, на територіальному рівні – територіальні тристоронні соціально-економічні ради

На локальному рівні для ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів стороною працівників (суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані представники (представник) працівників) та стороною роботодавця (суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця) утворюється двостороння робоча комісія відповідно до закону.

Вони утворюються за рішенням сторін соціального діалогу і наділяються відповідними повноваженнями. Винятком є Національна тристороння соціально-економічна рада, яка утворена відповідно до закону Президентом України [405].

Типове положення про територіальну тристоронню соціально-економічну раду затверджено на засіданні Національної

тристоронньої соціально-економічної ради 20 лютого 2012 року [531].

За ініціативою сторін соціального діалогу можуть утворюватися галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради та інші тристоронні органи соціального діалогу (комітети, комісії тощо). Сторони соціального діалогу самостійно делегують своїх представників до цих органів [530].

Органи соціального діалогу можна поділити на дві групи: тимчасово діючі та постійно діючі. До постійно діючих віднесемо Національну тристоронню соціально-економічну раду, територіальні тристоронні соціально-економічні ради. До тимчасово діючих віднесемо двосторонню робочу комісію на локальному рівні для ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів, а також галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради та інші тристоронні органи соціального діалогу (комітети, комісії тощо).

До органів соціального партнерства можна віднести і комісії з вирішення трудових спорів як постійно діючий орган, примирні комісії, трудовий арбітраж, які створюються для вирішення конкретного колективного трудового спору.

Можна констатувати, що профспілки, беручи участь у системі соціального діалогу: здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян; ведуть колективні переговори, здійснюють укладання колективних договорів, генеральної, галузевих, регіональних, міжгалузевих угод від імені працівників у порядку, встановленому законодавством; захищають право громадян на працю, беруть участь у розробленні та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту; здійснюють громадський контроль за дотриманням законодавства про працю та про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці.

3.5. Альтернативні форми захисту трудових прав та законних інтересів

Іншим різновидом процедури захисту трудових прав та законних інтересів працівників є їх розгляд у порядку альтернативних форм їхнього захисту. За такої процедури захист трудових прав ґрунтується на угоді сторін.

У порядку примирної процедури захист трудових прав досягається завдяки виробленню сторонами взаємоприйнятого рішення про застосування переговорів, посередництва чи іншої погоджувальної процедури.

Погоджувальна процедура передбачає захист трудових прав за участю нейтральної третьої особи. При цьому така третя особа уповноважена надавати сторонам власні рекомендації з приводу можливих умов залагодження спору, які тим не менш не є обов'язковими для них.

Посередництво як процедура захисту трудових прав полягає у проведенні переговорів за участю нейтральної третьої особи, яка покликана надавати сторонам допомогу в організації та проведенні переговорів, але не уповноважена ухвалювати обов'язкове для них рішення.

Усі альтернативні форми захисту трудових прав ґрунтуються на автономії волі сторін конфлікту. У них відображаються диспозитивний характер їхнього регулювання, що передбачає мінімізацію втручання держави у здійснення відповідних процедур.

Як і будь-який порядок захисту трудових прав, альтернативні форми характеризуються впорядкованістю дій сторін спору та осіб і органів, що залучені до його вирішення. Зазвичай порядок захисту прав за допомогою альтернативних форм визначають самі сторони в межах спеціальної угоди (договору), хоча при цьому існує можливість використання під час укладення таких угод відповідних рекомендацій, які можуть міститися у нормативних актах, що ними регламентований той чи інший порядок захисту трудових прав.

Чинний сьогодні механізм реалізації засад соціального діалогу, що використовується під час захисту трудових прав, по-

требує вдосконалення та реформування, оскільки він не повною мірою відображає реальний стан суспільних відносин, а також не є достатньо ефективним.

Нова модель соціально-партнерських стосунків при вирішенні трудових спорів повинна ґрунтуватися на принципах: верховенства права, законності, демократизму, гуманізму, рівності сторін, оперативності вирішення спорів, простоті і доступності процедури їх вирішення, розширенні сфери досудового вирішення трудових спорів, свободі вираження позицій, безкоштовності, обов'язковості рішень примирних органів тощо.

Важливим напрямом реформування механізму врегулювання трудових спорів має стати уніфікація порядку вирішення конфліктів незалежно від виду спорів. При цьому процедури примирення та посередництва повинні бути домінуючими під час захисту трудових прав та законних інтересів.

Альтернативне або ж як його називають відновне правосуддя набуває все більшого значення при захисті трудових прав як дієвого способу задоволення інтересів обох сторін [605]. При цьому деякі форми такого альтернативного правосуддя навіть отримали свою легітимізацію у врегулюванні колективних трудових спорів (конфліктів). Це стосується процедури примирення та участі незалежного посередника при вирішенні колективних трудових спорів.

У науковій літературі немає єдиного розуміння поняття альтернативних форм вирішення трудових спорів. Під поняттям "альтернативні форми вирішення трудових спорів" пропонується розуміти систему, яка надає сторонам широкий спектр вибору альтернативних судовому процесу способів вирішення спору: від необов'язкових (переговорів) до обов'язкових для сторін, що дає змогу самостійно визначити правила ведення процесу, застосовуване право, мову, місце розгляду, а також третю сторону, кваліфіковану в конкретній галузі [263, с. 66–72].

Зокрема, Т. Шинкар під альтернативним вирішенням спорів розуміє сукупність правомірних способів, які спрямовані на врегулювання або вирішення юридичних спорів і не належать

до державного провадження (правосуддя, адміністративного порядку) [609].

Натомість Н. Вознюк зауважує, що альтернативні форми вирішення господарсько-правових спорів – це засоби несудового впливу на спір, що виникає у процесі здійснення господарської діяльності, метою яких є усунення суперечностей між сторонами, його розв'язання або мінімізація негативних наслідків для учасників за мінімальних витрат часу і коштів [97].

Учений Г. Севастьянов запропонував вважати альтернативним вирішенням спорів погоджений вибір (застосування), враховуючи конкретну ситуацію, наявне (медіація, третейський розгляд тощо) або спільне моделювання власного найбільш ефективного недержавного способу вирішення спору чи врегулювання правового конфлікту способом, не забороненим законом, для досягнення необхідного правового результату (установлення суб'єктивних прав та обов'язків сторін) [480].

До основних рис альтернативного вирішення спорів необхідно віднести: можливість сторін самостійно вирішувати, які дії можуть бути застосовані; процедури не повинні бути заборонені законом, такі процедури здійснюються самими сторонами спору; метою таких процедур є досягнення компромісу, який задовольняє інтереси усіх сторін.

Альтернативні форми вирішення трудових спорів можна визначити як сукупність незаборонених законом процедур, спрямованих на мирне врегулювання суперечностей між сторонами на основі узгодження їхніх позицій та інтересів, які здійснюють самі сторони конфлікту або зі залученням інших осіб, для вироблення взаємоприйняттого рішення, що задовольняє інтереси кожної з них і має на меті врегулювання конфлікту [11, с. 63].

Світовий досвід свідчить, що альтернативне вирішення спорів поряд зі судовим порядком вирішення спорів є цілком реальним і життєздатним механізмом врегулювання конфлікту [320]. Альтернативними визнаються лише такі, які мають консенсуальний характер і обов'язково передбачають участь нейтральних, незалежних осіб у розв'язанні суперечки. Альтер-

нативні форми захисту трудових прав та законних інтересів передбачають зазвичай можливість врегулювання суперечностей самими сторонами трудового спору шляхом ухвалення спільного рішення.

Особливістю і перевагою альтернативних форм є те, що сторони, зможуть самостійно прийняти рішення з метою урегулювання спору або залучити для допомоги третю особу, уповноваживши її виробити прийнятний варіант рішення, яке буде для обох сторін обов'язковим. В умовах європейської інтеграції Україна взяла на себе зобов'язання впроваджувати стандарти Європейського Союзу в національне законодавство, в тому числі і в механізми захисту трудових прав працівників [50].

Ці форми об'єднує договірний характер їх застосування та взаємність волевиявлення сторін. Використання відповідних процедур є правом, а не обов'язком кожної з них. Метою альтернативних форм є мирне врегулювання захисту трудових прав, досягнення компромісу та збереження дружніх (партнерських) стосунків між учасниками спору.

Основними принципами, на яких вибудовується система альтернативних форм захисту трудових прав, є диспозитивність, рівноправність, добровільність та конфіденційність їх вирішення.

Як показує світова практика, альтернативні форми захисту трудових прав є цілком реальним і життєздатним механізмом захисту трудових прав.

Головними відмінностями альтернативних форм захисту від юрисдикційних є:

1. Сторони самостійно здійснюють процедури захисту, застосовуючи узгоджені процедури.
2. У предметі процедури захисту основну увагу приділено інтересам сторін.
3. Усі процедури є неформальними, узгодженими сторонами.
4. Рішення в альтернативних формах захисту приймають на основі взаємних компромісів, шляхом узгодження позицій сторін.

Застосування альтернативних форм зумовлено багатьма об'єктивними чинниками, серед яких можна виділити найбільш характерні:

- потреба у спрощенні процедури захисту індивідуальних і колективних трудових прав та законних інтересів працівників;
- використання усіх способів примирення сторін, які не заборонені законом, з метою захисту трудових прав та усунення причин їх виникнення;
- розвантаження судових органів від значної кількості справ захисту трудових прав;
- необхідність врахування інтересів усіх сторін.

Альтернативні форми захисту трудових прав передбачають зазвичай можливість врегулювання суперечностей самими сторонами шляхом ухвалення спільного рішення. І практика показує, що механізми прийняття такого рішення можуть суттєво відрізнитися.

Основним призначенням альтернативних форм захисту трудових прав є примирити сторони конфлікту та шляхом взаємних компромісів і врахування інтересів досягти згоди у вирішенні спору.

Примирення – це така форма захисту трудових прав, яка полягає у пошуку взаємоприйняттого для сторін рішення шляхом переговорів, посередництва, погодження чи іншої процедури. Воно є ефективним засобом досягнення компромісу між сторонами в разі належного використання усіх можливостей, які не забороні законодавством.

За результатами примирення сторони як правило укладають окремих договір. При цьому вони самостійно узгоджують умови договору про врегулювання спору.

Особливістю примирних процедур є те, що вони здійснюються у порядку і на умовах, визначених самими сторонами.

На сьогодні нормативною підставою застосування примирення є хіба що Закони України “Про соціальний діалог в Україні” та “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”. Примирення може застосовуватися при захисті колективних прав та з метою узгодження позицій сторін при

колективних переговорах у межах соціального діалогу. Закон України “Про соціальний діалог” передбачає, що погоджувальні процедури можуть відбуватися з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень при розробці проектів нормативно-правових актів.

Використання примирення при захисті колективних трудових прав продиктовано міжнародними правовими нормами. Зокрема рекомендація МОП № 92 (1951) “Про добровільне примирення і арбітраж” встановлює такі загальні правила його здійснення:

1. Для сприяння запобіганню і вирішенню трудових конфліктів повинні створюватися органи з добровільного примирення.

2. Кожний орган з добровільного примирення повинен формуватися з однакової кількості представників від підприємців і працівників.

3. Примирна процедура повинна бути безплатною і оперативною, терміни повинні зводитися до мінімуму.

4. Процедура примирення має розпочинатися за ініціативою будь-якої зі сторін конфлікту або органом з добровільного примирення.

5. Сторонам рекомендується утримуватися від страйків і локаутів упродовж усього часу проведення переговорів з примирення.

6. Усі угоди, які досягнуті сторонами в результаті переговорів, укладають в письмовій формі і мають рівну силу з договорами, які укладають у звичайному порядку [441].

Примирення ґрунтується на таких засадах: активна участь сторін у вирішенні трудового спору; використання всіх незаборонених законодавством засобів для вирішення колективного трудового спору; добровільність виконання рішень примирних органів.

Застосування примирення з метою захисту колективних трудових прав, як вже зазначалося, відбувається на основі відповідної угоди між сторонами спору. У ній сторони закріплюють строки проведення примирних процедур, а також форми

їх проведення. Механізм примирення передбачає створення органу сторонами спору зі своїх представників. Представництво в цьому органі має бути рівним, а рішення примирного органу для сторін спору обов'язковим. Законом "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" передбачено створення примирної комісії з рівної кількості представників сторін спору. Відповідно до чинного законодавства створення такої комісії для вирішення колективного трудового спору є обов'язковим.

Порядок прийняття рішення про делегування представників до примирного органу сторони ухвалюють самостійно. При цьому укладають письмову угоду про створення такого органу і про його матеріальне забезпечення, а також про його кількісний склад. Сторони самостійно встановлюють і строки роботи комісії. Зрештою, ці питання можуть бути регульовані також у колективному договорі.

Примирення можливе і при захисті індивідуальних трудових прав у судовому порядку. Відповідно до ст. 207 Цивільного процесуального кодексу України, сторони спору можуть укласти мирову угоду на будь-якій стадії його вирішення.

Новелою цивільного процесуального законодавства є запровадження інституту регулювання спору за участю судді. Відповідно до ст. 201 ЦПК України, до початку розгляду справи по суті за згодою сторін спір може бути урегульований за участю судді.

У цьому випадку суддя виконує роль посередника між сторонами спору і має право запропонувати сторонам можливий шлях мирного врегулювання спору.

Урегулювання цивільного спору як новий інститут цивільного процесуального права покликаний максимально сприяти сторонам оперативного вирішити цивільний спір, що виник між ними, не на підставі права, а в межах права (у межах позицій сторін) за допомогою спеціального висококваліфікованого суб'єкта – судді, який здійснюватиме його врегулювання.

Специфічними ознаками, що виокремлюють цей інститут з-поміж інших альтернативних форм урегулювання спорів

і примирних процедур у праві та цивільному процесі, є такі:

1) межі проведення цієї процедури в розпочатому цивільному процесі вирізняють його серед інших способів і процедур мирного врегулювання спорів, які застосовують у цивільному судочинстві, зокрема інституту мирової угоди, що можуть реалізувати на будь-якій стадії судового процесу: а) можливість урегулювати спір за участю судді до початку вирішення справи по суті (ч. 1 ст. 201 ЦПК України);

б) здійснення процесу врегулювання в межах розумного строку, проте не більше ніж тридцять днів з дня постановлення ухвали про його проведення;

2) урегулювання спору здійснює суддя, який розглядає справу, у чому вбачаються риси залучення спеціалізованого учасника медіації, що веде переговори. Однак суддя не домовляється зі сторонами, а сприяє їм у врегулюванні спору шляхом з'ясування підстав і предмета спору, роз'яснення сторонам предмета доказування у справі, здійснення інших дій, спрямованих на мирне врегулювання сторонами спору;

3) дії судді спрямовані на сприяння врегулюванню цивільного спору: він може запропонувати сторонам можливий шлях мирного врегулювання спору (характер переговорів, які фактично має проводити суддя), не надаючи сторонам юридичних консультацій чи оцінки доказів.

Примирення як форма захисту індивідуальних трудових прав у позасудовому порядку, хоч і не врегульоване законодавством, може застосовуватися, оскільки прямої заборони щодо нього не існує. А отже, все залежить від волі сторін. Більше того, якщо умова про застосування примирних процедур є елементом змісту трудового договору, то оминати такий спосіб врегулювання спору сторони не мають права.

Сторони можуть самостійно прийняти рішення з метою урегулювання спору, або ж залучити для допомоги третю особу, уповноваживши її виробити прийнятний варіант рішення, яке буде для обох сторін обов'язковим. Варто наголосити, що застосування якоїсь однієї з процедур не виключає можливості використання іншого варіанту альтернативного захисту трудо-

вих прав. Наприклад, Закон “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” передбачає можливість залучення незалежного посередника на будь-якій стадії вирішення колективного трудового спору, чи то на стадії вирішення його примирною комісією, чи на стадії його врегулювання трудовим арбітражем. При цьому імовірна можливість використання послуг незалежного посередника і до початку утворення примирної комісії.

У першому випадку йдеться про застосування процедури переговорів, у другому – вже маємо справу з процедурою посередництва. Ці обидві процедури можна розглядати в межах єдиного способу вирішення трудових спорів, який називають примирно-третейським.

Під час проведення страйку як виду самозахисту сторони зобов’язані проводити колективні переговори з метою врегулювання спору. В цьому випадку таку форму як самозахист закон зобов’язує поєднувати зі застосуванням переговорів як альтернативної форми захисту трудових прав.

Шляхи вирішення колективних трудових спорів у різних країнах встановлюються, як правило, у законодавстві, але можуть бути передбачені і в колективних договорах (угодах). У більшості країн держава відіграє активну роль у здійсненні примирних процедур. Вона виступає гарантом і посередником (арбітром) у правовому регулюванні соціально-трудова відносин шляхом визначення основних напрямів і пріоритетів соціальної політики, активної участі в її реалізації, встановлення мінімальних гарантій прав найманих працівників, сприяє соціальному діалогу між партнерами, здійснення контролю за дотриманням трудового законодавства. З цією метою у низці країн “на державному рівні створюються спеціальні органи, наприклад, у США – Федеральна служба примирення і посередництва, у Швеції – Державне бюро посередництва і арбітражу, у Великобританії – Консультативна служба примирення і арбітражу” [197, с. 49].

У світовій практиці виділяють такі альтернативні форми захисту колективних трудових прав:

1) переговори сторін. Ця форма врегулювання спору передбачає проведення безпосередніх переговорів між сторонами без втручання у них будь-якої іншої особи. Як правило процедура проведення переговорів встановлюється у колективних договорах;

2) примирення (посередництво). “Для врегулювання конфлікту під час цієї форми запрошується третя особа, яка своїми діями сприяє вирішенню розбіжностей і прийняттю спільного рішення. Проте посередник не висуває обов’язкових для сторін вимог, навпаки, його дії носять рекомендаційний характер. На посередника покладається завдання шляхом проведення різноманітних зустрічей знайти і запропонувати можливі варіанти примирення сторін конфлікту” [197, с. 49].

3) трудовий арбітраж. Суть цієї форми врегулювання колективних трудових спорів полягає в тому, що сторони або посередник передає спір на розгляд арбітру (колегії арбітрів). Трудовий арбітраж розглядає спір по суті та приймає конкретне рішення на основі виступів сторін, показів свідків і інших доказів.

Порядок створення органів для альтернативного захисту трудових прав має спільні риси. По-перше, це тимчасово діючі органи; по-друге, створюються самими сторонами (в передбачених законом випадках – за участю Національної Служби посередництва і примирення; по-третє, законодавець встановив найкоротші терміни для їх формування.

Органи зі захисту трудових прав розрізняються за складом учасників і за обов’язковістю рішень, які вони приймають.

У літературі запропоновано багато видів класифікацій альтернативних форм захисту трудових прав. Серед них можна виділити критерій участі третьої сторони [567, с. 119], приватні та публічні процедури [311, с. 39–41]. С. С. Немченко виділяє експертний висновок, переговори, примирення, посередництво, посередництво-арбітраж, незалежне вирішення, комісії з вирішення спорів, приватний суд, досудова нарада з вирішення спору, спрощений суд [305].

На думку В. С. Балуха, зміст норм міжнародного приватного права дає змогу виділити перелік позасудових способів вирі-

шення спорів, до якого належать, поза іншим, примирна процедура, міні-процес (mini-trial), арбітраж (третейське судочинство), приватне судочинство [23].

До альтернативних форм захисту трудових прав та законних інтересів належать: примирні та третейські процедури, а також посередництво (медіація). Примирні процедури передбачають у першу чергу проведення переговорів.

Переговори є найбільш доступним та економічно вигідним способом захисту трудових прав працівників. Це найпростіша та широко використовувана форма безпосередніх контактів самих учасників спору з метою досягнення взаємоприйняттого рішення щодо питань, які становлять взаємний інтерес.

Конвенція МОП 1981 р. "Про сприяння колективним переговорам" № 154 подає визначення поняття колективні переговори. Такими зокрема вважаються всі переговори, що проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців, з одного боку, та однією чи кількома організаціями працівників – з другого, задля:

- а) визначення умов праці й зайнятості; та (або)
- б) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками; та/або
- в) регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників [418].

З визначення можна зробити висновок, що метою переговорів є врахування й узгодження взаємних інтересів роботодавців і найманих працівників. У процесі переговорів необхідно досягти згоди з обговорюваних питань і прийняти рішення, яке задовольняє усі сторони. Переговори є найбільш м'якою формою схилення сторін до вирішення спору. Вони законодавчо не урегульовані і можуть здійснюватися відповідно до узгоджувальної процедури, яка зазвичай визначається у колективному договорі. Сторони попередньо домовляються про місце, час і формат проведення переговорів, а решту питань можуть узгодити вже безпосередньо під час самих переговорів.

Позитивом переговорів, які використовують для вирішення трудових спорів, є повна самостійність сторін у визначенні характеру і строків самої процедури, а також відсутність формалізованих обмежень, які сковують ініціативу сторін. Негативним моментом переговорів можна вважати те, що строк переговорів зазвичай не обмежений, а тому вони можуть тривати дуже довго і зрештою виявляться неактуальними для вирішення трудового спору. Тому було б добре на законодавчому рівні врегулювати строки проведення взаємних переговорів сторін. Видається, що встановлення максимального терміну переговорів стимулювало б сторони до посилення ефективності самих переговорів. Як приклад можна навести норму ст. 13 Закону України “Про колективні договори і угоди”, яка передбачає максимальний строк – 10 днів_ для проведення переговорів з метою підготовки колективного договору, якщо збори найманих працівників відхилили попередньо поданий проект.

Можна також зобов’язати сторони самим визначати строки їх проведення.

Негативом переговорів як способу вирішення трудового спору є також те, що їхні сторони можуть перебувати у нерівному з огляду на рівень повноважень становищі. Особливо це характерне в індивідуальних трудових правовідносинах. Тому прийняття рішення з врегулювання трудового спору шляхом переговорів за цих обставин може виявитися проблематичним.

У деяких випадках чинне законодавство зобов’язує сторони проводити переговори з метою врегулювання трудового спору. Зокрема, ст. 224 КЗПП України зобов’язує сторони індивідуального трудового спору перед зверненням до комісії щодо трудових спорів самостійно або за участю профспілкової організації врегулювати суперечності при безпосередніх переговорах. А Закон “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” покладає обов’язок на сторони впродовж примирних процедур і під час проведення страйку проводити переговори з метою вирішення колективного трудового спору.

