

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова праця  
на правах рукопису

**СТУПАКОВА ІННА ГАВРИЛІВНА**

УДК 349.23(043.5)

**ДИСЕРТАЦІЯ**  
**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ЗАХИСТ ТРУДОВИХ**  
**ПРАВ, СВОБОД І ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ**

081 – Право

08 – Право

подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело \_\_\_\_\_ І.Г. Ступакова

**Науковий керівник –**  
**ТАРАСЕНКО Вікторія Сергіївна**  
кандидат юридичних наук,  
доцент

Одеса – 2024

## АНОТАЦІЯ

**Ступакова І.Г. Забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів.** Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081–Право. – Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2024.

Дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів як одного з основних принципів правового регулювання трудових відносин.

Встановлено, що юридичне забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів за чинним законодавством України є недосконалим. Зазначене право відсутнє у переліку основних трудових прав працівників, закріпленого у ст. 2 КЗпП України. Обґрунтовано необхідність включення до частини другої ст. 2 «Основні трудові права працівників» КЗпП України права працівника на захист, у тому числі самозахист, трудових прав, свобод і законних інтересів не забороненими законом способами. Пункт 11 частини першої ст. 21 «Основні права працівників» проєкту Трудового кодексу України запропоновано викласти в такій редакції: «11) право на захист, у тому числі самозахист, трудових прав, свобод і законних інтересів не забороненими законом способами».

Доведено, що юридичними ознаками права працівника на захист, у тому числі самозахист, трудових прав, свобод і законних інтересів не забороненими законом способами як самостійного суб'єктивного трудового права є такі ознаки: це право належить до основних трудових прав; є індивідуальним трудовим правом працівника; воно є охоронним трудовим правом; є особистим немайновим трудовим правом, а у випадках, передбачених законом, пов'язаним з майновими правами (наприклад, оплата вимушеного прогулу, відшкодування

шкоди). Право працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів є загальним і універсальним, на відміну від інших зазначених прав, свобод та інтересів.

Обґрунтовано необхідність доповнення переліку основних принципів правового регулювання трудових відносин принципом забезпечення права на всебічний захист трудових прав, свобод і законних інтересів суб'єктів трудових відносин, що зумовлюється, в тому числі, необхідністю забезпечення одного з основних трудових прав працівника і роботодавця. Цей принцип відповідає всім ознакам основних галузевих принципів, виділених у науці трудового права.

Принцип забезпечення права на всебічний захист трудових прав, свобод і законних інтересів суб'єктів трудових відносин належить до такого виду галузевих принципів, як принципи, властиві трудовому праву в цілому. Цей принцип є однією з основоположних засад правового регулювання як індивідуальних, так і колективних трудових відносин.

Доведено, що принцип забезпечення права на всебічний захист трудових прав, свобод і законних інтересів суб'єктів трудових відносин є комплексним за своїм змістом і включає принцип забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів та принцип забезпечення права роботодавця на захист трудових прав, свобод і законних інтересів.

Принцип забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів, своєю чергою, включає дві складові: принцип забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів в індивідуальному порядку та принцип забезпечення колективного захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників.

Виокремлення зазначених принципів обумовлюється необхідністю забезпечення права працівника на захист своїх трудових прав, свобод і законних інтересів залежно від порядку його здійснення: шляхом звернення працівника за захистом до уповноважених органів (організацій) в індивідуальному порядку та шляхом індивідуального самозахисту; шляхом захисту зазначених прав, свобод

та інтересів працівника у складі трудового колективу (колективу працівників) на підставі закону або договору.

Запропоновано виділяти такі форми реалізації принципу забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів в індивідуальному порядку: досудовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівника; позасудовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівника; судовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівника; захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівника в адміністративному порядку; профспілковий захист трудових прав, свобод і законних інтересів за зверненням працівника; індивідуальний самозахист працівником трудових прав, свобод і законних інтересів.

Установлено, що принцип забезпечення колективного захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників реалізується у законодавстві України в таких формах, як: захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівників профспілками, їх об'єднаннями (крім випадків захисту за зверненням працівника), а також здійснення профспілками громадського контролю за додержанням законодавства про працю; примирно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); колективний самозахист працівниками трудових прав, свобод і законних інтересів (страйк, інші колективні дії).