На жаль, чинний закон “Про соціальний діалог” передбачає здійснення переговорів лише з метою укладення колективного

договору чи угоди. Застосування переваг соціального діалогу з метою захисту трудових прав є перевагою перед судовими та іншими процедурами. Тому звуження переговорів у соціальному діалозі лише для укладення колективних договорів є значним звуженням застосування інструментів соціального діалогу для регулювання трудових відносин, а також для захисту трудових прав та законних інтересів працівника. Тому необхідним є розширення форм соціального діалогу в частині застосування переговорів до усіх видів регулювання трудових відносин, а також усунення розбіжностей між учасниками трудових відносин і при захисті трудових прав працівників.

За результатами переговорів сторони можуть укласти обов'язкову для них угоду, з метою закріплення результатів переговорів.

Ще одним видом альтернативних способів захисту трудових прав є посередництво (медіація).

Медіація як спосіб захисту трудових прав передбачає добровільний порядок захисту шляхом проведення переговорів між сторонами за допомогою одного або декількох посередників (медіаторів) з метою досягнення ними взаємоприйнятної рішення про врегулювання спірних стосунків.

Серед ключових міжнародних актів у правовому полі мирного врегулювання суперечок необхідно виділити акти Комісії ООН з прав міжнародної торгівлі (ЮНСІТРАЛ). Серед них Погоджувальний регламент ЮНСІТРАЛ (прийнятий ЮНСІТРАЛ 23.07.1976 року) [340], Типовий закон ЮНСІТРАЛ “Про міжнародну комерційну погоджувальну процедуру” (прийнятий ЮНСІТРАЛ 24.06.2002 року) [404].

Міжнародна організація праці (МОП) також заклала стандарти у сфері альтернативного вирішення спорів, зокрема, трудових. Стандарти МОП у цій сфері містяться в Рекомендації № 91 щодо колективних договорів 1951 року [624], Рекомендації № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 року [441], Конвенції МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року [418] та Рекомендації № 163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 року.

Європейські структури також не залишилися осторонь цієї проблеми. Серед них необхідно відзначити Європейський кодекс поведінки медіаторів (Брюссель, 02.06.2004) [141], Директиву № 2008/52 / ЄС Європейського парламенту та Ради Європейського Союзу “Про деякі аспекти посередництва (медіації) в цивільних і комерційних справах” (прийнята в Страсбурзі 21.05.2008 року) [389], Рекомендації Ради Європи R № (2002) 10 “Про медіацію в цивільних справах” від 18 вересня 2002 року [402], Рекомендації Ради Європи № R (98) 1 “Щодо медіації в сімейних справах” від 21 січня 1998 року [625].

Зазначені документи, а саме проголошені в них принципи та ідеї, служать взірцем і орієнтиром для законодавців більшості держав, що приймають закони про процедуру медіації.

Рекомендації Ради Європи були першими документами подібного роду, що визнають важливість медіації для європейських співтовариств у мінливому соціальному контексті. Крім того, вони також актуальні і тому що стимулюють держави-члени впроваджувати та зміцнювати медіацію у трьох сферах: сімейному, кримінальному та цивільному праві.

Зокрема, у Рекомендації Комітету Міністрів Ради Європи Rec(2001) 9 від 5 вересня 2001 року державам-членам рекомендовано запроваджувати альтернативний судовому розгляду механізм вирішення спору між адміністративними органами влади та приватними особами [380]; Рекомендації Комітету міністрів Ради Європи № КЕС (2002) 10 від 18 вересня 2002 року державам-членам про медіацію в цивільних справах наголошено на перевагах альтернативних форм вирішення спорів між адміністративними органами й сторонами-приватними особами. Урядам держав-членів рекомендовано сприяти використанню альтернативних засобів для врегулювання спорів між адміністративними органами й сторонами-приватними особами, таких, як внутрішній перегляд, примирення й медіація, урегулювання шляхом переговорів та арбітраж. У документах зазначено, що застосування цих засобів можна б було зробити обов’язковою попередньою умовою судового розгляду. У рекомендаціях запропоновано використовувати таке альтернатив-

не врегулювання спорів, як у позасудовому порядку загалом, чи ж до початку судового процесу або в його ході. Основними перевагами альтернативного урегулювання адміністративних спорів можуть бути, залежно від справи, більш прості та гнучкі процедури, що уможливають швидше й дешевше врегулювання спору, дружнє врегулювання, врегулювання спорів за участю експертів, вирішення спорів на засадах справедливості, а не тільки відповідно до суворих правових норм, і більш широкі межі розсуду.

Зрозуміло, що відображення питання медіації в зазначених вище документах відрізняється. На відміну від документів, повністю присвячених питанням медіації, більшість зазначених документів лише певною мірою зачіпає питання медіації. Водночас аналіз змісту зазначених міжнародних документів і документів міжнародних організацій, у тому числі в частині закріплених у них визначень поняття “медіація” і механізмів стимулювання інтеграції медіації в національні законодавства держав, підтвердив високе значення, що надається на міжнародному рівні медіації, що має істотний потенціал скорочення кількості конфліктних ситуацій і робочого навантаження на судові інстанції, скорочення тривалості, зниження фінансових витрат і полегшення процедур вирішення спорів і врегулювання конфліктів у різних сферах суспільних відносин (цивільний і арбітражний процеси, кримінальний процес, адміністративний процес, міжнародні відносини, сімейні та трудові спори, світова юстиція та ін.).

Європейський кодекс поведінки для медіаторів визначає медіацію як будь-який процес, за якого дві або більше сторони погоджуються на залучення третьої сторони (медіатора) для здійснення їм допомоги при вирішенні їх спору шляхом досягнення згоди без судового рішення незалежно від того, як цей процес може називатися або характеризуватися в загальноприйнятому розумінні в кожній із держав членів Євросоюзу.

Зазначений кодекс передбачає, що основною вимогою до особи, яка залучається в якості медіатора до вирішення спору, є її компетентність. У зв'язку з цим у кодексі передбачено вимоги

до медіатора: наявність необхідних знань у сфері медіації, наявність знань щодо предмету спору, а також достатній досвід та компетентність для проведення медіації. Європейське законодавство передбачає обов'язок медіатора належного навчання, а також постійного удосконалення своїх теоретичних і практичних навиків у галузі медіації. Сторони мають право вимагати в медіатора інформацію про його попередню діяльність і про досвід роботи в якості медіатора.

Європейський кодекс поведінки медіатора передбачає, що медіацію повинен проводити незалежний і нейтральний медіатор. Особливо наголошено на конфлікті інтересів, що охоплює: будь-які особистісні або ділові стосунки з однією зі сторін медіації, пряму або непряму фінансову чи іншу зацікавленість у результатах медіації, попередню діяльність медіатора на користь однієї зі сторін в іншій якості, крім медіатора.

Серед актів, які встановлюють європейські стандарти медіації, необхідно також відзначити "Керівні принципи для більш ефективної реалізації існуючих рекомендацій про сімейну медіацію та медіацію в цивільному процесі CEPEJ (2007) 14", які прийняті 7 грудня 2007 року Європейською комісією з ефективності правосуддя (CEPEJ) [184].

Ці Керівні принципи постають практичним інструментом держав-членів (національних законодавців, політиків, суддів і загалом усіх зацікавлених сторін), допомагаючи їм адаптувати європейські стандарти та знайти підставу в наявних міжнародних та регіональних документах, визначаючи, як такі положення можуть найкраще реалізуватися у розробці нових стандартів у тих сферах, в яких існують правові прогалини.

В основі Керівних принципів закладені три поняття: "наявність", "доступність", "інформованість", відомі як "три головні складові мнемонічної схеми" – це ті три елементи, на яких ґрунтуються схеми розвитку медіації.

Для розвитку доступності медіація повинна бути вигідна клієнтам у тому аспекті, що стосується витрат, часу, місця, інформації та легкості доступу до медіатора. Навіть якщо медіація існує і доступна для всіх, – не всі знають про неї або про її

особливості та переваги. Підвищення інформованості усіх зацікавлених сторін також є важливою умовою розвитку інституту медіації.

Досвід показує, що Україна, як і будь-яка інша демократична країна Європи, що шукає шляхів задоволення всезростаючого попиту суспільства на ефективну і неупереджену систему правосуддя, має створити повноцінний комплекс різноманітних дієвих процедур врегулювання спорів. У зв'язку з цим, у Європі здобув великої прихильності рух із запровадження медіації, про що свідчить значна кількість міжнародних інструментів Європейського співтовариства та Ради Європи. Україна не виняток і з цього процесу. В Україні досить активно запроваджуються процедури медіації, створюються структури для підготовки висококваліфікованих медіаторів. Усе більше в Україні усвідомлюють, що медіація – це визнана світовою спільнотою реальність, ефективний спосіб вирішення конфліктів, альтернативна форма вирішення спорів, що допомагає знайти життєздатне рішення, яке максимально задовольняє потреби сторін, залучених у суперечку. На нашу думку, Україні варто враховувати позитивний досвід європейських країн в аспекті широких можливостей альтернативних форм захисту прав, особливо медіації. Це шлях до впровадження механізмів соціального діалогу, зниження соціальної напруги, запровадження механізмів консенсусу в різних сферах суспільного життя.

Вітчизняним законодавством використання посередництва при захисті трудових прав на сьогодні передбачено лише стосовно захисту колективних трудових прав. Вже відомий нам Закон “Про порядок вирішення колективних трудових спорів(конфліктів)” передбачив можливість залучення незалежного посередника з метою врегулювання колективного трудового спору. Також наказом Національної комісії посередництва і примирення від 18.11.2008 року № 133 затверджено Положення про посередника [347].

Медіатор (посередник) зобов'язаний допомогти сторонам знайти компроміс і прийняти рішення про врегулювання спору шляхом взаємних поступок. Він не може нав'язувати сторонам

своє бачення проблеми чи свій варіант вирішення трудового спору, а лише допомогти їм спільно досягти згоди у спірній ситуації.

Медіація може застосовуватись як при вирішенні спорів про право, так і спорів інтересів. Основними її завданнями є:

- 1) вирішення конфлікту (спору) шляхом досягнення його сторонами взаємоприйняттого для них рішення;
- 2) усунення завданої конфліктом (спором) шкоди;
- 3) запобігання поновленню конфлікту (спору);
- 4) відновлення правопорядку та гармонізації соціально-трудова стосунків.

Процедура медіації вибудовується на засадах: добровільної участі, рівності, самовизначення та співробітництва сторін медіації, незалежності, нейтральності та толерантності медіатора, конфіденційності інформації стосовно самої медіації.

Процедуру медіації зазвичай ініціюють сторони трудового спору, хоча такий варіант врегулювання конфлікту може запропонувати орган, у провадженні якого перебуває відповідна справа.

Для проведення медіації сторони укладають угоду з медіатором у письмовій формі. У ній повинні бути відображені такі пункти:

- 1) медіатор (медіатори), сторони конфлікту (спору), їхні представники та/або законні представники (за їхньої наявності);
- 2) порядок проведення медіації, розмір та форма оплати послуг медіатора (медіаторів) і відшкодування витрат на підготовку та проведення медіації;
- 3) залучення перекладача, фахівця, консультанта (у разі потреби);
- 4) строки та місце проведення медіації;
- 5) інші умови проведення медіації.

У процесі проведення медіації медіатор знайомить сторони спору з правилами взаємодії, організовує зустрічі сторін трудового спору, полегшує їм процес діалогу, допомагає досягнути природу суперечностей між ними, а також допомагає укласти угоду про врегулювання спору.

Процедура медіації завершується укладенням медіаційної угоди про врегулювання спору. Якщо медіація застосовувалася у процесі судового розгляду спору, то вона завершується укладенням мирової угоди.

Медіаційну угоду укладають у письмовій формі, підписують сторони, медіатор та представники сторін. У ній зазначають спільне рішення сторін щодо врегулювання конфлікту між ними та/або зобов'язання щодо форми та порядку усунення завданої конфліктом шкоди, якщо така є наявною.

Медіація також може припинитися:

1) підписанням угоди сторін про припинення процедури медіації без досягнення згоди щодо вирішення конфлікту (спору);

2) заявою однієї або кількох сторін викладеній у письмовій формі, що скеровується медіатору та іншим учасникам конфлікту про відмову від продовження медіації;

3) заявою медіатора у письмовій формі про відмову від участі у врегулюванні спору;

4) у зв'язку зі спливом строку, встановленого угодою про проведення медіації, якщо сторони не досягли згоди про продовження строку медіації.

Серед переваг медіації з-поміж інших альтернативних способів вирішення трудових спорів можна виділити наступні:

– при вирішенні трудового спору за допомогою медіації посередник (медіатор) є нейтральною третьою особою, головною метою якого є надання допомоги сторонам та сприяння у вирішенні конфлікту між ними шляхом пошуку компромісу на основі взаємних поступок. Медіатор може пропонувати сторонам такі варіанти рішень, які вони самостійно не застосовували;

– право обрання медіатора належить винятково сторонам, тому він зобов'язаний повідомити їх про наявність будь-якої особистої чи фінансової зацікавленості у результатах медіації або про наявність будь-яких інших відомих йому обставин, що можуть призвести до конфлікту інтересів під час проведення медіації, а отже медіатор є неупередженою особою;

– медіації притаманний конфіденційний характер процедури. В разі розголошення інформації щодо проведення медіації чи інших відомостей, що стали відомі під час її здійснення, медіатор несе персональну відповідальність;

– медіація може бути перервана або припинена у будь-який час за ініціативи кожного з учасників медіації.

Розвиток інституту медіації в Україні та її запровадження у сферу врегулювання захисту трудових прав потребує виконання багатьох завдань, серед яких найважливішим є безперечно надання цій формі легітимного характеру, тобто на часі є ухвалення Закону “Про медіацію”.

Це сприятиме застосуванню медіації в якості альтернативного способу захисту трудових прав, а також може стати початком запровадження елементів медіації в судову процедуру їх врегулювання.

З-поміж альтернативних форм захисту трудових прав можна виділити третейські процедури.

Їх використання можливе у тому випадку, коли примирення і медіація не призвели до врегулювання конфлікту. При цьому такі третейські процедури можуть застосовуватися як при вирішенні трудових спорів про право, так і трудових спорів інтересів. Такий висновок впливає з диспозиції ст. 17 Цивільного кодексу України, яка передбачає право сторін передати спір на розгляд третейського суду. Що стосується трудових спорів, то Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” також встановлює можливість вирішення спору трудовим арбітражем.

Суть третейської процедури під час вирішення трудових спорів полягає у тому, що сторони передають його вирішення на розгляд спеціально утвореного органу. Таким органом, відповідно до Закону “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, виступає трудовий арбітраж, а в індивідуальних трудових спорах – комісія по трудових спорах.

Третейські органи за юридичною природою є своєрідними позасудовими формуваннями, що утворюються згідно з чинним законодавством для вирішення трудових спорів за дорученням самих сторін трудового спору.

Розрізняють два види третейської процедури розгляду спору: добровільну й обов'язкову. У тих випадках, коли закон не передбачає обов'язкового застосування третейської процедури при вирішенні трудового спору, її використання може відбуватися лише за взаємною згодою сторін. При цьому сторони самостійно створюють трудовий арбітраж або можуть скористатися послугами спеціальних арбітражних органів, наприклад, Національної служби посередництва і примирення. Якщо ж законодавчими нормами встановлено обов'язковий порядок вирішення спору за допомогою трудового арбітражу, то процедура його розгляду вважається обов'язковою.

Варто також наголосити, що у випадку, коли третейські процедури застосовують за згодою сторін спору, то рішення трудового арбітражу мало б визнаватися обов'язковим для кожної з них. Натомість, у разі залучення до розгляду спору трудового арбітражу як обов'язкового органу рішення останнього може і не мати імперативного характеру для сторін спору. У Законі "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" з цього приводу так і зазначено, що рішення трудового арбітражу щодо колективному трудовому спору є обов'язковим для сторін, якщо вони про це попередньо домовилися.

Якщо сторони попередньо погодилися передати спір на розгляд трудового арбітражу, то вимагається в цьому випадку укладення угоди, про скерування спору на розгляд такого органу. Крім того, у ній варто відобразити порядок розподілу витрат, що пов'язані з розглядом спору, та визначити строки самого розгляду. У тих випадках, коли законом не встановлено обов'язковість рішення трудового арбітражу, сторони це також повинні відображати в угоді.

Загалом процедура захисту трудових прав третейськими органами передбачає дотримання декількох послідовних стадій: звернення до третейського органу, формулювання позицій сторін, слухання справи та прийняття рішення по суті спору.

На відміну від таких альтернативних форм захисту трудових прав, як взаємні переговори, примирення чи медіація, які завершуються укладенням договору, завершення розгляду спо-

ру третейським органом має своїм наслідком ухвалення рішення по суті спору.

Незважаючи на те, що нормативна база, якою врегульовуються відносини щодо використання альтернативних форм захисту трудових прав в Україні є ще доволі слабкою, їх застосування на практиці за останні роки набуває все більшого значення. Зрештою, для цього існують певні об'єктивні можливості для їх використання, що встановлюються на рівні як колективного, так і трудового договору. Зокрема в колективному договорі можна виписати правила проведення примирних процедур при вирішенні спорів про право й утворення відповідних примирних органів, що діятимуть на паритетних засадах. Також у колективних договорах передбачають порядок відшкодування витрат на проведення процедур примирення чи медіації. Не зайвим буде ще раз нагадати, що і в трудовому договорі може бути так зване юрисдикційне застереження про можливість застосування процедур примирення чи медіації під час вирішення індивідуальних трудових спорів. Така умова після включення її до змісту трудового договору стає обов'язковою для сторін і вони зобов'язані при виникненні трудового спору про право виконати її, тобто застосувати альтернативні форми вирішення спору. Очевидно, що таке арбітражне застереження у трудовому договорі не означатиме відмову сторін від звернення до суду за вирішенням трудового спору. Інша річ, що суд, зважаючи на таку умову трудового договору, мав би зобов'язати сторони її дотримати, і лише в разі неефективності примирних процедур чи процедур медіації повинен прийняти заяву до розгляду.

Перевагами альтернативних форм захисту трудових прав та законних інтересів є можливість зменшення фінансових і часових затрат сторін на врегулювання конфлікту. Вони безпосередньо можуть провести переговори і взагалі усунути причини суперечки.

3.6. Самозахист працівниками своїх трудових прав та законних інтересів

В умовах розвитку ринкової економіки, а також реформування трудового законодавства важливим є правове забезпечення захисту порушених трудових прав та законних інтересів працівників. Серед них важливе місце належить самозахисту. В науковій літературі з трудового права висловлено думку, що під самозахистом необхідно розуміти дії громадян зі захисту своїх прав без звернення до органів, які зобов'язані забезпечити захист прав громадян і розгляд спорів, пов'язаних з їх порушенням [547, с. 533]. Однак таке розуміння самозахисту є дещо звуженим, оскільки не охоплює усіх його випадків. Адже до самозахисту ми відносимо не лише дії громадян без звернення до відповідних органів, але і звернення працівника до роботодавця з метою захисту своїх прав. Прикладом може бути норма Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, яка регулює порядок здійснення колективного самозахисту шляхом оголошення страйку [409]. Чинне законодавство передбачає обов'язковість повідомлення роботодавця про оголошення страйку.

Під самозахистом І. В. Лагутіна розуміє застосування особою засобів протидії, які не заборонені законом та не суперечать моральним засадам суспільства [240, с. 106]. Аналогічне визначення самозахисту знаходимо в літературі з цивільного права, під яким розуміють застосування особою, права якої порушене, засобів протидії, які не заборонені законом та не суперечать моральним засадам громадянського суспільства [574, с. 78]. Т. В. Шлапко також визначає самозахист через активні дії працівника [610, с. 445].

Під самозахистом у правовій літературі також розуміють самостійні активні дії працівника з охорони своїх трудових прав без звернення або разом зі зверненням в органи з вирішення колективних трудових спорів, або в органи з нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю [203, с. 783].

У визначенні, яке запропонували представники науки цивільного права та І. В. Лагутіна, є вказівка на межі застосування самозахисту і на критерії законності його застосування. При цьому вказано, що самозахист застосовують лише як засіб протидії на порушення суб'єктивного права.

Зокрема, В. В. Лазор пропонує віднести категорію самозахисту до інституту індивідуальних трудових спорів та конфліктів й обґрунтовує необхідність закріплення відповідної правової норми у такій редакції: “При порушенні або підозрі на порушення умов трудового договору, колективного договору, угоди сторін і трудового законодавства працівник для відстоювання своїх прав та інтересів має право на самозахист, тобто він має право відмовитись від виконання роботи на строк до трьох днів у сукупності у всіх випадках, а у випадку загрози життю та здоров'ю – до усунення усіх небезпечних обставин, письмово повідомити про це посадову особу” [243, с. 237].

На думку Т. А. Коляди, самозахист доцільно розглядати як спосіб захисту трудових прав без звернення чи одночасно зі зверненням до уповноважених державних або громадських органів, що полягає у виконанні працівником незаборонених законодавством дій фактичного характеру або його бездіяльності з метою поновлення прав, передбачених у порядку законодавчого та договірнього регулювання трудових відносин, та усунення роботодавцем небезпечних для життя і здоров'я чинників [202]. Аналогічну думку висловив і М. Н. Мальцев [271, с. 12].

Позитивним у цитованих дефініціях самозахисту є те, що його трактують не тільки як засіб протидії порушенню трудових прав, але і як можливість відновити порушене або оспорюване трудове право.

Тому під самозахистом розуміємо не заборонені законом самостійні активні дії працівника, або за участю представника без звернення до суб'єктів захисту, а також відмову працівника чи колективу працівників від виконання трудових обов'язків з метою захисту порушених прав чи законних інтересів, якщо вчинення таких дій не заборонене законом та не суперечить моральним засадам суспільства.

Запропоноване визначення категорії “самозахисту трудових прав” дає можливість виокремити такі кваліфікуючі ознаки: самозахист є водночас формою захисту трудових прав та законних інтересів працівника; працівник може захищати свої трудові права без звернення до державних або громадських органів або одночасно зі зверненням; самозахист реалізується у формі дії або бездіяльності; фактичною підставою виникнення права на самозахист є порушення трудових прав або виникнення перешкод у реалізації суб’єктивних прав; дії зі самозахисту повинні бути не заборонені законом та не суперечити моральним засадам суспільства.

Фактичною підставою для самозахисту є порушення прав або законних інтересів працівника. При цьому, видається, що працівник повинен повідомити роботодавця про те, що його права порушені і про вжиття заходів для самозахисту. Видається, що таке повідомлення працівник повинен подати у письмовій формі, за аналогією як це передбачено Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”.

Правовою основою самозахисту є положення ст. 55 Конституції України, в якій передбачено право громадян захищати свої права і свободи від порушень та протиправних посягань будь-якими незабороненими законом засобами. Із цієї конституційної норми випливає, що особа має право вибору форм самозахисту. При цьому встановлені лише обмеження, що ці форми не повинні суперечити закону. Як зазначено в науковій літературі Основний закон держави визнає невід’ємним право кожної людини захищати свої права власними діями за умови, що спосіб самозахисту не може бути використаний лише у випадку його заборони законом [240, с. 106].

У науці цивільного права запропоновано такі ознаки для визначення правомірності дій особи з метою самозахисту:

- 1) дії повинні відповідати змістові права, що порушене;
- 2) ці дії повинні відповідати характеру порушення, тобто бути адекватними порушенню;
- 3) вони повинні відповідати наслідкам, що спричинені порушенням [301, с. 147].

Конституцією України у ст. 68 встановлено також правило, за яким кожен зобов'язаний не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей. Звідси випливає, що здійснення працівником самозахисту не повинно порушувати права і свободи, честь і гідність інших людей, а також права роботодавця. Також при самозахисті працівник не може зловживати правом.

На відміну від права працівника на захист своїх порушених або оспорюваних прав, право на самозахист характеризується певною специфікою.

Варто зауважити, що І. В. Лагутіна наводить такі характерні галузеві ознаки самозахисту:

1) самозахист застосовують, коли порушення суб'єктивних трудових прав вже трапилося чи продовжується;

2) самозахист здійснюється силами самої уповноваженої особи (потерпілого – суб'єкта, права якого порушені, у цьому випадку – працівника);

3) участь у здійсненні самозахисту трудових прав беруть винятково сторони трудового договору;

4) самозахист здійснюється у формі дії (бездіяльності);

5) повідомлення стороні трудового договору про дійсне чи можливе порушення трудових прав, яке нею було допущено;

6) можливість захищати свої трудові права та свободи незабороненими законом способами самозахисту;

7) метою застосування способів самозахисту є забезпечення недоторканності права, припинення порушення та ліквідація його наслідків;

8) можливість подальшого оскарження дій особи, яка самостійно захищає своє трудове право [237].

Зокрема, Т. А. Коляда дійшла висновку, що засадничою формою самозахисту трудових прав має бути визнана відмова працівника від виконання трудових обов'язків (невихід на роботу або призупинення роботи) як реакція на будь-які незаконні розпорядження роботодавця (невиплата заробітної платні, робота непередбачена трудовим договором, недотримання норм законодавства про охорону праці тощо). Закріплення цієї форми самозахисту обов'язково має поєднуватися зі законодавчим

закріпленням заборони роботодавцю чи його представнику перешкоджати працівникам у реалізації права на самозахист трудових прав або переслідувати працівників за використання ними передбачених законодавством форм самозахисту [202].

Щоб краще зрозуміти правову природу самозахисту, необхідно виділити характерні ознаки, які йому притаманні як неюрисдикційній формі захисту трудових прав та законних інтересів.

Він характеризується такими ознаками:

а) право працівника на самозахист виникає у випадку порушення трудових прав і законних інтересів або при виникненні перешкод у реалізації прав та інтересів;

б) самозахист – це односторонні, самостійні особисті дії, або відмова від виконання своїх трудових обов'язків працівника чи працівників зі захисту належних їм прав та інтересів без звернення до юрисдикційних органів чи інших органів, на які законодавством покладено обов'язок захисту прав працівників;

в) самозахист є правомірним діянням, яке може здійснюватися у випадках і спосіб незаборонений законом;

г) вибір способів самозахисту не повинен перевищувати встановлені межі, тобто вони повинні бути співмірними можливої або заподіяній шкоді у зв'язку з порушенням прав працівника.

Суб'єктами права на самозахист є лише працівники, які вважають, що їхнє право порушене. При цьому самозахист може здійснювати й окремий працівник, а також і колектив найманих працівників. Усе залежить від характеру права, яке порушене. У разі порушення індивідуального суб'єктивного трудового права чи законного інтересу правом на самозахист наділений окремий працівник. Окремі працівники можуть здійснювати самозахист одночасно, однак при цьому їх вимоги та дії будуть індивідуалізовані, тобто в своїй сукупності вони не є колективними. Якщо ж порушені трудові права або законні інтереси усього колективу найманих працівників, то у такому випадку правом на самозахист наділений колектив найманих працівників. Класифікація суб'єктів права на самозахист на індивідуальні і колективні має практичне значення,

оскільки дає змогу визначити види дій, які можуть застосовуватися при самозахисті.

Самозахист завжди має особистий характер і не передбачає залучення інших суб'єктів до його реалізації. В. І. Миرونюв, зазначає, що самозахист працівники не можуть доручати представникам, наприклад, профспілкам [286, с. 1086]. Однак це не означає, що працівник не може скористатися послугами профспілки з метою проведення переговорів з роботодавцем для відновлення порушеного права. При колективних видах самозахисту закон передбачає створення відповідних органів, які уповноважені від імені колективу працівників вчиняти дії зі самозахисту.

Змістом самозахисту трудових прав є дії чи бездіяльність, спрямовані на усунення порушеного права.

Способи самозахисту обирає сам працівник в межах визначених законодавством. Закон “Про охорону праці” надає право працівнику відмовитися від виконання дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я, або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Чинний КЗпП України надає право працівнику розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

До активних дій працівника з метою самозахисту віднесемо його переговори з роботодавцем про припинення порушення його трудових прав.

До пасивних дій віднесемо відмову працівника від виконання незаконних розпоряджень роботодавця, а також відмову від виконання трудових обов'язків, передбачених трудовим договором і трудовим законодавством.

Законами України “Про колективні договори і угоди”, “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, а також законом “Про соціальний діалог” урегульована процедура вчинення дій щодо колективного самозахисту: це проведення колективних переговорів і консультацій та оголошення страйку.

Що ж стосується індивідуальних випадків самозахисту, то аналіз чинного законодавства дає можливість зробити висновок про наявність достатньо широкого кола випадків самозахисту працівниками своїх порушених прав.

Серед них передусім необхідно відзначити право працівника відмовитися виконувати незаконні розпорядження чи накази роботодавця. Таке право випливає із конституційного положення про те, що ніхто не зобов'язаний виконувати явно злочинні розпорядження чи накази, яке передбачене ст. 60 Конституції України. Відповідно до ст. 9 Закону “Про державну службу”, державний службовець у разі виникнення у нього сумніву щодо законності виданого керівником наказу (розпорядження), доручення повинен вимагати його письмового підтвердження, після отримання якого зобов'язаний виконати такий наказ (розпорядження), доручення [388].

Як зазначено у науковій літературі з кримінального права правомірним є наказ, який відповідає таким умовам: правомірність вимог, що містить наказ; наявність повноважень особи чи органу управління, які віддають наказ до таких дій; наказ віддають у межах компетенції уповноважених на такі дії органу чи особи; дотримання встановленої форми та порядку віддання наказу; визначені способи та засоби виконання наказу мають бути дозволеними [137, с. 26–30].

На жаль, у чинному трудовому законодавстві відсутні норми, які б надавали право працівнику відмовитися від виконання незаконних розпоряджень роботодавця.

Роботодавець може приймати нормативні акти як самостійно, так і за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації. Роботодавець самостійно може приймати локальні нормативно-правові акти, якщо не укладено колективний договір. При цьому вони повинні погоджуватися з виборним органом первинної профспілкової організації. У тих випадках, коли на підприємстві первинна профспілкова організація відсутня, роботодавець може самостійно приймати такі акти. При цьому встановлено правило, що нормативні акти роботодавця не повинні суперечити актам трудового законо-

давства, колективним угодам, колективному договору, а також установчим документам роботодавця – юридичної особи.

Необхідно підтримати висловлену в науковій літературі думку про необхідність закріплення в чинному трудовому законодавстві такого способу самозахисту, як відмова від виконання незаконних розпоряджень, доручень роботодавця [240, с. 127].

Працівник повинен мати право відмовитися виконувати незаконні розпорядження чи накази роботодавця, які порушують права чи законні інтереси працівника, або виконання яких загрожує життю і здоров'ю працівника, особам, які його оточують, або шкодять навколишньому природному середовищу.

Чинне трудове законодавство у спеціально визначених випадках надає право працівнику відмовитися від виконання трудових обов'язків.

Передусім це стосується права працівника відмовитися від виконання роботи, яка виходить за межі трудового договору. Вказані можливості працівника прямо впливають із законодавчих положень про те, що працівник зобов'язується виконувати лише ту роботу, яка передбачена його трудовим договором. Однак ці можливості обмежуються можливістю роботодавця залучати працівника до роботи у випадках, передбачених трудовим законодавством і колективним договором. Ідеться про передбачені чинним законодавством випадки залучення працівника до роботи без його згоди.

Працівник з метою самозахисту може також відмовитися від виконання трудових обов'язків при переведенні на іншу роботу без його згоди.

Працівник має право відмовитися від виконання трудових обов'язків, якщо робота протипоказана йому за станом здоров'я, що підтверджується медичним висновком. Це стосується випадків, коли працівнику пропонують таку роботу при укладенні трудового договору, а також випадків, коли працівнику пропонують таку роботу вже коли трудовий договір укладений.

Працівник має право також відмовитися від виконання роботи в умовах, що не відповідають вимогам охорони праці,

а також, коли створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя, здоров'я або людей, які його оточують, для виробничого середовища чи довкілля. Відповідно до Закону України "Про охорону праці", факт такої загрози повинен бути підтверджений спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки, членом якої є працівник, а також за можливості страхового експерта з охорони праці [408].

Серед випадків самозахисту необхідно відзначити також право працівника відмовитися від виконання роботи у випадках незаконного залучення до надурочних робіт, до роботи у вихідні та святкові дні, а також у випадках порушення законодавства про робочий час та час відпочинку.

Необхідно підтримати висловлену в науковій літературі пропозицію про надання права працівнику у разі затримки виплати заробітної плати на строк більше семи календарних днів тимчасово припинити виконання роботи на весь період до виплати заборгованої заробітної плати.

Зокрема, І. В. Лагутіна дійшла висновку, що тривалість призупинення виконання трудових обов'язків у порядку самозахисту не обмежується й визначається часом, необхідним для поновлення порушених прав працівника. Одразу ж після виплати заробітної плати, видання наказу про поновлення на попередній роботі, видачі засобів індивідуального й колективного захисту й т. ін. працівник зобов'язаний приступити до роботи [238].

Роботодавець має право вимагати припинення самозахисту трудових прав після набуття законної сили рішенням компетентного органу про визнання дій працівника незаконними чи необґрунтованими. Однак у цьому разі працівник не позбавлений права використати інші способи самозахисту порушеного права.

Законодавством необхідно передбачити гарантії для працівників при здійсненні самозахисту своїх порушених прав та законних інтересів. Під час здійснення працівником самозахисту своїх трудових прав роботодавець зобов'язаний забезпечити збереження всіх передбачених нормативно-правовими актами

прав працівників (місця роботи, середньої заробітної плати й т. д.).

З метою самозахисту працівник може вчиняти будь-які дії, незаборонені законом. Тобто в цьому випадку необхідно застосувати загальнодозвільний принцип: дозволено все, що не заборонено законом. Тобто в чинному трудовому законодавстві необхідно встановити перелік заборон, які дії і в яких випадках не може вчиняти працівник у разі самозахисту. Самозахист може бути обмежений винятково законом, а також нормами загальносуспільної моралі. Звичайно при цьому дії зі самозахисту повинні бути адекватними порушенню трудових прав.

Важливою умовою правомірності самозахисту є дотримання процедури цієї форми захисту трудових прав і законних інтересів працівника. В першу чергу це стосується належно встановленого факту порушення трудових прав працівника, або перешкоджання їх здійснення. Такий факт може встановлюватися відповідним актом. Також обов'язковою умовою правомірності самозахисту необхідно вважати письмове попередження роботодавця про застосування таких дій.

З метою гарантування права працівника на самозахист у чинному трудовому законодавстві необхідно передбачити правило про те, що роботодавець не може застосовувати до такого працівника заходи дисциплінарного впливу до того часу, поки в судовому порядку дії працівника не будуть визнані незаконними. Така норма, як гарантія можливості на самозахист міститься в законі "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" і є гарантією для працівників, які беруть участь у страйку. Таку норму доцільно передбачити в КЗпП України з метою гарантування права працівників на індивідуальний самозахист.

Оскільки дії зі самозахисту є правомірними, то роботодавець не може перешкоджати працівнику у їх здійсненні. Правомірна відмова працівника від виконання своїх трудових обов'язків повинна розглядатися як простій не з вини працівника. Тому у КЗпП України необхідно передбачити норму про збереження за працівником середнього заробітку за весь час вчинення дій зі самозахисту.

Зокрема, О. Є. Сонін вважає, що самозахист є зазвичай допоміжною формою захисту, застосовується поряд з іншими способами захисту та має на меті переважно усунути вірогідні негативні наслідки правопорушення на період до остаточного вирішення розбіжностей (відновлення порушеного права). Зміст цього права полягає у визнанні за особою права припинити виконання роботи (щодо працівників) або у відстороненні працівника від роботи чи вчиненні передбачених ст. 127 КЗпП дій (щодо роботодавців) [508]. З такою позицією важко погодитися з наступних міркувань. Самозахист є самостійною формою захисту трудових прав працівників. Метою його є відновлення порушених прав, або припинення порушення цих прав. Працівник самостійно або за сприяння профспілкової організації здійснює дії, спрямовані на самозахист. Тобто самозахистом можна досягти бажаного результату відновлення порушеного права. В такому випадку право працівника буде захищене винятково самозахистом. Водночас не можна заперечувати, що працівник може застосувати самозахист у поєднанні з іншими правовими формами захисту. Якщо працівник при застосуванні самозахисту не відновив порушене право, то він може звернутися до юрисдикційного органу (суду чи адміністративного органу) за захистом порушеного права.

Іншим видом самозахисту є самозахист порушених колективних прав та законних інтересів.

Серед них основне місце займає захист прав та законних інтересів шляхом оголошення страйку.

Право на страйк прийнято вважати одним із основоположних соціальних прав людини [244, с. 317]. Визнання права на страйк і допущення страйків у певних межах, які юридично фіксуються, є необхідною умовою нормального функціонування суспільства. Конституція України проголошує право працівників на страйк з метою захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Порядок реалізації цього права урегульований Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”. Однак у літературі дуже часто висловлюють думку, що названий закон вже давно потребує зміни, оскільки

в багатьох випадках він застарів і не відповідає вимогам сьогоденнішнього дня, а також міжнародним нормам [244, с. 350; 601, с. 4–5].

Зокрема, потребує уточнення визначення страйку. Сьогодні чинний закон визначає страйк як тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту). У сучасній науковій літературі висловлено думку, що страйком може бути не лише повне припинення виконання трудових обов'язків, але і часткове. Крім того, страйк може проводитися не лише з метою вирішення колективного трудового спору, але і бути страйком солідарності або попереджувальним з метою не допустити виникнення колективного трудового спору [187, с. 258; 264, с. 229–230].

Право на страйк є конституційним правом громадян. Право працівників на страйк закріплено ст. 44 Конституції України, а також ст. 6 Європейської соціальної хартії 1996 року (ратифіковано Україною 14.09.2006 року), ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 року (ратифіковано Україною 19.10.1973 року), Конвенцією МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію [371].

Відповідно до ст. 44 Конституції України, ті, хто працює, має право працівників на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Також це питання регулює ст. 6 Європейської соціальної хартії, яка зобов'язує держави для забезпечення ефективної реалізації права на колективні переговори право працівників і роботодавців визнавати право на колективні дії у випадку конфлікту інтересів, включаючи право на страйк. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права у ст. 8 зобов'язує держави забезпечити право на страйк, за умови його реалізації відповідно до законодавства відповідної країни. Право на страйк мають лише ті, хто працює, і воно може бути використане ними для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, які порушує роботодавець, у тому числі і держава.

На думку А. М. Курінного, право на страйк охоплює:

- визнання страйку як законної дії працівників;
- забезпечення реалізації права на страйк шляхом створення системи державних гарантій;
- визнання страйку одним із засобів вирішення колективних трудових спорів;
- віднесення правового регулювання проведення страйків до компетенції законодавця [230, с. 55].

Міжнародна практика та досвід зарубіжних країн виробили уявлення про страйк як специфічну колективну дію працівників, яка може проявлятися в різних формах і переслідувати різні цілі. Класичною формою вважається повна зупинка роботи, однак існують і інші види страйкових дій. До нестандартних видів страйків, які не пов'язані із припиненням роботи, належать: виробничі страйки, коли працівники проти волі підприємця починають виробляти надлишкову продукцію; сидячі страйки, коли працівники приходять на свої робочі місця, щоб роботодавець не міг продовжити виробничий процес за рахунок заміни працівників; робота за правилами, яка полягає в нераціонально точному дотриманні інструкцій, що призводить до зниження темпів роботи; саботаж, який повсюди визнається незаконним і характеризується застосуванням насилля з боку працівників [228].

У літературі висловлено думку, що страйк можливий індивідуальний. Так, Н. Б. Болотіна зазначала, що стосовно права на страйк правильно видається думка про можливість його реалізації не тільки колективно, але й індивідуально. Вона зазначала, що у низці країн Заходу також зазнає критики традиційне трактування права на страйк як суто колективного права, що реалізується профспілками, трудовими колективами. Висувається нове розуміння права на страйк як індивідуального права кожного працівника самому вирішувати питання про відмову від надання трудових послуг [40, с. 827]. Подібну думку підтримують і інші науковці [103, с. 5]. Видається, що така позиція є сумнівною, тому що право на страйк у тому числі в міжнародних правових актах передбачене як елемент права на асоціацію

або на колективні переговори. Конституція України містить формулювання “ті, що працюють”, тобто це право стосується колективу найманих працівників, а не одного працівника. Що ж стосується права працівника на відмову від виконання своїх трудових обов’язків у зв’язку з порушенням його трудових прав чи законних інтересів, то його необхідно розглядати в контексті права на індивідуальний самозахист, яке може бути реалізоване у відповідних процедурах відмінних від процедур оголошення страйку.

Відповідно до Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, правом на страйк наділені наймані працівники підприємства, установи, організації, окремі категорії найманих працівників, працівники структурних підрозділів. Тому необхідно підтримати думку, висловлену в літературі, що право на страйк – це колективне право, яке працівник може реалізувати лише разом з іншими особами, захищаючи винятково колективні інтереси [601, с. 23].

Враховуючи наведене, робимо висновок, що право на страйк охоплює:

- законодавче визнання, гарантування і регулювання права працівників на страйк;
- можливість законодавчого обмеження права на страйк;
- право працівників самостійно визначати форми проведення страйку, а також обирати органи, які здійснюють керівництво страйком;
- можливість визнання страйку незаконним лише на підставі закону за рішенням суду[51].

Вказане право поширюється лише на законні страйки. Законність страйку визначається такими критеріями. По-перше, предмет страйку; по-друге, порядок оголошення страйку і; по-третє, порядок проведення страйку.

Право на страйк характеризується такими ознаками:

1) всезагальність цього права, за винятком визначеного кола осіб, яким законом заборонено страйкувати. При цьому права на страйк не мають державні службовці, працівники життєво важливих служб, а також у випадку введення надзвичай-

ного чи воєнного стану;

2) предметом страйку можуть бути лише вимоги соціально-економічного характеру. Тому є незаконними страйки з повністю або частково політичними вимогами;

3) страйк можуть проводити лише працівники, які працюють на умовах трудового договору. У зв'язку з цим право на страйк студентів та інших категорій осіб українським законодавством не урегульоване;

4) страйк може проводитися лише у визначених законом процедурах. Право на страйк передбачає попереднє використання процедур примирення і посередництва. Закон урегулює порядок оголошення страйку, водночас порядок проведення страйку визначають самі працівники;

5) законодавство регулює лише страйки, які проводять у межах вирішення існуючого колективного трудового спору. У зв'язку з цим неурегульованими є страйки солідарності, а також попереджувальні.

6) необхідність визначення кола робіт, потрібних для життєзабезпечення підприємства, установи, організації. Обов'язок з проведення цих робіт покладають на орган, який здійснює керівництво страйком [61, с. 171].

Право на страйк, як і будь-які інші види самозахисту, передбачає наявність певних обмежень. Зокрема, це стосується випадків, коли заборонено проведення страйку. Зокрема, заборонено проводити страйк під час або без дотримання примирних процедур, з порушенням порядку їх проведення, а також порядку оголошення страйку. У всіх цих випадках страйк у судовому порядку може бути оголошеним незаконним.

Реалізація права на страйк передбачає:

– добровільність прийняття рішення про оголошення страйку;

– добровільність участі у страйку;

– самостійне вирішення питання про форми і тривалість проведення страйку;

– безперешкодне проведення страйку;

– право призупинити або припинити страйк за рішенням органу, який його очолює;

– гарантії для працівників на час проведення страйку (збереження робочих місць за працівниками, заборона локауту, заборона притягувати до дисциплінарної відповідальності організаторів і учасників страйку тощо) [59].

Конституція не передбачає можливості проведення страйку за політичними мотивами. Такий страйк буде визнано незаконним і він не може бути допущений. Під час реалізації працюючими свого права на страйк Основний Закон вимагає, щоб було враховано необхідність забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод громадян.

Відповідно до ст. 44 Конституції України, заборона страйку можлива лише на підставі закону. Як і будь-яке конституційне право, право на страйк може бути обмежене у тих випадках, коли це необхідно з метою захисту основ конституційного ладу, здоров'я, прав і законних інтересів громадян та з інших підстав, передбачених законом.