Обґрунтовано, що терміни «досудовий», «позасудовий», «альтернативний» порядок вирішення трудового спору не є тотожними. Розгляд індивідуального трудового спору КТС – це досудовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів, а медіація – позасудова процедура вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів. Позасудовою є й примирно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за чинним Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Термін «альтернативне» за своїм змістом є тотожним терміну «позасудове» врегулювання/вирішення трудових спорів. У зв'язку з цим

запропоновано виділяти досудовий і позасудовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівників.

Доведено, що передбачена ст. 7 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» примирно-посередницька процедура розгляду і вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), зазначених у ст. 2 Закону, не є обов'язковим досудовим порядком урегулювання спору, оскільки чинним Законом не передбачена можливість судового розгляду всіх видів зазначених спорів (крім окремих випадків, передбачених Законом).

Встановлено, що норма про безпосередні переговори працівника з роботодавцем самотійно або з участю профспілкової організації закріплена в частині другій ст. 224 КЗпП України «Компетенція комісії по трудових спорах». Норму про безпосередні переговори працівника з роботодавцем запропоновано закріпити в окремій статті Кодексу та розглядати такі переговори як обов'язковий етап досудового розгляду індивідуальних трудових спорів.

Запровадження у проєкті Закону України «Про колективні трудові спори» переговорів між сторонами колективного трудового спору про права як обов'язкового етапу розгляду цієї категорії зазначених спорів відповідає частині третій ст. 124 Конституції України (в редакції Закону від 02 червня 2016 року №1401-VIII).

Обґрунтовано доцільність запровадження у трудове законодавство України терміну «трудова медіація». Доведено, що законодавча основа інституту трудової медіації потребує вдосконалення. Основні положення про трудову медіацію мають бути комплексно закріплені в КЗпП України, проєкті Трудового кодексу України разом з нормами про вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів. Пропозиція про визнання трудової медіації обов'язковою як передумови права на пред'явлення позову до суду в порядку цивільного судочинства відповідає частині третій ст. 124 Конституції України (в редакції Закону від 02 червня 2016 року №1401-VIII), але не узгоджується з сутністю медіації, яка у п. 4 частини першої ст. 1 Закону України «Про медіацію»

визначається як «позасудова добровільна...» процедура, а в частині першій ст. 4 зазначеного Закону одним із принципів медіації визнано принцип добровільності.

З'ясовано, що у сучасному правовому регулюванні судового захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників відслідковуються дві тенденції: з одного боку, розширено позасудові процедури захисту, в тому числі з метою розвантаження судів, з іншого боку – планується поширення судової юрисдикції на такий вид колективних трудових спорів, як спори про право, що передбачено проектом Закону України «Про колективні трудові спори», з метою посилення захисту зазначених прав, свобод та інтересів.

Обґрунтовано доцільність запровадження у цивільному судочинстві як передумови створення спеціалізованих трудових судів обов'язкової внутрішньої спеціалізації суддів із трудових справ щодо захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівника і роботодавця, враховуючи специфіку трудових спорів (індивідуальних і колективних трудових спорів про права): суб'єктний склад; предмет спорів; способи захисту; процесуальні особливості розгляду цієї категорії справ і т. ін.

Встановлено, що на законодавчому рівні та в колективних угодах і договорах не регулюється низка практичних питань здійснення профспілками громадського контролю за дотриманням законодавства про працю та про охорону праці. З метою підвищення ефективності такого контролю та профспілкового захисту трудових прав, свобод і законних інтересів запропоновано розробити окреме Положення про порядок здійснення профспілками, їх об'єднаннями громадського контролю за дотриманням законодавства про працю та про охорону праці як одного з видів недержавного контролю у цій сфері, яким передбачити форму контролю, види перевірок, складення акту за результати перевірки та його форму, порядок організації та проведення перевірок, прийняття рішень за результатами перевірок, проведення інформаційно-роз'яснювальних заходів та ін.

Проаналізовано таку окрему неюрисдикційну форму захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівника, як самозахист, який може бути індивідуальним і колективним. Індивідуальний самозахист не врегульований належним чином на законодавчому рівні, а відтак відповідне право працівника залишається нормативно не забезпеченим, що, своєю чергою, не дозволяє зробити висновок про реалізацію в цій частині принципу забезпечення трудових прав, свобод і законних інтересів працівника в законодавстві про працю України. У чинному законодавстві належним чином регламентовано тільки один спосіб індивідуального самозахисту – відмова працівника від дорученої роботи у разі створення виробничої ситуації, небезпечної для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля.

Без законодавчого закріплення права працівника на самозахист, поняття самозахисту, його меж і способів реалізації, критеріїв правомірності, гарантій для працівника при здійсненні самозахисту правомірність застосування індивідуального самозахисту викликає заперечення. Відповідні норми запропоновано закріпити в окремій статті Кодексу законів про працю України, проекту Трудового кодексу України з урахуванням соціального призначення трудового права, основних ознак трудових відносин, їх суб'єктного складу, правового становища суб'єктів цих відносин, правових наслідків самозахисту для працівника.

Обґрунтовано, що висловлена в науковій літературі точка зору щодо розуміння права на страйк як індивідуального трудового права і можливості індивідуального страйку не відповідають міжнародно-правовим актам, в яких право страйк розглядається або як складова права на свободу об'єднання, або як складова права працівників на колективні дії. Страйк є колективною формою самозахисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників на відміну від індивідуального самозахисту, що здійснюється працівником особисто і не передбачає колективних дій.

Право на страйк як колективне трудове право здійснюється в рамках колективних трудових правовідносин із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Що стосується індивідуального самозахисту, то ця неюрисдикційна форма захисту реалізується в рамках індивідуальних трудових правовідносин.

Установлено, що право працівника на колективний захист трудових прав, свобод і законних інтересів здійснюється в рамках правовідносин із соціального діалогу у сфері праці, що реально виникають та існують на практиці як конкретні види колективних трудових правовідносин. Ідеться про такі колективні трудові правовідносини, як правовідносини із діяльності профспілок, їх об'єднань із представництва та захисту прав та інтересів працівників, правовідносини із ведення колективних переговорів з укладення колективних угод і договорів, правовідносини із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Водночас право працівника на колективний захист не завжди пов'язане тільки з захистом колективних трудових прав. До здійснення зазначеного права працівник удається й для захисту індивідуальних трудових прав (наприклад, при виникненні колективного трудового спору у зв'язку з невиконанням роботодавцем обов'язків із своєчасної виплати заробітної плати, у розмірі, не нижчому від визначеного законом).

Запропоновано поняття соціального діалогу у сфері праці сформулювати як взаємодію між профспілками, їх об'єднаннями, організаціями роботодавців, їх об'єднаннями, органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування (на територіальному рівні) у процесі визначення та реалізації соціальних і економічних прав та інтересів сторін. На підставі аналізу актів чинного законодавства України, проєктів окремих законів України зроблено висновок про посилення ролі соціального діалогу у забезпеченні права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів.

Доведено, що колективні угоди та договори є правовими актами соціального діалогу, що укладаються відповідно до законодавства про колективно-договірне регулювання. Ці акти також захищають трудові права,

свободи та законні інтереси працівників, але не є колективною формою захисту зазначених прав, свобод та інтересів, як про це зазначається в науковій літературі.

**Ключові слова:** трудові правовідносини, працівник, трудові права, свободи та законні інтереси працівника, право працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів, принципи правового регулювання трудових відносин, законодавство України, законодавство окремих зарубіжних країн.

## SUMMARY

***Stupakova I.G. Ensuring the employee's right to protect his labour rights, freedoms and legitimate interests.*** Qualifying scientific work on manuscript rights. Dissertation for obtaining the degree of Doctor of Philosophy in specialty 081 – Law. – National University «Odesa Law Academy», Odesa, 2024.

The dissertation is the first in the domestic science of labour law special comprehensive study of ensuring the employee's right to the protection of labour rights, freedoms and legitimate interests as one of the main principles of legal regulation of labour relations.

It has been established that the legal protection of the employee's right to the protection of labour rights, freedoms and legitimate interests under the current legislation of Ukraine is imperfect. The specified right is not included in the list of basic labour rights of employees enshrined in art. 2 of the Labour Code of Ukraine. The need of inclusion in the second part of art. 2 «Basic labor rights of employees» of the Labour Code of Ukraine the employee's right to protection, including self-defense, labour rights, freedoms and legitimate interests in ways not prohibited by law is justified. Item 11 of the first part of article 21 «Basic rights of employees» of the draft Labour Code of Ukraine is proposed to be set out in the following redaction: «11) the right to protection, including self-defense, labour rights, freedoms and legitimate interests in ways not prohibited by law».