Норма ст. 24 Закону “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” забороняє проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків.

Заборонене проведення страйку працівників (окрім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку, особам рядового і начальницького складу служби цивільного захисту, працівникам професійних аварійно-рятувальних служб.

Право на страйк також може бути обмежено і відповідно до Закону “Про правовий режим надзвичайного стану” [411]. У разі оголошення воєнного стану проведення страйків заборонено на весь час його дії аж до його відміни [410].

Окрім цього, страйки визнаються незаконними, якщо вони оголошені з вимогами про зміну конституційного ладу, державних кордонів та адміністративно-територіального устрою України, а також з вимогами, що порушують права людини.

У випадку проведення у вказаних випадках страйку, він у судовому порядку визнається незаконним, що спричинює відповідні правові наслідки.

Що ж стосується наступного критерію законності страйку, то ним є дотримання законодавчо встановленого порядку оголошення страйку. Сюди долучаємо вимогу дотримання примирних процедур, як першого етапу вирішення колективного трудового спору, прийняття рішення про оголошення страйку відповідно до чинного законодавства, попередження роботодавця і інших суб'єктів про оголошений страйк, прийняття рішення стосовно органу, який повинен здійснювати керівництво страйком.

Працівники можуть оголосити страйк у таких випадках:

- були проведені передбачені законом примирні процедури і вони не привели до вирішення колективного трудового спору;
- роботодавець ухиляється від участі у примирних процедурах;
- роботодавець не виконує рішення примирних органів [51].

У випадку недотримання цих правил страйк може бути визнаний у судовому порядку незаконним.

Закон визначає страйк як крайній засіб вирішення колективного трудового спору. Однак при цьому зазначено можливість оголошення страйку лише у зв'язку з відмовою роботодавця, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу. Пропонуємо надати право працівникам оголошувати страйк також у випадках, коли роботодавець ухиляється від участі у примирних процедурах або не виконує рішення примирних органів.

Однією з умов реалізації права на страйк є наявність гарантій для працівників при його реалізації. Перш за все, участь працівників у страйку не можна розглядати як порушення трудової дисципліни. Відповідно до законодавства, в період проведення страйку працівники перебувають у трудових відносинах з ро-

ботодавцем, тому за ними зберігається місце роботи чи посада. Інші трудові права працівника у зв'язку з участю у страйку також не припиняються і не обмежуються.

Ще однією досить важливою гарантією права працівників на страйк є виплата заробітної плати за час страйку. Як правило, працівник, який бере участь у страйку, втрачає право на заробітну плату, оскільки невиконання працівниками своїх трудових обов'язків позбавляє роботодавця обов'язку з виплати заробітної плати цим працівникам [505].

Оскільки страйк є одним із етапів вирішення колективного трудового спору, то закон передбачає обов'язок сторін продовжити пошук шляхів для вирішення цього спору, використовуючи для цього всі наявні можливості, передусім шляхом продовження колективних переговорів [62, с. 129].

На підприємствах, робота яких пов'язана з безпекою населення (якщо проведення страйку законодавством не заборонене), під час проведення страйку повинен бути забезпечений мінімум необхідних робіт (послуг). Цей мінімум має встановлюватися за угодою між органом, який здійснює керівництво страйком і роботодавцем та закріплений відповідною угодою. Його наявність не повинна бути перешкодою для здійснення конституційного права на страйк. При незабезпеченні мінімуму необхідних робіт чи послуг страйк може бути визнаний незаконним.

Під забезпеченням життєздатності підприємства у перебігу страйку, на думку Н. М. Швець, доцільно розуміти координаційні дії роботодавця, місцевого органу виконавчої влади або органу місцевого самоврядування та органу (особи), що очолює страйк, з метою недопущення повної зупинки діяльності підприємства, запобігання простоям, забезпечення роботою тієї частини персоналу, що не бере участі у страйку тощо [600].

Закон не регулює питання стосовно мінімуму необхідних робіт чи послуг, які повинні здійснюватися з метою підтримки життєзабезпечення підприємства, а також, якщо зупинка надання послуг може завдати загрозу життю і здоров'ю людей. Це важливе питання має обумовлюватися в процесі оголошення

страйку й обговорюватися з роботодавцем. У разі якщо сторони колективного трудового спору не досягли згоди щодо мінімуму необхідних робіт чи послуг, це питання може вирішувати Національна служба посередництва і примирення.

Відповідальність за вжиття заходів, необхідних для забезпечення під час страйку життєздатності підприємства, збереження майна, додержання законності та громадського порядку, недопущення загрози життю і здоров'ю людей, навколишньому природному середовищу, українське законодавство (ст. 26 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)") покладає на роботодавця, місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування й орган (особу), що очолює страйк [285].

Якщо в процесі проведення страйку мінімум необхідних робіт чи послуг не забезпечується, то він може бути визнаним незаконним. Знову ж це питання може бути врегульовано або в галузевій угоді, або в колективному договорі.

Законодавство України не передбачає можливості застосування локауту як засобу боротьби зі страйкуючими. Під локаутом розуміють тимчасове призупинення діяльності підприємства або його структурного підрозділу, яке супроводжується масовим вивільненням працівників у зв'язку з їх участю у проведенні страйку та наступним можливим їх поновленням після закінчення страйку. В російській науковій літературі висловлено думку, що право на страйк повинно бути урівноважене правом на локаут [261, с. 801]. Інша позиція полягає у тому, що надання роботодавцям права на оголошення локауту фактично призведе до ліквідації самого права працівників на страйк [601, с. 12]. Обидві позиції видаються спірними з наступних мотивів. У трудових правовідносинах працівник є суб'єктом, слабшим і менш захищеним ніж роботодавець. Право на страйк гарантоване працівнику конституцією і законом з метою захисту його порушених соціально-економічних прав та інтересів. Тому оголошення локауту обмежує можливості захисту працівниками своїх прав. Водночас з метою боротьби зловживання суб'єктивним правом на страйк, стимулювання працівників до пошуку

компромісів під час проведення примирних процедур, а також під час проведення страйку, на нашу думку, можливе застосування локауту в межах, визначених законом, наприклад, у випадку ухилення працівників від колективних переговорів.

У сучасних умовах існує необхідність у розробленні науково обґрунтованих принципів, підстав і рамок обмеження права на страйк для запобігання зловживання цим правом та захисту інтересів суспільства і держави [503, с. 96].

У багатьох країнах законодавство надає право роботодавцю застосовувати локаут при дотриманні певних умов. Основною умовою його проведення є адекватність відповіді на дії профспілок при організації страйку. Він може застосовуватися лише у випадках, коли страйк призводить до розрухи підприємства або загрожує безпеці роботодавця, працівників чи інших осіб. У багатьох країнах локаут може бути визнаним незаконним, якщо після припинення страйку та відновлення роботи роботодавець не поновить усіх працівників на роботі [187, с. 262].

Право на страйк є не лише матеріальним правом, але й однією з форм захисту трудових прав та законних інтересів працівників. А тому його правова регламентація має важливе значення. Недосконалість його правової регламентації призводить до порушення балансу прав як працівників, так і роботодавців, а тому постала необхідність нової редакції закону “Про порядок вирішення колективних трудових спорів(конфліктів)”.

Також потребують урегулювання порядок проведення деяких окремих видів страйків: попереджувальні, солідарності.

ВИСНОВКИ

1. Захист трудових прав та законних інтересів працівників, за всіма сутнісними та формальними характеристиками є сукупністю правових способів та правових форм запобігання або припинення порушень трудових прав та законних інтересів їхніх носіїв і передбачає відновлення порушених трудових прав й відшкодування завданої в результаті цього шкоди.

2. Механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників є системою взаємоузгоджених та взаємопов'язаних між собою елементів, як то: наявність у особи права на захист; правові принципи; норми трудового права; галузеві правовідносини; повноважні на захист трудових прав та правомірних інтересів суб'єкти; трудові права та законні інтереси працівників; правові форми захисту; юридичні факти, що свідчать про порушення права; правозастосувальні акти юрисдикційних та неюрисдикційних органів; акти самозахисту; правові способи захисту порушених прав та інтересів.

3. В основі механізму захисту трудових прав та законних інтересів працівників, є їхнє право на захист, яке полягає у можливості працівників вчиняти самостійні фактичні та юридичні дії та/або використовувати незаборонені законом засоби впливу на порушника.

4. Реалізація права на захист трудових прав і законних інтересів працівника відбувається в об'єктивно або суб'єктивно виражених межах. Об'єктивні межі визначені: нормами права; обсягом прав (інтересів) протилежної (іншої) сторони трудових правовідносин або ж третіх осіб, діяльність яких пов'язана із роботодавцем; строками звернення особи за захистом; повноваженнями органів, які такий захист здійснюють. Суб'єк-

тивні межі виражаються через зміст вимог суб'єкта права на захист.

5. Спеціальними принципами захисту трудових прав та законних інтересів працівників вважаються: гарантованість захисту їхніх трудових прав і законних інтересів; обов'язкове врегулювання розбіжностей шляхом взаємних переговорів сторін з метою вирішення трудових спорів; вибір правової форми захисту та органу захисту; оперативність (розумний строк) здійснення захисту; змагальність сторін трудового спору; обов'язковість виконання рішень.

6. Захист трудових прав і законних інтересів працівників, здійснюється в межах охоронних правовідносин, які за своєю природою є двостороннім зобов'язанням. З огляду на зміст цих правовідносин їхніми суб'єктами є "правоможна особа" та "зобов'язана особа".

Суб'єкти, трудові права чи законні інтереси яких порушено після звернення до іншої сторони із вимогою про усунення порушення, набувають статусу "правоможної особи". Відповідно – порушник таких прав чи законних інтересів (роботодавець) до якого звернулася "правоможна особа" стає "зобов'язаною особою".

7. Поняття "законний інтерес", що традиційно використовується доктриною права, як юридичний дозвіл суб'єкту користуватися певним благом, повністю відповідає соціальній природі трудового права, та є самостійним об'єктом правового захисту.

8. Правовими способами захисту трудових прав та законних інтересів працівників, є дії зобов'язаної особи в користь правоможної особи, що здійснюються в межах заявлених правоможною особою вимог задля запобігання або припинення порушення її трудових прав та законних інтересів.

З огляду на мету застосування правових способи захисту трудових прав та законних інтересів працівників поділяються на: відновлювальні, забезпечувальні, припинювальні та компенсаційні.

9. Правовою формою захисту трудових прав та законних інтересів працівників є передбачений або не заборонений за-

коном порядок вчинення суб'єктом захисту дій для досягнення мети захисту. Такими правовими формами є: судова, адміністративна, профспілковий захист, альтернативна та самозахист.

Конкретна правова форма застосовується залежно від характеру порушеного трудового права чи законного інтересу та волевиявлення суб'єкта, який ініціює процедуру захисту.

10. Правовими підставами поділу правових форм захисту трудових прав та законних інтересів працівників є: повноваження органу, який здійснює захист; правові засоби звернення правоможної особи у до суб'єкта захисту або до зобов'язаної особи; регламентація процедури захисту законом або договором; правові способи захисту в межах відповідної правової форми.

11. 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.

12. Активні дії як прояв самозахисту працівників виражаються через переговори з роботодавцем про припинення порушення їхніх трудових прав або законних інтересів та їх поновлення. Пасивні ж полягають у відмові працівника від виконання своїх трудових обов'язків.

Правовими підставами відмови працівника від виконання трудових обов'язків, крім вже вказаних у законодавстві (здійснення роботи в умовах, що не відповідають вимогам охорони праці, а також коли створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя, здоров'я або людей, які його оточують, для виробничого середовища або довкілля), можуть також вважатися: доручення роботи, яка протипоказана йому за станом здоров'я, що підтверджується медичним висновком; незаконні розпорядження чи накази роботодавця, які порушують права чи законні інтереси працівника, або виконання яких загрожує життю і здоров'ю працівника, особам, які його оточують, або шкодять навколишньому природному середовищу; вимога роботодавця виконувати роботи, які не передбачені трудовим договором;

переведення на іншу роботу без згоди працівника; незаконне залучення працівника до надурочних робіт, до роботи у вихідні і святкові дні, а також у випадках порушення законодавства про робочий час та час відпочинку; затримка виплати заробітної плати.

13. Альтернативними правовими формами захисту трудових прав та законних інтересів працівників вважаються не заборонені законом процедури, спрямовані на мирне врегулювання суперечностей між сторонами трудового спору на основі узгодження їхніх позицій, та можуть здійснюватися сторонами самостійно або шляхом залученням інших осіб, з метою вироблення взаємоприйняттого рішення, що задовольняло б інтереси кожної з них та сприяло вирішенню спору.

До альтернативних форм захисту трудових прав та правомірних інтересів належать: примирні та третейські процедури, а також посередництво (медіація).

14. Альтернативні правові форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників постали в результаті: необхідності максимального врахування інтересів усіх сторін трудового спору; потреби у спрощенні процедури захисту; необхідності використання усіх не заборонених законом способів примирення сторін; суспільного та державного попиту на зменшення випадків застосування судової форми захисту.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Адміністративне право України : підручник / за заг. ред. С. В. Ківалова. Одеса : Юрид. літ., 2003. 896 с.
2. Александров Н. Г. Законность и правоотношения в советском обществе. Москва : Госюриздат, 1955. 176 с.
3. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение : монография. Москва : Юридическое издательство министерства юстиции СССР, 1948. 337 с.
4. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение : монография. Москва : "Проспект", 2008. 344 с.
5. Алексеев С. С. Общая теория права : в 2-х томах. Москва : Юрид. лит., 1981. 269 с.
6. Алексеев С. С. Структура советского права. Москва : Юрид. лит., 1975. 264 с.
7. Алексеев С. С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. Москва : Юрид. лит., 1966. 187 с.
8. Алексеев С. С. Общая теория права : учебник. Москва : Изд-во Проспект, 2008. 576 с.
9. Алексеев С. С. Общие теоретические проблемы системы советского права. Москва : Госюриздат, 1961. 187 с.
10. Алексеев С. С., Дюрягин И. Я. Функции применения права. *Правоведение*. 1972. № 2. С. 25–33.
11. Альтернативні способи вирішення трудових спорів : навч. посібник / Володимир Бурак та ін.; під ред. У. Гелльманна, П. Д. Пилипенка. Хмельницький : Хмельницький ун-т управління та права, 2015. 171 с.
12. Амелічева Л. П. Теоретичні та аксіологічні засади правового регулювання гідної праці в сучасних умовах державотворення : монографія. Вінниця : ТОВ "Твори", 2020. 360 с.
13. Андреев Ю. Н. Механизм гражданско-правовой защиты. Москва : ИНФРА-М, 2010. 464 с.
14. Андріїв В. М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Одеса, 2012. 40 с.

15. Андріїв В. М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення : дис. д-ра юрид. наук. Одеса, 2012. 402 с.
16. Андріїв В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників : монографія. Чернігів : Чернігів. держ. ін-т права, соціал. технолог. та праці, 2011. 301 с.
17. Андрушко А. В. Баланс інтересів учасників трудових відносин. *Університетські наукові записки*. 2017. № 2. С. 44–58.
18. Анисимов А. Л. Честь, достоинство, деловая репутация: гражданско-правовая защита. Москва : Норма, 1994. 88 с.
19. Арапов Н. Т. Проблемы теории и практики правосудия по гражданским делам : монография. Ленинград : Изд-во Ленингр. ун-та, 1984. 65 с.
20. Арсентьева О. С. Правове регулювання соціального партнерства на етапі реформування трудового права України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Луганськ, 2010. 20 с.
21. Базилевич А. И. Формы защиты субъективных гражданских прав : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Ульяновск, 2001. 19 с. URL : <http://www.dissercat.com/content/formyazhachity-subektivnykh-grazhdanskikh-prav>
22. Базылев Б. Т. Социальное назначение государственного принуждения. *Правоведение*. 1968. № 5. С. 29–36.
23. Балух В. С. Нормативно-правові основи формування системи альтернативного вирішення спорів в Україні. *Часопис Київського університету права*. 2013. № 4. С. 162–168.
24. Банчук О. Розумний строк розгляду справи у суді: європейські стандарти та українські реалії. *Адвокат*. 2005. № 11 (62). С. 7–10.
25. Барабаш А. Т. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины. Київ : Вища школа, 1977. 48 с.
26. Барабаш О. Т. Роль Кодексу про працю в удосконаленні правового регулювання трудових відносин. *Правова держава Україна: проблеми, перспективи розвитку* : короткі тези доповідей та наукових повідомлень (9–11 листопада). Харків, 1995. С. 194–196.
27. Бару М. Створимо новий Трудовий кодекс. *Право України*. 1992. № 10. С. 38–39.
28. Барышникова Т. Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве : дисс. ... канд. юрид. наук. Ярославль, 2005. 235 с.
29. Басин Ю. Г. Основы гражданского законодательства о защите субъективных гражданских прав. *Проблемы применения Основ гражданского законодательства и Основ гражданского судопроизводства Союза СССР и союзных республик* : сб. материалов. Саратов, 1971. С. 32–37.

30. Бахрах Д. Н. Важные вопросы науки административного права. *Государство и право*. 1993. № 2. С. 32–43.
31. Бачинський Т. В. Положення про неконкуренцію у іт-сфері та чинність цих положень загалом за законодавством України. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка"*. Серія: Юридичні науки. 2015. № 824. С. 169–173. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnulpurn_2015_824_28.
32. Белоножкин А. Ю. Содержание и формы злоупотребления субъективным гражданским правом : дисс. ... канд. юрид. наук. Волгоград, 2005. 206 с.
33. Беляев В. П. Контрольная форма юридической деятельности (общетеоретический аспект) / под ред. д-ра юрид. наук, проф. А. В. Малько. Санкт-Петербург : Издательство Р. Асланова "Юридический центр Пресс", 2006. 23 с.
34. Бережна І. Г. Способи захисту цивільних прав та інтересів нотаріусом. *Форум права*. 2012. №4. С. 79–84. URL : <http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-4/12bigtin.pdf>.
35. Богданова Е. Е. Проблема основания защиты субъективных гражданских прав. *Журнал российского права*. 2004. № 10. С. 40–45.
36. Божко В. М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати. Полтава : ПНТУ, 2005. 230 с.
37. Бойко В. Б. Правові засади судового захисту трудових прав працівників : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2014. 20 с.
38. Болгова В. В. Формы защиты субъективного права: теоретические проблемы : дис. ... канд. юрид. наук. Самара, 2000. 196 с.
39. Болотіна Н. Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні. Київ : Знання. 2005. 381 с.
40. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. Київ : Знання, 2008. 860 с.
41. Бонтлаб В. В. Право на судовий захист трудових прав: науково-теоретичний аспект. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 9. С. 68–74.
42. Бортман О., Подолева А. Що Верховний Суд визнає зловживанням процесуальними правами? URL : <http://yur-gazeta.com/publications/practice/sudova-praktika/shcho-verhovniy-sud-viznae-zlovzhivanniam-procesualnimi-pravami.html>.
43. Брагинский М. И., Витрянский В. В. Договорное право. Книга первая: Общие положения. Москва : Статут, 2011. 847 с.
44. Братусь С. Н. Юридическая ответственность и законность (очерк теории). Москва : Юрид. лит., 1976. 216 с.

45. Бринцев О. Визнання права як спосіб його захисту в цивільному законодавстві України. *Вісник Академії правових наук України*. Харків: Право, 2004. № 1(36). С. 80–85.
46. Бруско Б. С. Категория защиты в российском конкурсном праве. Москва : Волтерс Клувер, 2006. 200 с.
47. Бугаев В. В. К понятию механизма защиты субъективных прав. *Субъективное право: проблемы осуществления и защиты*. Владивосток, 1989. С. 10. URL : <http://www.consultant.ru>.
48. Бугров Л. Ю. Советское законодательство о переводах на другую работу. Красноярск, 1987. 156 с.
49. Бурак В. Я. Адміністративний захист трудових прав та законних інтересів працівників. *Університетські наукові записки. Ча-сопис Хмельницького університету управління та права*. 2016. № 59. С. 189–199.
50. Бурак В. Я. Альтернативним способам вирішення трудових спорів необхідне законодавче забезпечення. *Університетські наукові записки*. 2017. № 3. С. 184–192.
51. Бурак В. Я. Деякі аспекти реалізації працівниками права на страйк. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету*. Львів : Видавництво Львівського торговельно-економічного університету, 2018. Вип. 7 (Юридичні науки). С. 280–290.
52. Бурак В. Я. До питання про джерела права соціального забезпечення. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. Львів, 2003 С. 362–368.
53. Бурак В. Я. До питання про представництво профспілками прав та інтересів працівників. *Актуальні проблеми юридичної науки: збірник тез Міжнародної наукової конференції “Тринадцяті осінні юридичні читання”* (м. Хмельницький, 14–15 листопада 2014 року) : у 3-х частинах. Частина третя. Хмельницький: Хмельницький університет управління та права, 2014. С. 5–7.
54. Бурак В. Я. До поняття правового захисту трудових прав працівників. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. Львів : Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2009. Вип. 48. С. 177–182.
55. Бурак В. Я. Захист профспілками трудових прав працівників. *Науковий вісник Львівської комерційної академії. Серія: Юридична*. 2015. Вип. 2. С. 399–406.
56. Бурак В. Я. К вопросу о правовых формах защиты трудовых прав работников в Украине. *Российский ежегодник трудового права* / под ред. Е. Б. Хохлова. Санкт-Петербург : ООО “Университетский издательский консорциум”, 2013. № 9. С. 508–521.