It has been proven that the legal signs of the employee's right to protection, including self-defense, labour rights, freedoms and legitimate interests in ways not prohibited by law as an independent subjective labour right are represented by following signs: this right belongs to the basic labour rights; it is an individual labour right of an employee; it is protected by labour law; is a personal non-property labour right and in cases provided for by law related to property rights (for example, payment of forced absenteeism, compensation for damage). The employee's right to the protection of labour rights, freedoms and legal interests is general and universal, unlike to other specified rights, freedoms and interests.

The need to supplement the list of basic principles of legal regulation of labour relations with the principle of ensuring the right to comprehensive protection of labour rights, freedoms and legitimate interests of the subjects of labour relations is justified, which is caused, among other things, by the need to ensure one of the basic labour rights of the employee and the employer. This principle corresponds to all the features of the main branch principles identified in the science of labour law.

The principle of ensuring the right to comprehensive protection of labour rights, freedoms and legitimate interests of the subjects of labour relations belongs to such a type of principles, that belongs to field principles in this sphere, as the principles inherent in labour law as a whole. This principle is one of the fundamental principles of legal regulation of both individual and collective labour relations.

It has been proven that the principle of ensuring the right to comprehensive protection of labour rights, freedoms and legal interests of subjects of labour relations is complex in its content and includes the principle of ensuring the right of the employee to protect labour rights, freedoms and legal interests and the principle of ensuring the right of the employer to protect labour rights, freedoms and legitimate interests.

The principle of ensuring the right of an employee to protect labour rights, freedoms and legal interests includes two components: the principle of ensuring the right of an employee to protect labour rights, freedoms and legal interests individually

and the principle of ensuring collective protection of labour rights, freedoms and legal interests of employees.

The separation of these principles is conditioned by the need to ensure the employee's right to protect his labour rights, freedoms and legal interests, depending on the order of its implementation: by the employee applying for protection to authorized bodies (organizations) in an individual manner and by individual self-defense; by protecting the specified rights, freedoms and interests of the employee as part of the labour team (employee team) on the basis of the law or contract.

It is proposed to distinguish the following forms of realization of the principle of ensuring the employee's right to protect labour rights, freedoms and legal interests in an individual character: pre-trial protection of labour rights, freedoms and legitimate interests of the employee; out-of-court protection of labour rights, freedoms and legal interests of the employee; judicial protection of labour rights, freedoms and legal interests of the employee; protection of labour rights, freedoms and legal interests of the employee in an administrative procedure; trade union protection of labour rights, freedoms and legitimate interests at the request of the employee; individual self-defense by the employee labour rights, freedoms and legitimate interests.

It has been established that the principle of ensuring the collective protection of labour rights, freedoms and legitimate interests of employees is realized in the legislation of Ukraine in such forms as: protection of labour rights, freedoms and legitimate interests of employees by trade unions, their associations (except cases of protection at the request of the employee), and also accomplishment by trade unions public control over observance of labour legislation; conciliation and mediation procedure for solving collective labour disputes (conflicts); collective self-defense by employees their labour rights, freedoms and legitimate interests (strike, other collective actions).

It is substantiated that the terms «pre-trial», «out-of-court protection», «alternative» procedure for resolving a labour dispute are not identical. Consideration of an individual labour dispute by the Commission on labour disputes is a pre-trial

procedure for the resolution of individual labour disputes and mediation is an out-of-court procedure for the resolution of individual and collective labour disputes. Out-of-court protection is also the conciliation and mediation procedure for the resolution of collective labour disputes (conflicts) under the current Law of Ukraine «On the Procedure for Settlement of Collective Labour Disputes (Conflicts)». The term «alternative» in its meaning is identical to the term «out-of-court» settlement/resolution of labour disputes. In this regard, it is proposed to mark out pre-trial and out-of-court protection of labour rights, freedoms and legitimate interests of employees.

It has been proven that the provisions of art. 7 of the Law of Ukraine «On the Procedure for Settlement of Collective Labour Disputes (Conflicts)» conciliation and mediation procedure for consideration and resolution of collective labour disputes (conflicts), specified in art. 2 of the Law, does not a mandatory pre-trial dispute settlement procedure, since the current Law does not provide the possibility of a judicial procedure for all types of these disputes (except for certain cases provided for by the Law).