57. Бурак В. Я. Охорона чи захист трудових прав: проблема термінів і понять. *Актуальні питання реформування правової системи України* : зб. наук. статей за матеріалами VIII Міжнар. наук.-практ. конф., 17–19 червня 2011 р. Луцьк, 2011. С. 200–201.
58. Бурак В. Я. Поновлення на роботі як спосіб захисту трудових прав. *Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні* : матеріали XVI регіональної науково-практичної конференції (8–9 лютого 2010 р. м. Львів). Львів: Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка, 2010. С. 239–240.
59. Бурак В. Я. Право на страйк як колективне трудове право працівників. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. Львів. 2014. Вип. 60. С. 227–233.
60. Бурак В. Я. Правовая защита трудовых прав работников и социальное партнерство по законодательству Украины. *Трудовое и социальное право*. Ежеквартальный научно-практический журнал. Минск : Издательство МИТСО. 2013. № 4. С. 16–20.
61. Бурак В. Я. Правові засади захисту трудових прав працівників: навч. посібник. Київ : Істина, 2013. 186 с.
62. Бурак В. Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні. Київ : Знання, 2003. 382 с.
63. Бутинська Р. Я. Колектив працівників як суб'єкт колективно-трудоових правовідносин в Україні. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. 2016. Вип. 63. С. 132–141.
64. Бутнев В. В. К понятію механизма защиты субъективных прав. *Субъективное право: проблемы осуществления и защиты*. Владивосток, 1989. С. 9–17.
65. Бутнев В. В. Организационные отношения и гражданский процесс. *Юридические записки Ярославского государственного университета*. Ярославль. 2010. Вып. 14. С. 45–71.
66. Бутнев В. В. Понятие механизма защиты субъективных гражданских прав. *Механизм защиты субъективных гражданских прав* : сб. науч. трудов. Ярославль : Изд-во Яросл. ун-та, 1990. С. 5–17.
67. Вавженчук С. Я. Об'єкт захисного трудового правовідношення: експериментальний анкла. *Підприємництво, господарство і право*. 2014. № 11. С. 26–30.
68. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник. Харків : Право, 2016. 560 с.
69. Вавженчук С. Я. Право на превентивну охорону трудових прав, як суб'єктивне право. *Підприємництво, господарство і право*. 2015. № 9. С. 27–31.

70. Вавженчук С. Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників : монографія. Харків : Диса плюс, 2013. 510 с.
71. Вавилин Е. В. Осуществление и защита гражданских прав. Москва : Волтерс Клувер, 2009. 360 с.
72. Ваганова І. М. Поняття примусу у трудовому праві України. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2009. № 3. С. 232–238.
73. Ваганова І. М. Поняття форми захисту та різновиди заходів захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2009. № 3. С. 94–99. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.
74. Васильев В. А. Представительство и защита профсоюзами социально-трудовых прав и интересов работников. Челябинск, 2007. 229 с.
75. Великий тлумачний словник сучасної української мови / укладач і гол. ред. В. Т. Бусел. Київ : Ірпінь, ВТФ "Перун", 2004. 1440 с.
76. Венедиктов В. С. Конспект лекцій по трудовому праву України : учеб. пособие для высш. учеб. заведений. Харьков : Консум, 1998. 140 с.
77. Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве : монография. Харків : Консум, 1995. 198 с.
78. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины : учебник. Харьков : Консум, 2004. 302 с.
79. Венедиктов С. В. Правове регулювання праці у Великобританії: прогресивний досвід і перспективи для України. Київ : Ніка-центр, 2017. 174 с.
80. Венедиктова І. В. Охраняемый законом интерес в гражданском праве : монография. Харків : Точка, 2012. 508 с.
81. Венедіктов В. С. Наука трудового права на шляху соціальних перетворень та захисту прав людини. *Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах* : матеріали наук.-практ. конф. (Суми, 2–4 черв. 2005 р.) / за ред. В. С. Венедіктова; Укр. асоц. фахівців труд. права. Харків, 2005. С. 8–12.
82. Венедіктов С. В. Теоретико-правові засади сучасної концепції трудового правовідношення в Україні : монографія. Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2011. 224 с.
83. Веприцький Р. С. Правове регулювання захисту соціально-економічних прав людини в сфері праці : автореф. дис... канд. юрид. наук. Харків, 2008. 19 с.

84. Веретенникова С. Н. Меры самозащиты в российском гражданском праве : автореф. дисс. ...канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2004. 20 с.
85. Верланов С. О. Економічні і соціальні права людини: європейські стандарти та їх впровадження в юридичну практику України (загальнотеоретичне дослідження) : монографія. Львів: Край, 2009. 194 с.
86. Вершинин А. П. Выбор способа защиты гражданских прав. Санкт-Петербург : Специальный юридический факультет по переподготовке кадров по юридическим наукам Санкт-Петербургского государственного университета, 2000. 384 с.
87. Виступ Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини на представленні Спеціальної доповіді “Стан дотримання Україною європейських стандартів з прав і свобод людини” з нагоди 60-річчя Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, 22 жовтня 2010 року. URL : <http://zakon.rada.gov.ua>.
88. Вишневецька С. В. Методологія науки трудового права : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2014. 319 с.
89. Вишневецька С. В. Проблема недопущення дискримінації в трудових відносинах. *Юридичний вісник. Повітряне і космічне право*. 2015. № 1. С. 81–85.
90. Вишневецька С. В. Строки в трудовому праві : монографія. Чернівці : Рута, 1996. 208 с.
91. Вишневецька С. В. Строки у трудовому праві : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 1996. 23 с.
92. Вишневецька С. В., Самборська А. Г. Правова природа функцій профспілок як суб'єктів трудового права. *Юридичний вісник*. 2014. № 3. С. 76–80. URL : <http://jrn1.nau.edu.ua/index.php/UV/article/viewFile/8391/10202>.
93. Вишневецька С., Іваницька Т. Судова практика та її роль у розвитку трудового законодавства України. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 7. С. 87–91.
94. Вісьтак М. Я. Види міжнародно-правових актів, що є джерелами трудового права України. *Університетські записки*. 2009. № 1. С.171–175.
95. Вісьтак М. Я. Двосторонні міждержавні договори України та їх значення для правового регулювання трудових відносин. *Право і суспільство*. 2014. № 1 С. 75–81.
96. Внутрішній трудовий розпорядок: теоретико-правовий аспект: монографія / В. О. Голобородько та ін.; за наук. ред. проф. Ярошенка О. М. Харків : Юрайт, 2012. 255 с.

97. Вознюк Н. Альтернативні способи вирішення господарсько-правових спорів. *Юридична Україна*. 2013. № 10. С. 80–83.

98. Волинка К. Г. Механізм забезпечення прав і свобод особи: питання теорії і практики : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2000. 17 с.

99. Галузева угода між Міністерством вугільної промисловості України, іншими державними органами, власниками (об'єднаннями власників), що діють у вугільній галузі, і всеукраїнськими профспілками вугільної промисловості від 03.07.2001 р. URL : http://fpsu.org.ua/images/gu_vugprom2011-2015.pdf.

100. Галузева угода між Міністерством охорони здоров'я України, Об'єднанням організацій роботодавців медичної та мікробіологічної промисловості України та Центральною радою профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України на 2017–2020 роки. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0002282-17#Text>.

101. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу : монографія / Н. М. Хуторян та ін.; відп. ред. Н. М. Хуторян. Київ : ТОВ Видавництво "Юридична думка", 2008. 304 с.

102. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки від 14.05.2019 року. URL : http://www.fpsu.org.ua/images/images/2019/June/260619/%D0%93%D0%A3_2019-2021.pdf.

103. Герасимова Е. Забастовка как средство защиты трудовых прав граждан. *Право и экономика*. 1999. № 3. С. 52–57.

104. Гербеда С. В. Форми реалізації соціального діалогу в Україні. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2012. № 6. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2012_6_7.

105. Гергелійник В. О. Правові проблеми становлення та функціонування конституційної юстиції України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2000. 18 с.

106. Гетьманцева Н. Д. Засіб, спосіб і форма захисту трудових прав. *Адвокат*. 2009. № 11. С. 37–42. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/adv_2009_11_7.

107. Гетьманцева Н. Д. Організація роботодавців як суб'єкт соціального партнерства. *Науковий вісник Чернівецького університету. Правознавство*. Чернівці, 2003. Вип. 180. С. 73–77.

108. Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин: монографія. Чернівці : Технодрук, 2015. 591 с.

109. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение : монография / отв. ред. д-р юрид. наук Р. З. Лившиц. Москва : Наука, 1977. 310 с.
110. Глущенко П. П. Социально-правовая защита конституционных прав и свобод граждан (теория и практика). Санкт-Петербург : Предприниматель Михайлов В. А., 1998. 172 с.
111. Головина С. Ю. Трудовое право: учебник для бакалавров. Москва : Изд. Юрайт, 2013. 379 с.
112. Головін А. Захист основоположних прав людини і громадянина під час надання Конституційним Судом України офіційного тлумачення положень. *Віче*. 2011. № 17. С. 13–16.
113. Гончаренко О. А. Розумний строк розгляду справи у практиці Європейського суду з прав людини. *Форум права*. 2012. № 3. С. 126–131.
114. Гончарова Г. С. Зловживання правом у трудових правовідносинах. *Радянське право*. 1988. № 12. С. 61–65.
115. Гончарова Г. С. Переводы и перемещения в судебной практике. Харьков : Вища школа, 1982. 188 с.
116. Горбась Д. В. Здійснення суб'єктивних цивільних прав фізичних осіб: поняття, способи, межі : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2009. 20 с.
117. Горшенев В. М. Контроль как правовая форма деятельности. Москва : Юрлит, 1987. 175 с.
118. Горшенев В. М., Шахов И. Б. Контроль как правовая форма деятельности. Москва : Юрид. литература, 1987. 176 с.
119. Господарський кодекс України : Закон України від 16. 01. 2003 р. № 436-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 18. Ст. 144.
120. Гражданское право : учебник / под ред. А. П. Сергеева, Ю. К. Толстого. Москва: "ПРОСПЕКТ", 1998. Часть I. 632 с.
121. Гражданское право : учебник в 2-х / отв. ред. Е. А. Суханов. Москва : БЕК, 1998. Т. 1. 816 с.
122. Гражданское право : учебник: в 4 т. / отв. ред. Е. А. Суханов. Москва, 2005. Т. 1 : Общая часть. 720 с.
123. Гражданское право: актуальные проблемы теории и практики : сборник очерков / под общ. ред. В. А. Белова. Москва : Юрайт-Издат, 2007. 993 с.
124. Грибанов В. П. Осуществление и защита гражданских прав. Изд. 2-е, стереотип. Москва : "Статут", 2001. 411 с.
125. Грибанов В. П. Пределы осуществления и защиты гражданских прав. Москва, 1972. 158 с.
126. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник: 3-тє вид., випр. і доп. Київ : Знання, 2007. 560 с.

127. Гуйван П. Д. Правовая природа гражданско-правовых сроков. *LEGEA SI VIATA*. 2015. № 6/2 (282). С. 26–30.
128. Гукасян Р. Е. Проблема интереса в советском гражданском процессуальном праве. Саратов : Приволжское книжное издательство, 1970, 174 с.
129. Гукасян Р. Е. Реализация конституционного права на судебную защиту. *Процессуальные средства реализации права на судебную и арбитражную защиту*. Калинин. 1981. С. 3–13.
130. Гурвич М. А. Право на иск. / под ред. А. Ф. Клейман. Москва : Изд-во АН СССР, 1949. 142 с.
131. Гутников О. В. Недействительность сделки в гражданском праве. Теория и практика оспаривания. Москва : Книжный мир, 2005. 576 с.
132. Давид Л. Л. Межі здійснення та обмеження суб'єктивних цивільних прав на промисловий зразок. *Порівняльно-аналітичне право*. 2014. №2. С. 103–106. URL : http://www.pap.in.ua/2_2014/28.pdf.
133. Данилова М. Правова природа охоронних відносин у трудовому праві. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. №2. С. 71–73.
134. Дараганова Н. В. Державна інспекція України з питань праці як один із основних елементів системи державного управління питаннями охорони праці. *Юридична наука*. 2014. № 1. С.40–46.
135. Дашутін І. В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян : автореф. дис... канд. юрид. наук. Харків, 2008. 20 с.
136. Дигести Юстиніана Д.46.8.13. URL : <http://digestaiust.narod.ru/46.html>
137. Дячук С. І. Виконання наказу чи розпорядження у кримінальному праві (основні поняття, проблеми кваліфікації, удосконалення законодавства). Київ : Атіка, 2001. 176 с.
138. Електронний ресурс. URL : <http://www.ombudsman.gov.ua/ua/page/applicant/file-a-petition-to-the-commissioner>.
139. Електронний ресурс. URL : <http://www.ombudsman.gov.ua/ua/page/applicant/how-to-file-a-petition-to-the-commissioner>.
140. Європейська соціальна хартія від 3 травня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 51. Ст. 2096.
141. Європейський кодекс поведінки медіаторів. URL : http://ec.europa.eu/civiljustice/adr/adr_ec_code_conduct_en.pdf
142. Єдинак Т. С. Контроль як функція державного управління: сутність та класифікація. *Вісник Академії митної служби України. Серія: Державне управління*. 2011. № 1. С. 12–18.
143. Єременко Л. В. Роль та місце строків в законодавстві України про працю : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Луганськ, 2009. 19 с.

144. Железнов Б. Л. Механизм государственной защиты основных прав и свобод. *Ученые записки Казанского университета. Т. 138 : Юридические науки.* Казань : Изд-во Казанского ун-та, 2002. С. 28–31.
145. Жернаков В. В. Проблеми забезпечення соціально-трудоу прав у процесі розвитку законодавства України. *Право та інновації.* 2017. № 2. С. 9–14.
146. Жернаков В. В. Соціально-трудоу відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання. *Право України.* 1999. №10. С. 41–45.
147. Жернаков В. В. Теоретичні засади формування інституту захисту прав людини в сфері праці. *Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудоу відносинах* : матер. наук.-практ. конф. м. Суми, 2–4 червня 2005 року / за ред. В. С. Венедіктова. Харків. 2005. С. 19–26.
148. 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.
149. Жигалкин П. И. Правовое регулирование сроков в трудовых отношениях : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Харьков, 1974. 20 с.
150. Жигалкін І. П. Система принципів трудовоу права України: проблеми сучасної теорії і практики : монографія. Харків : Право, 2015. 360 с.
151. Жовнір Т. Особливості вирішення трудових спорів про поновлення працівника на роботі. *Підприємництво, господарство і право.* 2018. № 8. С. 74–77.
152. Жолнович О. І. Предмет трудовоу права як критерій систематизації галузевих норм. *Університетські наукові записки.* 2006. № 3–4. С. 271–275.
153. Жолнович О. І. Система трудовоу права України : дис. ... канд. юрид. наук. Львів, 2008. 194 с.
154. Жук А. Відновлення становища, яке існувало до порушення права, як ефективний спосіб захисту: розмежування адміністративної юрисдикції від цивільної і господарської. *Актуальні проблеми правознавства.* 2018. Вип. 3 (15). С. 13–17.
155. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року. *Офіційний вісник України.* 2008. № 93. Ст. 3103.
156. Загальна теорія держави і права : підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів / за ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. Харків : Право, 2002. 432 с.
157. Загальна теорія держави і права: підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін. ; за ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. АПРН Украї-

ни М. В. Цвіка, д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України О. В. Петришина. Харків: Право, 2009. 584 с.

158. Загальна теорія права : підручник / за заг. ред. М. І. Козюбри. Київ : Ваіте, 2015. 392 с.

159. Загальна теорія права : підручник / О. В. Петришин, В. В. Лемак, С. І. Максимов та ін.; Національний юридичний університет ім. Ярослава Мудрого. Харків : Право, 2020. 568 с.

160. Залюбовська І. К. Парламентський контроль за діяльністю виконавчої влади як засіб забезпечення законності у сфері державного управління : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Одеса. 2002. 20 с.

161. Запара С. І. Захист права на працю: теоретичні засади становлення та розвитку : монографія. Суми : Сум. нац. аграр. ун-т, 2013. 380 с.

162. Запара С. І. Категорія “інтересу” в цивільних та трудових правовідносинах. *Часопис Київського університету права*. 2015. № 2. С. 136–140.

163. Запара С. І. Принципи позасудового захисту права на працю. *Право і суспільство*. 2013. № 6. С. 145–150.

164. Запара С. І. Роль Національної служби посередництва і примирення у новій системі вирішення трудових спорів в Україні. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Юриспруденція*. 2013. Вип. 6–1(2). С. 104–107.

165. Запара С. І. Судова реформа та трудові спори: аналіз та перспектива. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2015. Вип. 35. С. 52–55.

166. Запара С. І. Цивільно-процесуальні принципи захисту права на працю. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2013. Вип. 3(1). С. 80–83.

167. Запорожець О. М. Охоронні відносини в трудовому праві: поняття та система. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2011. № 20. С. 240–246.

168. Зеньков Д. О. Правові проблеми визначення обов’язків профспілок у змісті їх правового статусу. *Форум права*. 2013. № 4. С. 127–133. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.

169. Золотухіна Л. О. Договірні форми реалізації соціально-економічних прав та інтересів працівників в Україні : автореф. дис... канд. юрид. наук. Харків, 2007. 20 с.

170. Зыкина Т. А. Защита прав работников : учеб. пособие. Архангельск : Изд-во Арханг. гостехн. ун-та, 2006. 39 с.

171. Иванова З. Д. Юридические факты и возникновение субъективных прав граждан. *Советское государство и право*. 1980. № 2. С. 31–39.

172. Игдыров Г. А. Защита трудовых прав рабочих и служащих. Ашхабад : Їлым, 1987. 30 с.
173. Ильин Ю. Ф. Недействительность трудового договора по советскому праву : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Воронеж, 1971. 16 с.
174. Иоффе О. С. Избранные труды по гражданскому праву: из истории цивилистической мысли. Москва : "Статут", 2000. 561 с.
175. Исаков В. Б. Юридические факты в советском праве. Москва : Юридическая литература, 1984. 144 с.
176. Івчук Ю. Ю. Теоретичні підходи до ситеми трудового права України в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук. Луганськ, 2004. 175 с.
177. Інструкція з організації примусового виконання рішень: Наказ Міністерства юстиції України 02.04.2012 р. № 512/5 (у редакції наказу Міністерства юстиції України 29.09.2016 № 2832/5). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0489-12>.
178. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників : Наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29. 07. 1993 р. № 58. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93#Text>.
179. Іншин М. І. Значення захисту трудових прав працівників у становленні правової держави. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2014. № 2 (77). С. 66–71.
180. Іншин М. І., Щербина В. І. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 499 с.
181. Ісаєва В. В. Функції права: теоретико-правовий аналіз. *Часопис Київського університету права*. 2013. № 1. С.45–48.
182. Канзафарова І. С. Теоретичні основи цивільно-правової відповідальності в Україні : дис. ... докт. юрид. наук. Київ, 2007. 453 с.
183. Кархалев Д. Н. Охранительное гражданское правоотношение. Москва : Статут, 2009. 332 с.
184. Керівні принципи № 14 для кращого виконання наявних Рекомендацій Комітету Міністрів щодо медіації в сімейних справах і щодо медіації в цивільних справах : Ухвала Європейської комісії з ефективності правосуддя від 07.12.2007. URL : <http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/6b6c1e2e6ad3e2fcc225745c0034f4cc/f8c093a>.
185. Кириченко Ю. Захист прав і свобод людини і громадянина Конституційним Судом України від порушень з боку вищих органів державної влади: моніторинг діяльності за 2010 рік – перше півріччя 2011 року. Київ : Атіка, 2011. 38 с.

186. Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). Москва : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2003, 160 с.

187. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов. Москва : Дело, 1999. 728 с.

188. Киян В. Я. Переведення та переміщення: особливості правового регулювання. *Вісник Запорізького юридичного інституту*. 2003. № 3 (24) С. 89.

189. Кіт О. Акти судів загальної юрисдикції як джерела трудового права. *Вісник Львівського університету*. Львів. 2014. Вип. 59. С. 258–265.

190. Коваленко Л. Г. Государство как механизм обеспечения прав человека и справедливости. *Известия АлтГУ. Серия “Искусствоведение, история, политические науки, философия”*. Барнаул, 2006. № 4. С. 63–65.

191. Коваленок Т. О. Усунення юридичних прогалин як спосіб мінімізації дефектів земельно-правового регулювання. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*. Київ, 2013. № 4(98). С. 35–39.

192. Кодекс адміністративного судочинства України. Закон України від 6.07.2005 року № 2747-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 35–36, № 37. Ст. 446.

193. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР. Додаток до № 50*. 1971. № 332-VIII.

194. Кодифікація трудового законодавства України : монографія / Н. М. Хуторян та ін.; за ред. Н. М. Хуторян, М. І. Іншин, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко. Харків : Фінн, 2009. 432 с.

195. Кожевникова В. О. Межі здійснення прав суб'єктів сімейних відносин. *Приватне право і підприємництво*. 2016. Вип. 15. С. 48–53.

196. Козак З. Я. Договірне регулювання за трудовим правом України : дис. канд. юрид. наук. Київ, 1999. 182 с.

197. Козак З. Я. Соціальне партнерство і урегулювання колективних трудових спорів. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2002. № 4. С. 49.

198. Колективний договір Львівського національного університету імені Івана Франка на 2021–2024 роки. Львів : Видавництво Львівського університету, 2020. 57 с. URL : <http://www.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/10/kol-dogovir-2017.pdf>.

199. Колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом Національної медичної академії післядипломної освіти

імені П. Л. Шупика на 2019–2022. URL : http://nmapo.edu.ua/images/Onas/kol_dogov/Kolektivniy_dogovor19-20.pdf.

200. Колективний договір між ректором і трудовим колективом в особі голови профспілкової організації Національного аерокосмічного університету ім. М. Є. Жуковського “Харківський авіаційний інститут” на 2017–2020 рр. URL : <https://khai.edu.ua/university/normativnabaza/ustanovchi-dokumenti/kolektivnij-dogovir1>.

201. Колодій А. М. Принципи права України : монографія. Київ : Юрінком Інтер, 1998. 208 с.

202. Коляда Т. А. Проблема самозахисту у трудовому праві: стан наукової дискусії. *Форум права*. 2011. № 4. С. 393–396. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.

203. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / ответственный редактор проф. Орловский Ю. П. Москва : “Контракт”, “Инфра-М”, 2002. 783 с.

204. Конвенція МОП № 81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, прийнята 11 липня 1947 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_036.

205. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text.

206. Кондратьев Р. И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений. Львов, 1977. 151 с.

207. Кондратьев Р. И. Локальні норми права : навч. посібник. Хмельницький : Хмельницький університет управління та права, 2001. 70 с.

208. Кондратьев Р. И. Соціальне управління: поняття, реалізація в галузях права(теоретичний аспект) // Кондратьев Р. И. Вибрані наукові праці. Хмельницький університет управління та права. Хмельницький, 2011. 568 с.

209. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>

210. Коробцова Н. В. Гражданско-правовая охрана и защита личных прав человека. Гл. 6 Разд 3. Харьковская цивилистическая школа: в духе традиций : монографія / под ред. И. В. Спасибо-Фатеевой. Харків : Право, 2011. С. 230–248.

211. Коротка А. О. Заборона дискримінації у сфері реалізації права на працю (окремі питання). *Право: збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*. 2012. № 18. С. 150–153.

212. Костюк В. Л. Правосуб'єктність органів, які здійснюють державний нагляд у сфері праці: науково-правовий аспект. *Часопис Національного університету "Острозька академія". Серія "Право"*. 2012. № 1 (15). URL : <https://lj.oa.edu.ua/articles/2012/n1/12kvlnpa.pdf>
213. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики : монографія. Київ : Видавець Карпенко В. М., 2012. 464 с. URL : <https://lj.oa.edu.ua/articles/2012/n1/12kvlnpa.pdf> (1-15)
214. Костюк В. Л. Поняття та особливості правосуб'єктності юрисдикційних органів у трудовому праві. *Віче*. 2012. № 2. С. 15–17.
215. Костюченко О. Є. Правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавця: сучасний стан та перспективи розвитку. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 81–88.
216. Костюченко О. Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні : монографія. Харків : Право, 2018. 390 с.
217. Костюченко О. Є. Соціальне призначення трудового права: проблеми теорії та практики : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Харків, 2018. 40 с.
218. Костян И. А. Способы и формы защиты трудовых прав. *Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении* : матер. Междунар. науч. практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. Москва : ТК Велби Проспект, 2006. С. 77–81.
219. Костян И. О. Правовые проблемы защиты трудовых прав работников в условиях рыночных отношений в России : дисс. ... д-ра юрид. наук. Москва, 2009. 228 с.
220. Котова Л. В. Основні трудові права працівника: правова природа та перспективи розвитку. *Форум права*. 2011. № 1. С. 507–515. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.
221. Кочетов В. І. Системні проблеми пов'язані з порушенням розумного строку судового розгляду справ та виконання рішень суду (за матеріалами рішень Європейського суду з прав людини винесених щодо України). Чернівці : Чернівецький національний університет 2009. С. 104–110.
222. Кравчук В. М., Угриновська О. І. Науково-практичний коментар Цивільного процесуального кодексу України. Київ : Істина, 2006. 944 с.
223. Красавчиков О. А. Ответственность, меры защиты и санкции в советском гражданском праве. *Проблемы гражданско-правовой ответственности и защиты гражданских прав*. Свердловск. 1973. Вып. 27. С. 5–16.

224. Красавчиков О. А. Юридические факты в советском гражданском праве. Москва : Гос. изд-во юрид. лит-ры, 1958. 182 с.
225. Красицька Л. В. Проблеми здійснення та захисту особистих немайнових та майнових прав батьків і дітей : монографія. Донецьк, 2014. 492 с.
226. Краснов Є. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України : монографія / Нац. ун-т "Одес. юрид. акад.". Одеса : Фенікс, 2012. 177 с.
227. Кривицький Ю. В. Теоретико-методологічні основи розуміння механізму правового регулювання. *Підприємництво, господарство і право*. 2009. № 10. С. 22–25.
228. Кулачок-Тітова Л. В., Мороз С. В. Право на страйк: міжнародні нормативні акти та закордонний досвід. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна № 1137. Серія "ПРАВО"*. 2014. Вип. № 18. С. 122–126.
229. Кулинич О. П. Поняття цивільно-правового способу захисту права приватної власності на земельні ділянки. *Часопис Київського університету права*. 2011. №4. С. 222–225.
230. Куренной А. М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров : научно-практическое пособие. Москва : Юстицинформ, 2010. 192 с.
231. Куренной А. М. Трудовые споры: практический комментарий. Москва : Дело, 2001. 448 с.
232. Курило М. П. Щодо визначення об'єкта правовідносин у різних галузях процесуального права. *Форум права*. 2013. № 2. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.
233. Курінний Є. В. Предмет і об'єкт адміністративного права України: характеристика категорій в умовах системного реформування : автореф. дис. ... докт. юрид. наук. Київ, 2004. 38 с.
234. Курс российского трудового права: в 3-х т. / под ред. С. П. Маврина, А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлова. Санкт-Петербург, 1996. 341 с.
235. Кучук А. М. Теоретико-правові засади правоохоронної діяльності в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2007. 16 с.
236. Лаврінчук І. Процесуальне забезпечення трудових прав працівників. *Право України*. 2001. № 1. С. 72–77.
237. Лагутіна І. В. Поняття та галузеві ознаки самозахисту працівниками своїх трудових прав та інтересів. *Актуальні проблеми політики : зб. наук. праць* / редкол.: С. В. Ківалов (керівник авт. кол.), Л. І. Кормич (ред.), М. А. Польовий (відп. секр.) та ін.; ОНЮА, Південноукр. центр гендер. проблем. Одеса, 2009. Вип. 36. С. 129–138.

238. Лагутіна І. В. Припинення виконання роботи працівником у разі затримки виплати заробітної плати як неюрисдикційна форма захисту трудових прав працівників. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 12. С. 143–147.
239. Лагутіна І. В. Судовий захист трудових прав працівників. *Актуальні проблеми держави і права*. 2005. Вип. 25. С. 343–346.
240. Лагутіна І. В. *Форми захисту трудових прав працівників* : монографія / Одеська національна юридична академія. Одеса : Фенікс, 2008. 160 с.
241. Лазарев В. В., Липень С. В. *Теория государства и права: учебник для бакалавров*. 4-е изд., перераб. и доп. Москва : Издательство Юрайт, 2013. 634 с.
242. Лазор В. В. Позовна форма захисту інтересів працівника у спорах, що впливають з укладення трудового договору. *Право України*. 2002. № 8. С. 54–58.
243. Лазор В. В. Правовая регламентация самозащиты трудовых прав работника. *Держава і право*. 2006. № 32. С. 234–238.
244. Лазор В. В. *Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі* : монографія. Луганськ : Література, 2004. 352 с.
245. Лазор В. В. Принципы рассмотрения трудовых споров. *Юрид. вестн.* Одесса : Юрид. лит. 2003. № 3. С. 121–125.
246. Лазор В. В. *Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні* : дис. ... докт. юрид. наук. Луганськ, 2005. 448 с.
247. Лазор В. В. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права і сторона трудових спорів. *Право України*. 2003. № 10. С. 100–104.
248. Ласько І. М. *Система джерел права соціального забезпечення України* : монографія. Львів : Левада, 2017. 159 с.
249. Лебедев В. М. *Воспитательная функция советского трудового права*. Москва : Юрид. лит., 1981. 168 с.
250. Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. *Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма)*. Книга первая / под ред. заслуженного юриста РФ, чл.-корр. АН ВШ РФ, докт. юрид. наук, проф. В. М. Лебедева. Москва : Статут, 2007. 301 с.
251. *Лежнева Т. М. Санкції у трудовому праві України* : монографія. Дніпропетровськ : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2015. 196 с.
252. Лемак В. В., Турияница В. В. *Складові механізми захисту та гарантії прав і свобод людини*. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2014. № 2 С. 183–187.

253. Лившиц Р. З. Теория права : учебник. Москва : Изд-во БЕК, 2001. 224 с.
254. Лист Верховного Суду України від 25. 01. 2006 р. № 1-5/45. URL : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v5_45700-06.
255. Лук'янчиков О. М. Матеріальна відповідальність роботодавця за невидачу документів про працю та заробітну плату або зазначення в них невірних відомостей. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. "Право"*. Харків, 2005. Вип. 5. С. 76–82.
256. Лук'янчиков О. М. Матеріальна відповідальність роботодавця як самостійний інститут трудового права. *Порівняльно-аналітичне право*. Ужгород, 2013. № 3. С. 173–176.
257. Лук'янчук П. Х. Удосконалення організаційно-правового механізму профспілкового контролю та захисту прав працівників. *Державне будівництво*. 2010. № 2. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2010_2_28.
258. Лупарев Е. Б., Добробаба М. Б., Мокина Т. В. Общая теория публичных правоотношений : монография. Москва : Юрлитинформ, 2011. С. 13–23.
259. Луць Л. А. Загальна теорія держави та права : навч.-метод. посібник (за кредитно-модульною системою). Київ : Атіка, 2007. 412 с.
260. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учебник : в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. Москва : Статут, 2009. 879 с.
261. Лушникова М. В., Лушииков А. М. Очерки теории трудового права. Санкт-Петербург : Издательство Р. Асланова "Юридический центр Пресс", 2006. 940 с.
262. Лушникова М. В., Лушников А. М. Социальное партнерство в сфере труда : учебное пособие. Ярославль : ЯрГУ, 2008. 432 с.
263. Любченко Я. П. Сутність альтернативних способів вирішення правових спорів. *Актуальні проблеми держави і права* : зб. наук. праць / редкол.: В. В. Завальнюк (голов. ред.) та ін. Одеса : Видавничий дім "Гельветика", 2017. Вип. 79. С. 66–72.
264. Лютов Н. Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ. Москва : Изд-во Проспект, 2007. 256 с.
265. Максименко Н. О. Зловживання правом сторонами трудових правовідносин. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 10. С. 89–93.
266. Максютин М. В. Теория юрисдикционного процесса. Москва : Московский психолого-социальный институт, 2004. 200 с.

267. Малеин Н. С. О моральном вреде. *Государство и право*. 1993. №3. С. 32–39.
268. Малиновский А. А. Злоупотребление правом (новый подход к проблеме). *Право и политика*. 2000. № 6. С. 15–22.
269. Малиновский А. А. Злоупотребление субъективным правом (теоретико-правовое исследование) : монография. Москва : Юрлитинформ, 2007. 352 с.
270. Малько А. В., Субочев В. В. Законные интересы : монография. Санкт-Петербург : Издательство Р. Асланова “Юридический центр Пресс”, 2004. 359 с.
271. Мальцев М. Н. Самозащита субъективных прав по российскому законодательству (теоретико-правовое исследование) : автореф. дисс. ... на соискание ученой степени канд. юрид. наук. Саратов, 2006. 12 с.
272. Маркіна Т. Г. Щодо способів захисту прав за законодавством України про працю. *Право України*. 2002. № 2. С. 53–57.
273. Мартинюк І., Соболева Н. Соціальні інтереси: перспективи соціологічного дослідження. *Соціальні виміри суспільства* : зб. наук. праць. Київ : ІС НАНУ, 2009. Вип. І (12). С. 64–75.
274. Марцеляк О. В. Акти реагування Уповноваженого з прав людини. *Право і безпека*. 2002. № 4. С. 30.
275. Марцеляк О. В. Контрольно-наглядові органи в конституційно-правовому механізмі забезпечення основних прав і свобод громадян України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 1997. 16 с.
276. Марцеляк О. В., Коломієць Ю. М., Зубенко Г. В. Спеціалізовані органи парламентського контролю в Україні: статус і функціонування : монографія / за ред. О. В. Марцеляка. Харків : ПРОМЕТЕЙ-ПРЕС, 2006. 268 с.
277. Матвійчук А. В. Контрольні провадження у галузі будівництва : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2010. 19 с.
278. Матузов Н. И. Правовая система и личность. Саратов : Изд-во Саратовского ун-та, 1987. 294 с.
279. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы : справочное пособие / сост. и авт. предисл. и вступ. ст. З. С. Богатыренко. Москва : Дело и сервис, 2007. 751 с.
280. Мельник К. Ю. Соціально-правовий захист працівників органів внутрішніх справ (проблеми теорії та практики) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2002. 14 с.
281. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.

282. Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах : монографія. Київ: "Хай-Тек Прес", 2012. 340 с.
283. Мельничук Н. О. Збалансування інтересів сторін трудових відносин як засада забезпечення договірного регулювання таких відносин з боку держави. *Часопис Київського університету права*. 2010. № 4. С. 158–162.
284. Менглиев Р. Ш. Теоретические проблемы гражданско-правовых способов восстановления (нормализации) имущественных прав граждан : автореф. дисс. ... д-р юрид. наук. Ташкент, 1991. 18 с.
285. Методичні рекомендації щодо порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) з метою захисту прав працівників / підгот. фахів. управління соціального діалогу та колективно-договірного регулювання апарату ФПУ. URL : <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/sotsialnij-dialog/8235-metodichni-rekomendatsiji-shchodo-poryadku-virishennya-kolektivnikh-trudovikh-sporiv-konfliktiv-z-metoyu-zakhistu-prav-pratsivnikiv>.
286. Миронов В. И. Трудовое право России. Москва : ООО "Журнал «Управление персоналом»", 2005. 1086 с.
287. Михайлов С. В. Категория интереса в российском гражданском праве. Москва : "Статут", 2002. 205 с.
288. Михеев В. А. Основы социального партнерства: теория и политика : учеб. для вузов. Москва : Экзамен, 2001. 448 с.
289. Мичурин Е. О. Осуществление и ограничение вещных прав : монография. Москва : Юрист, 2011. 340 с.
290. Міжнародне приватне право : навч. посібник / В. А. Бігун та ін.; ред. В. М. Гайворонський, В. П. Жушман. Київ : Юрінком Інтер, 2005. 368 с.
291. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966 року. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043/card6#Public.
292. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 року. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
293. Міхно О. Поняття та види підстав припинення цивільно-правового договору. *Право України*. 2004. № 5. С. 32–35.
294. Молодцов М. В., Сойфер В. Г. Стабильность трудовых правоотношений. Москва : Юрид. лит., 1976. 239 с.
295. Молявко О. М. Цивільне право України: академічний курс : підручник : у 2 т., Т. 1 / за заг. ред. Я. М. Шевченко. Київ : "Ін-Юре", 2003, Гл. 8. 520 с.

296. Москаленко О. В. Розвиток громадянського суспільства в сучасних умовах державотворення. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: юридичні науки*. 2014. Вип. 3. С. 52–56.
297. Мотовиловкер Е. Я. Теория регулятивного и охранительного права. Воронеж : Изд-во Воронеж. ун-та, 1990. 136 с.
298. Муругина В. В. К вопросу о природе юридического факта. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*, 2012. Вип. 20. Част. 1. Т. 1. С. 60–63.
299. Мюллерсон Р. А. Права человека: идеи, нормы, реальность. Москва : Юрид. лит., 1991. 156 с.
300. Наливайко О. І. Теоретико-правові проблеми захисту прав людини : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2002. 18 с.
301. Науково-практичний коментар до цивільного законодавства України : в 4 т. / А. Г. Ярема, В. Я. Карабань, В. В. Кривенко, В. Г. Ротань. Київ, 2004. Т. 1. 928 с.
302. Науково-практичний коментар Цивільного кодексу України / за ред. В. М. Коссака. Київ : Істина, 2004. 976 с.
303. Науково-практичний коментар Цивільного кодексу України : у 2 т. / за ред. О. В. Дзери (кер. авт. кол.), Н. С. Кузнецової, В. В. Луця. 5-те вид., перероб. і допов. Київ : Юрінком Інтер, 2013. 832 с.
304. Негель Л. С., Макаренко Л. Л. Світовий досвід розвитку соціального партнерства та його формування в Україні. *Стратегічна панорама*. 2004. № 2. С. 96–103.
305. Немченко С. С. До питання класифікації способів альтернативного вирішення спору. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Юриспруденція*. 2017. Вип. 30(1). С. 20–22.
306. Нестерова Т. А. Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов : дис. ... д-ра юрид. наук. Пермь, 2005. 511 с.
307. Николайчук Л. М. Способи захисту цивільних прав та інтересів. *Проблеми здійснення та захисту суб'єктивних цивільних прав*: зб. наук. праць / НАПрН України, НДІ приват. права і підприємництва ; за ред. д-ра юрид. наук, акад. НАПрН України В. В. Луця. Київ : Право України, 2013. Вип. 8. С. 120–123.
308. Ніколайченко Г. М. Представництво у трудовому праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2007. 21 с.
309. Новіков Д. О. Сучасне розуміння догани як засобу дисциплінарного впливу. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2014. Вип. 6-1. Т. 2. С. 64–68.
310. Новіков Д. О. Штраф як вид дисциплінарного стягнення: веління часу чи черговий прояв концепції “гнучкості” (дерегулювання)

у трудовому праві. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія "Юриспруденція"*. 2014. № 10–2. Т. 2. С. 17–19.

311. Носырева Е. И. Альтернативное разрешение споров в США. Москва : Издательский Дом "Свет", 2015. 145 с.

312. Общая теория государства и права : академический курс : в 2-х томах / под ред. М. Н. Марченко. Москва : "Зерцало", 1998. Т. 2. 278 с.

313. Общая теория государства и права. 2-е изд., перераб. и доп. : академический курс / В. В. Борисов, Н. В. Витрук, Н. Л. Гранат и др. ; отв. ред. М. Н. Марченко. Москва : Зерцало-М, 2001. 518 с.

314. Оніщенко О. В. Проблеми компенсації моральної шкоди при порушенні трудових прав. *Юридичний вісник. Повітряне і космічне право*. 2016. № 3. С. 99–105.

315. Осадчук С., Осадчук М. Форми зловживання цивільним правом. *Актуальні проблеми правознавства*. 2016. Вип. 4 (8). С. 68–77.

316. Офман Е. М. Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2006. 23 с.

317. Павлушина А. А. Теория юридического процесса: итоги, проблемы, перспективы развития. Самара. 2005. 480 с.

318. Падалка А. Особливості адміністративно-правового захисту трудових прав у сучасних умовах. *Публічне право*. 2012. № 4 (8) С. 430–436.

319. Падун Р. В. Визнання права як спосіб захисту цивільних прав та інтересів : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2014. 18 с.

320. Паладій М., Шевелева Т. Не хочете вирішувати конфлікт у суді – зверніться до медіатора. *Інтелектуальна власність*. 2006. № 12. С. 4–7.

321. Панасюк О. Т., Богдан І. А. Зловживання суб'єктивними трудовими правами: постановка проблеми. *Право України*. 2010. № 3. С. 161–165.

322. Парпан Т. В. Окремі аспекти визнання недійсними трудових договорів. *Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні*: матер. XII регіональної науково-практичної конференції. 9–10 лютого 2006 р. м. Львів. Львів : Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка, 2006. С. 295–296.

323. Парпан Т. В. Про недійсність умов трудового договору. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. 2002. Вип. 37. С. 354–358.

324. Пархоменко Н. М. Договір у системі права України : дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 1998. 202 с.

325. Пашков А. С. Проект нового Трудового кодекса. *Государство и право*. 1995. № 3. С. 76–85.

326. Пашук Т. І. Право людини на ефективний державний захист її прав та свобод : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Львів, 2006. 16 с.
327. Пелих Н. Конституційний суд – гарант конституційного ладу в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2005. № 3. С. 37–40.
328. Передерин С. В. Процедурно-процессуальный механизм обеспечения трудовых прав наемных работников. Воронеж : Изд-во Воронежского ун-та, 2000. 288 с.
329. Перепелкина Н. В. Работник и работодатель. Оформление отношений: трудовое, гражданское, авторское право: Центр экономических исследований и управленческого консультирования. Харьков : Консульт, 2004. 168 с.
330. Перцева О. Л. Дослідження функцій трудового права в умовах переходу до ринкової економіки: постановка проблеми. *Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: матеріали наук.-практ. конф. (м. Сімферополь, 19–20 травня 2003 р.)*. Харків, 2003. С. 223–224.
331. Петрів І. Конституційний Суд України в механізмі захисту прав людини. *Вісник Конституційного Суду України*. 2014. № 1. С. 87–94.
332. Пиголкин А. С. Обнаружение и преодоление пробелов права. *Советское государство и право*. 1970. № 3. С. 49–57.
333. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин : монографія. Київ : Т-во “Знання”, КОО, 2003. 146 с.
334. Пилипенко П. Д. Про право зайнятості або нові контури трудового права. *Право України*. 2014. № 6. С. 197–207.
335. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія. Львів : Видавничий центр Львівського національного університету імені Івана Франка. 1999, 214 с.
336. Пилипенко П. Д. Про участь профспілок у трудових правовідносин у світлі Закону України “Про профспілки, їх права та гарантії діяльності”. *Право України*. 2000. № 9. С. 81–84.
337. Підлубна Т. М. Право на захист цивільних прав та інтересів : дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2009. 209 с.
338. Пікалюк С. Окремі теоретичні питання правового статусу соціальних партнерів. *Право і суспільство*. 2011. № 2. С. 97–98.
339. Плахотіна Н. А. Правове забезпечення реалізації гендерної політики в трудових процесуальних відносинах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2007. № 10. С. 80–85.
340. Погоджувальний регламент ЮНСІТРАЛ. Прийнятий ЮНСІТРАЛ 23.07.1976 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_063.