It was established that the rule about direct negotiations between an employee and an employer independently or with the participation of a trade union organization is enshrined in the second part of art. 224 of the Labour Code of Ukraine «Competence of the Commission on Labour Disputes». It is proposed to enshrine the norm on direct negotiations between the employee and the employer in a separate article of the Code and to consider such negotiations as a mandatory stage of pre-trial consideration of individual labour disputes.

In the draft Law of Ukraine «On Collective Labour Disputes», the introduction of negotiations between the parties of collective labour dispute about rights as a mandatory stage of consideration of this category of the specified disputes corresponds to the third part of article 124 of the Constitution of Ukraine (in edition by Law No. 1401-VIII, dated June 2, 2016).

The expediency of introducing the term «labour mediation» into the labour legislation of Ukraine is substantiated. It has been proven that the legislative basis of the institute of labour mediation needs improvement. The main provisions on labour mediation should be comprehensively enshrined in the Labour Code of Ukraine, the draft Labour Code of Ukraine with norms that regulates resolution of individual and collective labour disputes. The proposal to recognize labour mediation as mandatory as a prerequisite for the right to file a lawsuit in civil proceedings corresponds to the third part of article 124 of the Constitution of Ukraine (in edition by the Law No. 1401-VIII, dated June 2, 2016), but it does not agree with the essence of mediation, which in item 4 of the first part of art. 1 of the Law of Ukraine «On Mediation» is defined as an «out-of-court voluntary...» procedure, and in the first part of art. 4 of the mentioned Law recognizes the principle of voluntariness as one of the principles of mediation.

It was found that in the modern legal regulation of judicial protection of labour rights, freedoms and legitimate interests of employees, two trends are being followed: on the one hand, out of court protection procedures have been expanded, including with the aim of relieving the courts, on the other hand, it is planned to extend judicial jurisdiction to such type of collective labour disputes, such as legal disputes, provided by the draft Law of Ukraine «On Collective Labour Disputes», in order to strengthen the protection of the specified rights, freedoms and interests.

The expediency of introducing in civil proceedings as a prerequisite for the creation of specialized labour courts with the mandatory internal specialization of judges in labour cases about the protection of labour rights, freedoms and legitimate interests of the employee and the employer, taking into account the specifics of labour disputes (individual and collective labour disputes about rights): subject composition; the subject of disputes; methods of protection; procedural features of consideration of this category of cases, etc..

It was established that at the legislative level and in collective agreements and contracts, a number of practical issues of public control of compliance with labour and occupational safety legislation by trade unions are not regulated. In order to increase

the effectiveness of such control and trade union protection of labour rights, freedoms and legitimate interests, it is proposed to develop a separate Statute on the procedure for the implementation by trade unions and their associations of public control over compliance with labour and occupational safety legislation as one of the types of non-state control in this area, which will provide the form of control, types of inspections, drawing up of an act on the results of the inspection and its form, the procedure for organizing and conducting inspections, making decisions based on the results of inspections, conducting informational and explanatory activities, etc.

Such a separate non-jurisdictional form of protection of labour rights, freedoms and legal interests of the employee as self-defense, which can be individual and collective, is analyzed. Individual self-defense is not properly regulated at the legislative level, and therefore the corresponding right of the employee remains normatively unsecured, which does not allow us to draw a conclusion about the implementation in this part of the principle of ensuring the labour rights, freedoms and legitimate interests of the employee in the labour legislation of Ukraine. In the current legislation, only one method of individual self-defense is properly regulated - the refusal of the employee from the assigned work in case of creation of a production situation dangerous for the life or health of the employee or for the people who surround him, or for the production environment or the environment.

Without the legal establishment of the employee's right to self-defense, the concept of self-defense, its limits and methods of implementation, criteria of legality, guarantees for the employee when performing self-defense, the legality of the use of individual self-defense is objectionable. It is proposed to enshrine the relevant norms in a separate article of the Labour Code of Ukraine, the draft Labour Code of Ukraine, taking into account the social purpose of labour law, the main features of labour relations, their subject composition, the legal position of the subjects of these relations, and the legal consequences of self-defense for the employee.

It is substantiated that the point of view expressed in the scientific literature regarding the understanding of the right to strike as an individual labour right and the

possibility of an individual strike do not correspond to international legal acts, in which the right to strike is considered either as a component of the right to freedom of association or as a component of the right of employees to collective action. Strike is a collective form of self-defense of labour rights, freedoms, and legitimate interests of employees, as opposed to individual self-defense, which is carried out by the employee personally and does not involve collective actions.