341. Погрібний С. О. Поняття механізму досягнення мети правового регулювання цивільних відносин. *Проблеми законності*. Харків : Нац. юрид. акад. України, 2006. Вип. 84. С. 47–52.
342. Подорожна Т. Зразкові та типові справи як новий механізм адміністративного судочинства. URL : <https://sud.ua/ru/news/blog/124220-zrazkovi-ta-tipovi-spravi-yak-noviy-mekhanizm-administrativnogo-sudochinstva>.
343. Подшивалов Т. П. Охранительные правоотношения и нормы: гражданско-правовой аспект. *Вестник ЮУрГУ. Серия "Право"*. 2012. Вип. 32. С. 73–74.
344. Пожаров Ю. В. Відповідальність роботодавця у трудових правовідносинах. *Актуальні проблеми держави і права*. 2010. Вип. 52. С. 137–142. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp_2010_52_23.
345. Положення про Державну інспекцію України з питань праці. Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96. *Офіційний вісник України*. 2015. № 21. Ст. 584.
346. Положення про Національну службу посередництва і примирення : Указ Президента України від 17 листопада 1998 року N 1258/98. *Офіційний вісник України*. 1998. № 46. Ст. 1684.
347. Положення про посередника : Наказ Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року № 133. URL : <http://www.nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5020-polozhennia-pro-poserednyka>.
348. Положення про примирну комісію : Наказ Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року № 130. URL : <http://www.nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5017-polozhennia-pro-prymirnu-komisiiu>.
349. Полянський Т. Т. Зловживання правом (загальнотеоретичне дослідження) : монографія. Київ : Ред. журн. "Право України"; Харків : Право, 2013. 376 с.
350. Полянський Т. Т. Феномен зловживання правом (загальнотеоретичне дослідження). *Праці Львівської лабораторії прав людини і громадянина Науково-дослідного інституту державного будівництва та місцевого самоврядування Національної академії правових наук України* / П. М. Рабінович (голов. ред.) та ін. Серія І. Дослідження та реферати. Львів : Галицький друкар, 2012. Вип. 25. 456 с.
351. Поротикова О. А. Проблема злоупотребления субъективным гражданским право : дисс. ... канд. юрид. наук. Саратов, 2002. 216 с.
352. Поротикова О. А. Юридические последствия злоупотребления гражданским правом. *Актуальные проблемы гражданского права*,

гражданского и арбитражного процесса : материалы науч. конф. / под ред. Е. И. Носыревой, Т. Н. Сафроновой. Воронеж, 2002. Ч. 1. 408 с.

353. Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю : Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 823. *Офіційний вісник України*. 2019. № 70. Ст. 161.

354. Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців : Наказ Національної служби посередництва і примирення України від 21.07.2011 № 73. URL : http://www.nsprr.gov.ua/index.php?option=com_content&view.

355. Порядок погашення заборгованості за рішеннями суду, виконання яких гарантується державою : Постанова Кабінету Міністрів України від 3 вересня 2014 р. № 440. *Офіційний вісник України*. 2014. № 75. Ст. 2333.

356. Порядок подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" : Постанова правління Пенсійного фонду України 25.11.2005 № 22-1 (у редакції постанови правління Пенсійного фонду України 07.07.2014 № 13-1). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1566-05>.

357. Постанова Великої Палати Верховного суду України від 16 травня 2018 року справа № 759/19440/15-ц. URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/74120972>.

358. Постанова Великої Палати Верховного Суду України від 17 травня 2018 року справа № 910/11188/17. URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/74218744>.

359. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 30 січня 2019 року Справа № 755/10947/17. URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/79834955>.

360. Постанова Великої Палати Верховного Суду України від 30 січня 2019 року. Справа № 910/4518/16. URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/79684987>.

361. Постанова Великої Палати Верховного Суду України від 26 червня 2019 року справа № 174/580/16-ц. URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/82997492>.

362. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 23 січня 2018 року: Справа № 273/212/16-ц. URL : <https://verdictum.ligazakon.net/document/71828885>.

363. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 7 лютого 2018

року справа № 711/5711/16-ц. URL : <https://verdictum.ligazakon.net/document/72269095>.

364. Постанова Верховного Суду від 30 травня 2018 року. Справа № 461/6803/16-ц. URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/74687763>.

365. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 12 вересня 2018 року справа № 205/6983/16-ц. URL : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/76615281>.

366. Постанова Верховного Суду від 19 грудня 2018 року. Справа № 640/14909/16-ц. URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/78977790>

367. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 07 лютого 2019 року справа № 363/1400/16-ц. URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/79699300>.

368. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 28 березня 2019 року справа № 755/3495/16-ц. URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/80854470>.

369. Постанова Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 24 червня 2015 року. Справа № 6-530цс15. URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/45910653>.

370. Постанова Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 01.11.2017. Справа № 6-1471цс17. URL : https://ukrainepravo.com/law-practice/practice_court/vsu-poyasniv-riznitsyu-mizh-perevedennyam-ta-peremishchennyam-pratsivnika/.

371. Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи / упорядник Ю. Качуренко. Київ : Юрінформ, 1992. 200 с.

372. Право на звернення: коментар Закону України "Про звернення громадян". Законодавство. Судова практика / В. С. Ковальський та ін.; заг. ред. М. В. Оніщук. 2-ге вид., доп. і перероб. Київ : Юрінком Інтер, 2009. 416 с.

373. Право соціального забезпечення України : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, С. М. Синчук та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. 4-ге вид., переробл. і доповн. Київ : Ін Юре, 2014. 480 с.

374. Правова доктрина України : в 5 т. / за заг. ред. Н. С. Кузнецової. Харків : Право, 2013. Т. 3. Доктрина приватного права України. 760 с.

375. Прилипко С. М., Ярошенко О. М., Величко Л. Ю. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку змін в організації виробництва і праці : проблеми теорії та практики : монографія. Харків : ФІНН, 2011. 231 с.

376. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків : ФІНН, 2009. 728 с.

377. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник. Харків : ФІНН, 2010. 557 с.

378. Притика Ю. Д. Проблеми захисту цивільних прав та інтересів у третейському суді : монографія. Київ : Ін Юре, 2006. 633 с.

379. Про адміністрацію праці: роль, функції та організація : Конвенція МОП № 150 від 1978 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_024.

380. Про альтернативний судовому розгляду механізм вирішення спору між адміністративними органами влади та приватними особами : Рекомендація 9 Комітету міністрів державам-членам від 05.09.2001 р. URL: <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1116305>.

381. Про безоплатну правову допомогу : Закон України від 2.06.2011 р. № 3460-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 51. Ст. 577.

382. Про виконавче провадження : Закон України від 2.06.2016 року № 1404-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 30. Ст. 542.

383. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини : Закон України від 23.02.2006 р. № 3477-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 30. Ст. 260.

384. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.

385. Про внесення змін і доповнень у деякі постанови Пленуму Верховного Суду України у цивільних справах : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 25. 05. 1998 р. № 15. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0015700-98#Text>.

386. Про встановлення загальних правил інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства: Директива 2002/14/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 11.03.2002 року. URL : https://minjust.gov.ua/m/str_45891.

387. Про гарантії держави щодо виконання судових рішень : Закон України від 05.06.2012 р. № 4901-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 17. Ст. 940.

388. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 4. Ст. 43.

389. Про деякі аспекти посередництва (медіації) в цивільних і комерційних справах: Директива № 2008/52 / ЄС Європейського парламенту та Ради Європейського Союзу 21.05.2008 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a95.

390. Про деякі питання дотримання розумних строків розгляду судами цивільних, кримінальних справ і справ про адміністративні правопорушення: постанова Пленуму Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 17. 10. 2014 р. № 11. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0011740-14>.

391. Про дискримінацію в галузі праці та занять : Конвенція МОП № 111 від 25.06.1958 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161.

392. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради*. 2013. № 32. Ст. 412.

393. Про захист персональних даних: Закон України від 1.06.2010 р. № 2297-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2010. № 34. Ст. 481

394. Про зв'язки між адміністрацією й трудящими на підприємстві : Рекомендація МОП №129 від 28.06.1967 р. URL : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_074.

395. Про звернення громадян : Закон України від 2.10.1996 року № 393/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*, 1996. № 47. Ст. 256 .

396. Про інспекцію праці в сільському господарстві : Конвенція МОП № 129 від 25.06. 1969 р. URL : <http://zakon1.rada.gov.ua>.

397. Про інспекцію праці на територіях за межами метрополії : Конвенція МОП № 85 від 11.07.1947 р. URL : <http://zakon1.rada.gov.ua>.

398. Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі : Конвенція МОП № 81 від 11.07.1947 р. URL : <http://zakon1.rada.gov.ua>.

399. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1.07.1993 р. № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.

400. Про Конституційний суд України : Закон України від 13 липня 2017 року № 2136-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2017. № 35. Ст. 376.

401. Про консультації та співробітництво між підприємцями й трудящими на рівні підприємства : Рекомендація МОП № 94 від 26.06. 1952 р. URL : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/ru/993_235.

402. Про медіацію в цивільних справах : Рекомендації Ради Європи від 18.09.2002 р. URL : <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1568851&Site=CM>.

403. Про міжнародний комерційний арбітраж : Закон України від 24.02.1994 р. N 4002-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 25. Ст. 198.

404. Про міжнародну комерційну погоджувальну процедуру : Типовий закон ЮНСІТРАЛ від 24.06.2002 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_117.

405. Про національну тристоронню соціально-економічну раду : Указ Президента України від 02.04.2011р. № 347/2011. *Офіційний вісник України*. 2011. № 26. Ст. 1048.

406. Про оплату праці : Закон України від 21.03.1995 року № 108/95-ВР. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>.

407. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text>.

408. Про охорону праці : Закон України 14.10.1992 року № 2694-XII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>

409. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 3.03.1998 року № 137/98-ВР. *Відомості Верховної ради України* 1998. № 3477. Ст. 227.

410. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 року № 389-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2015. № 28. Ст. 250.

411. Про правовий режим надзвичайного стану : Закон України від 16.03.2000 року N 1550-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 23. Ст. 176.

412. Про практику розгляду судами заяв у порядку наказного провадження: Постанова Пленуму Вищого Спеціалізованого Суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 23.12.2011 р. № 14. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0014740-11>.

413. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9. *Законодавство України про працю*. Львів, 2001. С. 338-335. URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92/print1364999922375375>

414. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця. Конвенція Міжнародної організації праці 1982 року № 158. *Офіційний вісник України*. 2007. № 92. Ст. 3388.

415. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>

416. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : Постанова Кабінету Міністрів України від 3.04.1993 р. № 245. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/245-93-п>.

417. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 р. *Офіційний вісник України*. 2011. № 3. Ст. 168.

418. Про сприяння колективним переговорам : Конвенція МОП № 154 від 19.06.1981 р. *Офіційний вісник України*. 2007. № 63. Ст. 2490.
419. Про судовий збір : Закон України від 08.07.2011 р. №3674/VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 14. Ст. 87.
420. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 2.06. 2016 р. № 1402-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 31. Ст. 545.
421. Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм : Конвенція МОП № 144 від 21.06.1976 р. URL : http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_175.
422. Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах : Указ Президії Верховної Ради СРСР № 310-09 від 24.09.74 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74>.
423. Про умови праці тимчасових робітників і службовців : Указ Президії Верховної Ради СРСР № 311-09 від 24.09.74 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0311400-74>.
424. Про Уповноваженого Верховної ради України з прав людини : Закон України від 23. 12. 1997 р. № 776/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 20. Ст. 99.
425. Проблемы науки гражданского процессуального права / под. ред. проф. В. В. Комарова. Харьков : Право, 2002. 440 с.
426. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. Харьков : Консум, 1998. 480 с.
427. Протасов В. Н. Основы общеправовой процессуальной теории. Москва : Юрид. лит., 1991. 143 с.
428. Протокол 1 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. *Офіційний вісник України*. 1998. № 13. Ст. 291.
429. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений. Москва : “Юридическая литература”, 1972. 144 с.
430. Процевский А. И. Предмет советского трудового права. Москва : Юрид. лит., 1979. 224 с.
431. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права : монографія. Харьков : ХНАДУ, 2014. 256 с.
432. Процевський О. І. Про предмет трудового права України. *Право України*. 2001. № 12. С. 81–86.
433. Рабінович П. М. Межі здійснення прав людини (загальнотеоретичний аспект). *Вісник Академії правових наук України*. 1996. № 6. С. 5–13.
434. Рабінович П. М. Основы загальної теорії права та держави : навч. посібник. Вид. 10-е, зі змінами. Львів : Край, 2008. 224 с.
435. Рабінович П. М. Права людини і громадянина у Конституції України (до інтерпретації вихідних конституційних положень). Харьков : Право, 1997. 64 с.

436. Рабінович П. М. Проблеми юридичного забезпечення прав людини (загальнотеоретичний аспект). *Український часопис прав людини*. 1995. № 2. С. 16–23.

437. Рабінович П. М. Рішення Європейського суду з прав людини: спроба концептуально-методологічного аналізу. *Право України*. 1997. № 12. С. 14–20.

438. Рассолов М. М., Малахов В. П., Иванов А. А. Актуальные проблемы теории государства и права : учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 447 с.

439. Регулирование вопросов труда и инспекция труда: Проблемы и перспективы / Международное бюро труда. URL : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_145980.pdf.

440. Рекомендація МОП № 20 “Щодо загальних принципів організації систем інспекції для забезпечення втілення в життя законів і правил стосовно захисту працівників” від 29.10.1923 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_108.

441. Рекомендація МОП № 92 “Щодо добровільного примирення та арбітражу” від 29.06.1951 р. URL : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_232.

442. Рим О. М. Запобігання конкуренції у трудових правовідносинах : монографія. Тернопіль : Терно-граф, 2011. 160 с.

443. Рим О. М. Правове забезпечення конкуренції у трудових правовідносинах. *Вроцлавсько-Львівський юридичний збірник*. Львів, 2011. № 2. С. 288–297.

444. Рим О. М. Правове регулювання усунення керівних працівників від виконання їхніх трудових обов’язків. *Університетські наукові записки*. 2013. № 4. С. 256–263.

445. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу : монографія. Львів: “ГАЛИЧ-ПРЕС”, 2020. 596 с.

446. Рішення апеляційного суду м. Києва від 4 вересня 2018 року. Справа №761/20349/17. URL : <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/76440438/>.

447. Рішення Верховного Суду від 21 березня 2018 року. Справа № 243/2748/16-ц. / URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/73001104>.

448. Рішення Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 24 січня 2019 року. Справа № 760/9521/15-ц. URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/794395>.

449. Рішення Другого Сенату Конституційного Суду України від 25 квітня 2019 року № 1-п(II)/2019. URL : <http://www.ccu.gov.ua/docs/2705>.

450. Рішення Другого Сенату Конституційного Суду України від 15 травня 2019 року № 2-р(II)/2019. URL : <http://www.ccu.gov.ua/docs/2716>.

451. Рішення Другого Сенату Конституційного Суду України від 4 вересня 2019 року № 6-р(II)/2019. URL : <http://www.ccu.gov.ua/dokument/6-rii2019>.

452. Рішення ЄСПЛ у справі “Антовіч та Мірковіч проти Чорногорії” (Antović and Mirković v. Montenegro) від 28 листопада 2017 року. URL : <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-178904>.

453. Рішення ЄСПЛ у справі “Кечко проти України”. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_025.

454. Рішення ЄСПЛ у справі “Копескі проти Словаччини”. URL : <http://hudoc.echr.coe.int>.

455. Рішення ЄСПЛ у справі “Суріков проти України”. URL : https://protocol.ua/ua/surikov_prot_i_ukraini/.

456. Рішення ЄСПЛ у справі “Шестопалова проти України”. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_c61.

457. Рішення ЄСПЛ. Справа “Жовнер проти України”. URL : http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/980_221.

458. Рішення ЄСПЛ. Справа “Ліпісвіцька проти України”. URL : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/974_648.

459. Рішення ЄСПЛ. Справа “Пічкур проти України”. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_984.

460. Рішення ЄСПЛ. Справа “Сокур проти України”. URL : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/980_351.

461. Рішення ЄСПЛ у справі “Кудла проти Польщі”. URL : <http://www.eurocourt.in.ua/Article.asp?AIdx=327>.

462. Рішення ЄСПЛ у справі “ZIAJA проти Польщі”. URL : [https://protocol.ua/ua/ziaja_prot_i_polshchi_\(zayava_45751_10_data_16_05_2019\)](https://protocol.ua/ua/ziaja_prot_i_polshchi_(zayava_45751_10_data_16_05_2019)).

463. Рішення Колегії суддів Судової палати в адміністративних справах Верховного Суду України від 6 жовтня 2015 року №816/4505/14. URL : <https://zib.com.ua/ua/120690>.

464. Рішення Конституційного суду України від 25 грудня 1997 року № 9-зп. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-97#n54>.

465. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Президента України щодо офіційного тлумачення положень частин другої, третьої статті 124 Конституції України (справа щодо підвідомчості актів про призначення або звільнення посадових осіб) від 7 травня 2002 р. № 8-рп/2002. *Офіційний вісник України*. 2002. № 20. Ст. 993.

466. Рішення Конституційного Суду України від 09.07.2002 р. № 15-рп/2002 по справі за конституційним зверненням Товариства з обмеженою відповідальністю “Торговий Дім” Кампус Коттон клуб” стосовно офіційного тлумачення положення частини другої статті 124 Конституції України (справа про досудове врегулювання спорів). *Офіційний вісник України*. 2002. № 28. Ст. 1333.

467. Рішення Конституційного Суду України від 1 грудня 2004 року № 18-рп/2004. *Офіційний вісник України*. 2004. № 50. Ст. 3288.

468. Рішення Конституційного Суду України від 24 грудня 2009 року № 35-рп/2009. *Офіційний вісник України*. 2009 р. № 101. Ст. 3548.

469. Рішення Конституційного Суду України від 20 січня 2012 року № 2-рп/2012. *Офіційний вісник України*. 2012 р. № 9. Ст. 332.

470. Рішення Одеського окружного адміністративного суду від 02 травня 2019 року Справа № 815/3099/18. URL : <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/81511538/>

471. Рішення Першого Сенату Конституційного Суду України від 12 липня 2019 року № 5-п(І)/2019. URL : <http://www.ccu.gov.ua/docs/2790>.

472. Рішення Чернівецького окружного адміністративного суду від 16 травня 2019 р. Справа № 824/342/19-а. URL : <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/81792979/>.

473. Ромовская З. В. Защита в советском семейном праве. Львов : Изд-во “Вища школа”, 1985. 160 с.

474. Ромовська З. В. Проблеми захисту в радянському сімейному праві : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Харків, 1987. 18 с.

475. Ромовська З. В. Українське цивільне право. Загальна частина : підручник. 2-ге вид., допов. Київ : Алерта; КНТ; ЦУЛ, 2009. 594 с.

476. Румянцева В. Звернення громадян України до Європейського суду з прав людини: огляд стану. *Право України*. 2004. № 3. С. 145.

477. Рыбина О. С. Понятие субъективного права. *Российское право в Интернете*. 2006. № 2. С. 3. URL : <https://elibrary.ru/item.asp?id=9165990>.

478. Савенко М. Конституційний Суд і омбудсмен у державному механізмі захисту прав та свобод людини і громадянина. *Вісник Конституційного Суду України*. 2000. № 1. С. 68–83.

479. Сахнова Т. В. Курс гражданского процесса: теоретические начала и основные институты. Москва : Волтерс Клувер, 2008. 784 с.

480. Севастьянов Г. Концепция частного процессуального права (права альтернативного разрешения споров). *Третейский суд*. 2009. № 1. С. 25–32.

481. Селіванов А. О. Конституційна юрисдикція: поняття, зміст, принцип верховенства права, правові позиції по справах прав людини і конституційних конфліктів у сфері публічної влади. Київ : Ін Юре, 2008. 120 с.
482. Сергеев А. П. Гражданское право : учебник : в 3 т. Т. 1. Москва; Санкт-Петербург, 2005. 769 с.
483. Сергієнко С. Ю. Українська держава і суспільство: проблеми взаємного контролю. *Політологічні записки*. 2012. № 6. URL : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Polzap_2012_6_30.pdf.
484. Сердюк І. А. Правоохоронні відносини: поняття, їх особливості та види : дис. ... канд. юрид. наук. Дніпропетровськ, 2008. 200 с.
485. Середа О. Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Харків. 2019. 42 с.
486. Середа О. Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу : дис. д-ра юрид. наук. Харків, 2019. 462 с.
487. Середа О. Г. Підстави відповідальності роботодавця за моральну шкоду заподіяну працівнику. *Право і безпека*. 2003. № 2 (3). С. 135–138.
488. Середа О. Г. Повноваження профспілок у механізмі правового захисту прав працівників. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2015. № 15. С. 123–125.
489. Серьогін С. Ю. Критерії визначення меж здійснення особою суб'єктивних прав. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. 2013. Вип. 116 (1). С. 136–142.
490. Сидоренко А. С. До питання захисту працівника від зловживання правом роботодавцем. *Вісник Одеського національного університету*. Т. 15. Одеса : Астропринт, 2010. Вип. 22. С. 88–93.
491. Сидоренко А. С. Зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин: теоретико-практичне дослідження : монографія. Харків : Право, 2014. 200 с.
492. Сидоренко А. С. Правові наслідки зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин. *Актуальні проблеми права: теорія і практика* : зб. наук. праць. Луганськ : Східноукр. нац. ун-т, 2012. № 23. С. 440–446.
493. Синчук С. М. Правовідносини соціального забезпечення: суб'єкти, зміст, об'єкти : монографія. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2015. 422 с.
494. Сільченко С. О. До питання про судовий захист трудових прав за новим процесуальним законодавством. *Актуальні проблеми*

трудового права та права соціального забезпечення. До 80-річчя проф. Р. І. Кондратьєва : зб. наук. праць. Хмельницький, 2007. С. 92–96.

495. Сільченко С. О. Особливості розгляду трудових спорів з урахуванням змінених процесуальних норм. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 12. С. 148–152.

496. Сімутіна Я. В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2018. 436 с.

497. Сінегубов О. В. Здійснення особистих немайнових прав осіб, що не досягли повноліття : автореф. дис. ... док. юрид. наук. Київ, 2015. 39 с.

498. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник / пер. з рос. Харків : Консум, 2001. 656 с.

499. Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. Москва : Вердикт-1 М, 1999. 372 с.

500. Скрипнюк О. В. Соціальна, правова держава в Україні: проблеми теорії і практики : монографія. Київ : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2000. 600 с.

501. Скурко Е. В. Принципы права. Москва, 2008. 197 с.

502. Словська І. Є. Механізм захисту прав людини – основоположний принцип сучасного українського конституціоналізму. *Держава і право*. 2001. Вип. 11. С. 194–198.

503. Слома В. М. Право на страйк та його реалізація в Україні. *Юридичний вісник "Повітряне і космічне право"*. 2014. Том 2, № 31. С. 95–98.

504. Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект : монографія. Харків : ФІНН, 2011. 335 с.

505. Сокол М. В. Права та гарантії працівників у процесі проведення страйку за трудовим законодавством України та за законодавством зарубіжних держав. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. Вип. 57. С. 190–195.

506. Сокол М. В. Правовий статус національної служби посередництва і примирення. *Держава і право*. 2009. Вип. 46. С. 382–388.

507. Соломінчук В. В. Профспілковий громадський контроль як невід'ємний елемент демократичної, правової держави. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 18 : Економіка і право*. 2014. Вип. 26. С. 123–129.

508. Сонін О. Є. Самозахист у системі способів захисту трудових прав. *Актуальні проблеми держави і права*. 2008. Вип. 37. С. 49–55.

509. Сорочишин М. В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2012. 20 с.

510. Список сезонних робіт і сезонних галузей : Постанова Кабінету Міністрів України від 28 березня 1997 р. № 278. *Офіційний вісник України*. 1997. № 14. Ст. 18.
511. Справа ЄСПЛ “Бурмич та інші проти України”. URL : [https://protocol.ua/ua/burmich_tp_inshi_proti_ukraini_skargi_na_nevikonannya_abo_nesvoechasne_vikonannya_rishen_ukrainskih_sudiv_budut_besposeredno_bezposeredno_do_komitetu_ministriv_radi_evropi_\(stattya_6_13_stattya_1_prookolu_1_ekpl_zayavi_46852_13_ta_inshi\)](https://protocol.ua/ua/burmich_tp_inshi_proti_ukraini_skargi_na_nevikonannya_abo_nesvoechasne_vikonannya_rishen_ukrainskih_sudiv_budut_besposeredno_bezposeredno_do_komitetu_ministriv_radi_evropi_(stattya_6_13_stattya_1_prookolu_1_ekpl_zayavi_46852_13_ta_inshi)).
512. Справа ЄСПЛ “Меньшакова проти України”. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_766.
513. Справа ЄСПЛ Юрій Миколайович Іванов проти України від 15.10.2009 р. URL : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/974_479.
514. Стависский П. Р. Меры защиты и ответственность в советском трудовом праве. *Сов. государство и право*. 1979. № 7. С. 129–133.
515. Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. Київ ; Одеса : Вища школа, 1982. 183 с.
516. Стасів О. В. Конституційні засади трудового права України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2012. 16 с.
517. Стефанчук М. О. Межі здійснення суб’єктивних цивільних прав : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2006. 20 с.
518. Стефанчук М. О. Межі здійснення суб’єктивних цивільних прав. Київ : КНТ, 2008. 184 с.
519. Сличинський Б. С., Зуб І. В., Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. 4-те вид., доп. та перероб. Київ, 2003. 944 с.
520. Стремоухов А. В. Правовая защита человека. Санкт-Петербург : Изд-во СПбГУП, 2007. 204 с.
521. Субочев В. В. Законные интересы в механизме правового регулирования : монография / под ред. В. А. Малько. Москва : Юристъ, 2007. 188 с.
522. Суровська Л. Правове регулювання трудового арбітражу в Україні. *Право України*. 2010. № 7. С. 114–122.
523. Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. Москва : Юрид. лит., 1990. 154 с.
524. Тарасова В. А. Охрана прав граждан в пенсионном обеспечении. Москва : Издательство МГУ, 1978. 162 с.
525. Темченко В. Особливості юридичного змісту термінів “захист” та “охорона” у механізмі забезпечення прав і основних свобод людини. *Право України*. 2005. № 9. С. 33–36.
526. Теория государства и права / [Кененов А. А., Кузьмин Э. Л., Лейст О. Э. и др.]; под ред. М. Н. Марченко. Москва : Издательство Московского университета, 1987. 431 с.

527. Теория государства и права / под ред. Пиголкина А. С. Москва : 2006. 613 с.

528. Теория государства и права: учебник для юридических вузов и факультетов / под редакцией В. М. Корельского и В. Д. Перевалова. Москва : Норма-Инфра, 1998. 344 с.

529. Тимченко Г. П. Способи та процесуальні форми захисту цивільних прав : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2002. 20 с.

530. Типове положення про галузеву (міжгалузеву) тристоронню або двосторонню соціально-економічну раду. Затверджене Президією Національної ради 29.03.2012. URL : http://www.ntser.gov.ua/pro_nazradu/page10/24

531. Типове положення про територіальну тристоронню соціально-економічну раду: затвердж. на засіданні Національної тристоронньої соціально-економічної ради 20 лютого 2012 року. URL : http://www.ntser.gov.ua/pro_nazradu/page10/58.

532. Тодика Ю., Марцеляк О. Про створення інституту Уповноваженого з прав людини в Україні. *Український часопис прав людини*. 1995. № 2 С. 8–15.

533. Тодика Ю. Н. Основы конституционного строя Украины / АПН Украины, Национальная юридическая академия Украины им. Ярослава Мудрого. Харків : Факт, 1999. 319 с.

534. Толкунова В. Н. Справочник судьи и адвоката по трудовым делам. Москва : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. 288 с.

535. Толстой Ю. К. К теории правоотношения. Ленинград : Изд-во ЛГУ, 1959. 88 с.

536. Томилова Ю. Ю. Охранительные правоотношения в механизме правового регулирования : дисс. ... канд. юрид. наук. Москва, 2004. 230 с.

537. Треушников М. К. К вопросу о способах и мерах защиты трудовых прав работников. URL : <http://www.viv-online.ru/science/publ/bulleten14/page23.html>.

538. Трудове право України : академічний курс : підручник для студ. вищ. навч. закл. / Пилипенко П. Д. та ін.; за ред. д-ра юрид. наук, проф. П. Д. Пилипенка ; Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. 5-те вид., переробл. та допов. Київ : Видавничий Дім "Ін Юре", 2014. 472 с.

539. Трудове право України : академічний курс : підручник / А. Ю. Бабаскін та ін. ; заг. ред. Н. М. Хуторян ; Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ : А.С.К., 2004. 607 с.

540. Трудове право України : академічний курс : підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ : Видавничий Дім "Ін Юре", 2006. 536 с.

541. Трудове право України : підручник / за ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. Київ : Знання, КОО, 2000. 563 с.
542. Трудове право : підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха та ін.; за ред. проф. М. І. Іншина та доц. В. І. Щербини. Харків : НікаНова, 2012. 560 с.
543. Трудове право : підручник / О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О. М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків : Право, 2017. 560 с.
544. Трудове право : підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. Харків : Право, 2012. 496 с.
545. Трудовое право : учебник / под ред. О. В. Смирнова. Москва : Проспект 1999. 98 с.
546. Трудовое право России : учебник / под общей редакцией Ю. П. Орловского, А. Ф. Нуртдиновой. Москва : 2004. 428 с.
547. Трудовое право России : учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. Москва : Юристъ, 2002. 560 с.
548. Трудовое право России : учебник для вузов / под ред. Р. З. Лившица, Ю. П. Орловского. Москва : Издательская группа ИНФРА М-НОРМА, 1998. 677 с.
549. Трунова Г. А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2008. 20 с.
550. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 21 березня 2014 р. *Офіційний вісник України*. 2014. № 75, том 1. Ст. 83.
551. Угриновська О., Гембара Г. Спрощене позовне провадження: законодавча регламентація та проблеми судової практики. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 12. С. 85–89.
552. Ухвала колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 29.09.2010 року. Справа № 6-27013св10. URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/11641991>.
553. Ухвала Конституційного Суду України від 20.07.2010 року. Справа N 2-47/2010. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v049u710-10.html>.
554. Фаткуллин Ф. Н., Фаткуллин Ф. Ф. Проблемы теории государства и права : учебное пособие. Казань : КЮИ МВД России, 2003. 316 с.
555. Федин В. В. Трудовые споры: теория и практика : учеб.-практич. пособие для вузов. Москва : Издательство Юрайт, 2015. 527 с.
556. Федорова Е. А. Защита трудовых прав работников : дисс. ... канд. юрид. наук. Москва, 2005. 218 с.

557. Фенин В. В. Юридический статус работника как субъекта трудового права : монография. Москва : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. 192 с.

558. Філософський енциклопедичний словник / В. І. Шинкарук (голова редколегії) та ін. ; Л. В. Озадовська, Н. П. Поліщук (наукові редактори) ; І. О. Покаржевська (художнє оформлення). Київ : Абрис, 2002. 742 с.

559. Філософський словник / за ред. В. І. Шинкарука. 2-ге вид. Київ : Головна редакція української радянської енциклопедії, 1986. 626 с.

560. Френдїй Н. А. Визнання права як спосіб його захисту: теоретичний аспект та проблеми правозастосування. *Форум права*. 2015. № 2. С. 163–168. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.

561. Фулей Т. І. Застосування практики Європейського суду з прав людини при здійсненні правосуддя : науково-методичний посібник для суддів. 2-ге вид. випр., допов. Київ, 2015. 208 с.

562. Фулей Т. І. Сучасні загальнолюдські принципи права та проблеми їх впровадження в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2003. 20 с.

563. Харитонов Є. О., Харитонova О. І. Цивільні правовідносини : монографія. Одеса : Фенікс, 2011. 456 с.

564. Харитонova О. І. Адміністративно-правові відносини (проблеми теорії) : монографія. Одеса : Юридична література, 2004. 328 с.

565. Харчук Р. С. Розвиток форм захисту трудових прав працівників за умов формування ринкових відносин в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Луганськ, 2011. 20 с.

566. Харьковская цивилистическая школа: защита субъективных гражданских прав и интересов : монография / И. В. Спасибо-Фатеева и др.; под общ. ред. д-ра юрид. наук, проф. И. В. Спасибо-Фатеевой ; Нац. юрид. ун-т им. Ярослава Мудрого. Харьков : Право, 2014. 666 с.

567. Херсонцев А. И. Альтернативное разрешение споров: проблемы правового регулирования и европейский опыт. *Российский юридический журнал*. Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та. 2003. № 3. С. 116–122.

568. Хименко О. А. Право роботодавців на свободу об'єднання. *Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми* : тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5–6 жовт. 2012 р.). Харків : Право, 2012. С. 369–371.

569. Хохлова Е. М. Субъективное право и юридическая обязанность в механизме правового регулирования : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Саратов, 2008. 26 с.

570. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин. Київ, 2002. 263 с.
571. Цвік М. В. Конституційні проблеми розподілу властей (деякі загально-теоретичні аспекти). *Вісник Академії правових наук України*. Харків : Акад. Правових наук України, 1993. № 1. С. 60–68.
572. Цесарський Ф. А. Деякі проблеми реалізації захисної функції профспілок. *Вісник Академії правових наук України*. 2002. № 4 (31). Харків : Право, 2002. С. 186–191.
573. Цесарський Ф. А. Захисна функція профспілок, форми її реалізації : дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2004. 200 с.
574. Цивільне право України : академічний курс : підручник / за заг. ред. Я. М. Шевченко. Київ : Видавничий дім "Ін Юре", 2003. Т. 1. 249 с.
575. Цивільне право України : навч. посібник / Ю. В. Білоусов, С. В. Лозінська, С. Д. Русу та ін. / за ред. Р. О. Стефанчука. Київ : Наукова думка, 2005. 448 с.
576. Цивільне право : навч. посібник для студентів юридичних вузів та факультетів / за ред. професорів О. А. Підпригори і Д. В. Бобрової. Київ : Вентури, 1995. 416 с.
577. Цивільне право України. Особлива частина / за ред.: О. В. Дзера, Н. С. Кузнецова, Р. А. Майданик. Київ : Юрінком Інтер, 2010. 1176 с.
578. Цивільний кодекс України 16.01.2003 р. № 435-IV. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>.
579. Цивільний процесуальний кодекс України, прийнятий 18 березня 2004 року № 1618-IV. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15>.
580. Чабаненко М. М. До поняття захисної функції професійних спілок. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2014. № 4. С. 166–172. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvdduvs_2014_4_23.
581. Чанишева Г. І., Дейнека В. М. Примирні процедури вирішення трудових спорів : монографія. Одеса : Фенікс, 2016. 196 с.
582. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2002. 38 с.
583. Чанишева Г. І. Право на страйк: міжнародні стандарти та законодавство України. *Право України*. 2000. № 12. С. 80–86.
584. Чанишева Г. І. Юридичні ознаки колективних трудових прав. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2016. № 6/1. С. 191–196.
585. Чеговадзе Л. А. Структура и состояние гражданского правоотношения. Москва : Статут, 2004. 539 с.

586. Черданцев А. Ф. Теория государства и права : учебник для вузов. Москва : Юрайт-М, 2002. 432 с.
587. Черноп'ятов С. В. Деякі питання суб'єктного складу охоронних трудових правовідносин. *Порівняльно-аналітичне право*. 2015. № 1. С. 137–141.
588. Черноп'ятов С. В. Охоронні трудові правовідносини : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Дніпропетровськ, 2016. 20 с.
589. Черноп'ятов С. В. Поняття та ознаки охоронних трудових правовідносин. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія "Юридичні науки"*. 2014. Вип. 2. Т. 2. С. 130–136.
590. Чернявська Г. Поняття, правові ознаки та види представництва під час реалізації права на соціальне забезпечення. *Вісник Львівського університету. Серія : Юридична*. 2014. Вип. 59. С. 289–298.
591. Чечина Н. А. Избранные труды по гражданскому процессу. Санкт-Петербург : Изд-во СПб. ун-та. Серия "Петербургская классика. Право", 2004. 656 с.
592. Чечот Д. М. Избранные труды по гражданскому процессу. Санкт-Петербург : Изд. дом С.-Петербур. гос. ун-та, 2005. 614 с.
593. Чечот Д. М. Субъективное право и формы его защиты : монографія. Ленинград : Изд-во Ленингр. ун-та, 1965. 72 с.
594. Чистяков П. М. Контроль органів державної податкової служби України за підприємницькою діяльністю, яка підлягає ліцензуванню: теорія та практика реалізації : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Ірпінь, 2004. 22 с.
595. Чернооченко С. І. Відшкодування морального збитку цивільно-правовий аспект. *Вісник Запорізького юридичного інституту*. 2002. № 2. С. 124–129.
596. Чернооченко С. І. Цивільний процес : навч. посібник. Київ, 2005. 177 с.
597. Шайкенов Н. А. Правовой статус личности и ее интересы. Свердловск : Свердловский юридический институт, 1982. 375 с.
598. Шамшина І. І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин : монографія. Луганськ : Література, 2010. 448 с.
599. Шамшина І. І. Щодо вдосконалення правового регулювання відповідальності роботодавця в умовах ринкових відносин. *Актуальні проблеми права: теорія і практика* : зб. наук. праць. Луганськ, 2013. № 26. С. 33–40.
600. Швець Н. М. Право на страйк: особливості застосування та обмеження. *Право та інновації*. 2017. № 2. С. 30–37.

601. Швець Н. М. Право на страйк та умови його реалізації : монографія. Харків : Право, 2009. 224 с.
602. Шевченко А. С. Охранительные правоотношения в механизме защиты субъективных гражданских прав. *Механизм защиты субъективных гражданских прав* : сборник научных трудов. Ярославль : Изд-во Ярославльского ун-та, 1990. С. 27–36.
603. Шевченко И. Н. Правовосстановительная функция судебной системы: теоретико-правовой аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Санкт-Петербург : СПб. ун-т МВД России, 2014. 20 с.
604. Шевченко Н. М. Поняття й особливості суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві. *Науковий вісник публічного та приватно-го права*. 2016. Вип. 2, ч. 4. С. 131–135.
605. Шевчук О., Теслюк І. Особливості розвитку та застосування альтернативних способів вирішення спорів суб'єктів господарювання в Україні. *Актуальні проблеми правознавства*. 2018. № 3. С. 77–81. URL : <http://appj.tneu.edu.ua/index.php/appj/issue/view/11/showToc>.
606. Шевчук С. В. Захист права на додержання розумних строків судового провадження: європейський досвід та українські реалії. *Вісник Верховного Суду України*. 2006. № 8. С. 31–36.
607. Шейдлин Б. В. Сущность советского права. Ленинград : ЛГУ, 1959. 140 с.
608. Шило С. М. Механізм захисту прав і свобод людини і громадянина як гарантія забезпечення законності та дисципліни в діяльності органів внутрішніх справ. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО*. 2013. Вип. 22. Част. I. Т. 2. С. 269–273.
609. Шинкар Т. Сутність процедур примирення у системі альтернативного вирішення юридичних конфліктів (спорів). *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: Юридичні науки* : збірник наукових праць. Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2017. № 876. С. 219–226.
610. Шлапко Т. В. Здійснення самозахисту в трудовому праві. *Правова держава*. 2006. Вип. 17. С. 443–448.
611. Штефан М. Й. Цивільне процесуальне право України: академічний курс : підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. Київ : Концерн Видавничий Дім "Ін Юре", 2005. 410 с.
612. Щербина В. Проблеми реалізації норм трудового права, які містять заходи захисту. *Підприємництво, господарство і право*. 2004. № 10. С. 103–106.
613. Щербина В. І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин : монографія. Дніпропетровськ : Академія митної служби України, 2005. 266 с.

614. Щербина В. І. Трудове право України : підручник. Київ : Істина, 2008. 384 с.

615. Щербина В. І. Функції трудового права : автореф. дис. ... докт. юрид. наук. Харків. 2009. 32 с.

616. Щербюк Н. Правове регулювання трудових відносин. Завдання держави – узгодити протилежні інтереси. *Віче*. 2007. № 11(200). С. 25–26.

617. Щодо адміністрації праці: роль, функції та організація. Рекомендація МОП № 158 від 26.06.1978 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_270.

618. Щодо відповідності об'єднання Державної інспекції України з питань праці та Державної служби зайнятості України стандартам міжнародної організації праці: Національний інститут стратегічних досліджень. URL : <http://www.niss.gov.ua/articles/1341>.

619. Щодо добровільного примирення та арбітражу: Рекомендація МОП № 92 від 29.06.1951 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_232.

620. Щодо загальних принципів інспекції умов праці моряків : Рекомендація МОП № 28 від 22.06.1926 р. URL : <http://zakon1.rada.gov.ua>.

621. Щодо зв'язків між адміністрацією і трудівниками на підприємстві. Рекомендація № 129 від 28.06.1967 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_074.

622. Щодо інспекції праці в сільському господарстві : Рекомендація МОП № 133 від 25.06.1969 р. URL : <http://zakon1.rada.gov.ua>.

623. Щодо інспекції праці на гірничопромислових і транспортних підприємствах. Рекомендація МОП № 82 від 11.07. 1947 р. URL : <http://zakon1.rada.gov.ua>.

624. Щодо колективних договорів: Рекомендація МОП № 91 від 29.06.1951 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_231.

625. Щодо медіації в сімейних справах: Рекомендації Ради Європи № R (98) 1 від 21.01.1998 р. URL : https://supreme.court.gov.ua/userfiles/R_98_1_1998_01_21.pdf.

626. Щодо процедури тристоронніх консультацій для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм та національним заходам, що стосуються діяльності Міжнародної організації праці : Рекомендація МОП №152 від 21.06.1976 р. URL : http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/993_265.

627. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні 2018 р. URL : <http://www.ombudsman.gov.ua>.

628. Щотова Ю. М. Конкретизація обов'язків професійних спілок як необхідна умова відповідності їх правового статусу ринковим відносинам. *Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. Серія : Право та державне управління*. 2012. № 01(5). С. 83–88.
629. 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.
630. Щотова Ю. М. Професійні спілки як особливий суб'єкт трудового права України : монографія. Київ : Генеза, 2013. 359 с.
631. Юридична енциклопедія : в 6 т. / Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України ; редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова) та ін. Київ : Вид-во "Українська енциклопедія" ім. М. П. Бажана. Т. 4 : Н-П. 2002. 720 с.
632. Юридична енциклопедія : в 6 т. / Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України ; редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова) та ін. Київ : Вид-во "Українська енциклопедія" ім. М. П. Бажана. Т. 6 : Т-Я. 2004. 768 с.
633. Явич Л. С. Общая теория права. Ленинград : Изд-во Ленингр. ун-та, 1976. 286 с.
634. Яковлев В. Ф. Гражданско-правовой метод регулирования общественных отношений. Свердловск, 1972. 212 с.
635. Ярема А. Г. Система способів як цивільних правда судом. *Вісник Верховного Суду України*. 2009. № 12 (112). С. 34–39.
636. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України : монографія. Харків : Видавець СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. 456 с.
637. Burak V. Principles of Legal Protection of Labour Rights and Interests of Employees. *Соціальне право України* : науковий збірник / Чернігівський державний технологічний університет. Українська асоціація фахівців трудового права. Чернігів : Чернігівський державний технологічний університет, 2013. № 1(2). С. 173–184.

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

БУРАК Володимир Ярославович

**ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ ЗАХИСТУ
ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ
ПРАЦІВНИКІВ**

Монографія

Редактор *Крук У. І.*
Комп'ютерна верстка *Семенович Л. М.*

Формат 60×90/16. Ум. друк. арк. 27,5.
Наклад 300 прим. Зам. №

Львівський національний університет імені Івана Франка.
вул. Університетська, 1, м. Львів, 79000.

С В І Д О Ц Т В О

про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготівників
і розповсюджувачів видавничої продукції.
Серія ДК №3059 від 13.12.2007 р.

Друк та палітурні роботи ТОВ «БУК-ДРУК»
вул. М. Бердичівська, 17А, м. Житомир
тел.: 063 101 22 33, e-mail: printnzt@gmail.com

С В І Д О Ц Т В О

про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготівників
і розповсюджувачів видавничої продукції.
серія дк № 5610 від 21.09.2017 р.

Бурак В. Я.

Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників : монографія / В. Я. Бурак. Львів : Львівський національний університет імені Івана Франка, 2021. – 440 с.

ISBN 978-617-10-0652-2.

У монографії досліджено механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників. На підставі дослідження концептуальних підходів загальної та галузевої теорії обґрунтовано поняття механізму захисту трудових прав, визначено його елементи. Досліджено правовідносини в механізмі захисту трудових прав та законних інтересів працівників, право працівника на захист, принципи захисту, трудові права та законні інтереси працівників як об'єкти правового захисту, суб'єкти захисту, а також правові способи захисту трудових прав та законних інтересів. Розглянуто поняття та окремі види правових форм захисту. Сформульовано пропозиції удосконалення понятійного апарату механізму захисту трудових прав, законодавства, яке регулює відносини у цій сфері та практики його застосування.

Для наукових, науково-педагогічних працівників, аспірантів, докторантів, студентів закладів вищої освіти, практичних працівників та всіх, хто цікавиться проблемами захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

УДК 349.2:342.734