The right to strike as a collective labour right is realized within the framework of collective labour relations for the resolution of collective labour disputes (conflicts). As for individual self-defense, this non-jurisdictional form of protection is implemented within the framework of individual labour relations.

It was established that the employee's right to collective protection of labour rights, freedoms and legitimate interests is realized within the framework of legal relations from social dialogue in the field of labour, which actually arise and exist in practice as specific types of collective labour relations. These are collective labour relations, such as legal relations related to the activities of trade unions and their associations for the representation and protection of the rights and interests of employees, legal relations related to conducting collective negotiations for the conclusion of collective agreements and contracts, legal relations related to the resolution of collective labour disputes (conflicts). At the same time, the employee's right to collective protection is not always connected only with the protection of collective labour rights. The employee can also use this right to protect individual labour rights (for example, if collective labour dispute arise due to the employer's failure to pay wages on time, in an amount no lower than that specified by law).

It is proposed to formulate the concept of social dialogue in the field of labour as an interaction between trade unions, their associations, employers' organizations, their associations, executive power bodies, local self-government bodies (at the territorial level) in the process of defining and realizing the social and economic rights and interests of the parties. On the basis of the analysis of the acts of the current legislation of Ukraine, the drafts of separates laws of Ukraine, a conclusion was made

about the strengthening of the role of social dialogue in ensuring the employee's right to the protection of labour rights, freedoms and legitimate interests.

It has been proven that collective agreements and contracts are legal acts of social dialogue concluded in accordance with the legislation on collective agreement regulation. These acts also protect the labour rights, freedoms and legitimate interests of employees, but are not a collective form of protection of these rights, freedoms and interests, as noted in the scientific literature.

**Keywords:** labour relations, employee, labour rights, freedoms and legal interests of the employee, the right of the employee to protect labour rights, freedoms and legal interests, principles of legal regulation of labour relations, legislation of Ukraine, legislation of certain foreign countries.

## **СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:**

**Наукові статті у виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України:**

1. Ступакова І.Г. Трудова медіація як альтернативна форма вирішення трудових спорів. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2023. №4. С. 65-70. URL: <http://apnl.dnu.in.ua/arkhiv?id=123>

2. Ступакова І.Г. Забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів в індивідуальному порядку. *Право і суспільство*. 2023. №6. С. 160-165. URL: [http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2023/6\\_2023/23.pdf](http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2023/6_2023/23.pdf)

3. Ступакова І.Г. Забезпечення права працівників на колективний захист трудових прав, свобод і законних інтересів. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія «Юриспруденція». 2023. Випуск 65. С. 48-51. URL: <https://vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc65/10.pdf>

### **Наукові праці, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації:**

4. Ступакова І.Г. Забезпечення права працівника на захист своїх трудових прав та інтересів як принцип трудового права. *Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру (з нагоди 30-річчя проголошення незалежності України та 25-річчя прийняття Конституції України)*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 21 травня 2021 р.). Одеса: Видав. дім «Гельветика», 2021. С. 527-530.

5. Ступакова І.Г. Нормативна основа права працівника на захист своїх трудових прав та інтересів. *Українське суспільство в умовах транзиції: сучасні виклики та напрями розвитку*: у 2 т.: матеріали Всеукраїнської наукової конференції молодих вчених (м. Одеса, 24 травня 2021 р.) /уклад.: Ю.Д. Батан, В.С. Кучерявенко, К.В. Савон та ін.; за ред. М.Р. Аракеляна, К.І. Спасової. Т.2. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2012. С. 223-226.

6. Ступакова І.Г. Щодо забезпечення права працівника на захист своїх трудових прав та інтересів в умовах воєнного стану. *Українське суспільство в умовах воєнного стану: сучасні виклики та напрями розвитку*: матеріали Всеукр. наук. конф. молодих вчених (м. Одеса, 3 червня 2022 р. ) /уклад. Ю.Д. Батан, В.С. Кучерявенко, Л.С. Бондарчук та ін.; за ред. М.Р. Аракеляна, К.І. Спасової. Одеса: Фенікс, 2022. С.394-396.

7. Ступакова І.Г. Медіація як спосіб захисту трудових прав та інтересів працівників. *Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття» (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права)*: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 червня 2022 р.) /за загальною редакцією С. В. Ківалова. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. Т. 1. С. 613-615.

8. Ступакова І.Г. Нормативне закріплення права працівника на захист своїх трудових прав та інтересів. *Європейські орієнтири розвитку України в*

*умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 травня 2023 р.) /за загальною редакцією С.В. Ківалова. Одеса: Видавництво «Юридика», 2023. Т. 1. С. 530-532.*

9. Ступакова І.Г. Юридичні ознаки права працівника на захист своїх трудових прав та інтересів. *Правове забезпечення соціальної сфери: матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 28 квітня 2023 р.)* [Електронне видання] /укл. А. А. Сірякова; за заг. ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої; Нац. ун-т «Одеська юрид. академія». Одеса, Фенікс, 2023. С.143-146.

10. Ступакова І.Г. Роль соціального діалогу у забезпеченні права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів. *Правова парадигма відновлення України: проблеми та перспективи: [Матеріали XIV Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, Національний авіаційний університет, 23 лютого 2024 р.]* (м. Київ, Національний авіаційний університет, 23 лютого 2024 року). Тернопіль: Вектор, 2024. С. 522-524.

## ЗМІСТ

|                                                                                                                                               |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ВСТУП.....                                                                                                                                    | 4   |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНА ТА НОРМАТИВНА ОСНОВИ<br>ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ,<br>СВОБОД І ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ.....       | 14  |
| 1.1. Нормативна основа забезпечення права працівника на захист<br>трудових прав, свобод і законних інтересів.....                             | 14  |
| 1.2. Забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і<br>законних інтересів як принцип трудового права.....                    | 41  |
| РОЗДІЛ 2. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ЗАХИСТ<br>ТРУДОВИХ ПРАВ, СВОБОД І ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ В<br>ІНДИВІДУАЛЬНОМУ ПОРЯДКУ .....            | 57  |
| 2.1. Досудовий і позасудовий захист трудових прав, свобод і законних<br>інтересів працівника при виникненні розбіжностей з роботодавцем ..... | 57  |
| 2.2. Судовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів<br>працівників .....                                                           | 76  |
| 2.3. Захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівника в<br>адміністративному порядку .....                                        | 101 |
| 2.4. Профспілковий захист трудових прав, свобод і законних інтересів за<br>зверненням працівника .....                                        | 119 |
| 2.5. Індивідуальний самозахист працівником трудових прав, свобод і<br>законних інтересів .....                                                | 131 |
| РОЗДІЛ 3. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА<br>КОЛЕКТИВНИЙ ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ, СВОБОД І ЗАКОННИХ<br>ІНТЕРЕСІВ .....                          | 145 |

|                                                                                                                                                       |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.1. Реалізація принципу забезпечення права працівника на колективний захист трудових прав, свобод і законних інтересів у законодавстві України ..... | 145 |
| 3.2. Роль соціального діалогу у забезпеченні права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів.....                               | 164 |
| ВИСНОВКИ .....                                                                                                                                        | 183 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ: .....                                                                                                                     | 195 |
| ДОДАТОК .....                                                                                                                                         | 219 |

## ВСТУП

**Обґрунтування вибору теми дослідження.** Проблеми захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників завжди були і залишаються в центрі уваги науковців і юристів-практиків. Ці проблеми загострилися у зв'язку з новими викликами у сфері праці, а саме поширенням нестандартних форм зайнятості, прекаризацією найманої праці, цифровізацією та роботизацією в умовах інформаційного суспільства, подоланням наслідків пандемії COVID-19. Особливої актуальності проблеми захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників набули в умовах повномасштабної російської агресії проти нашої країни. Введення воєнного стану в Україні зумовило необхідність спеціального регулювання організації трудових відносин, посилення захисту трудових прав, свобод і законних працівників та гарантій їх здійснення.

Проблемою для України також залишається збереження високого рівня незадекларованої праці, незабезпечення права працівників на офіційне працевлаштування. Значним за обсягом залишається недодержання конституційного права працівника на своєчасне одержання винагороди за працю.

Існують й інші проблеми у забезпеченні трудових прав, свобод і законних інтересів працівників, які потребують невідкладного вирішення і системної та послідовної діяльності держави в цій сфері. Необхідність вдосконалення діяльності держави щодо утвердження та забезпечення прав і свобод людини, створення дієвих механізмів їх реалізації та захисту, розв'язання системних проблем у зазначеній сфері підкреслюється в Національній стратегії у сфері прав людини, затвердженій Указом Президента України від 24 березня 2021 року №119/2021 [86].

Виокремлення серед основних прав працівника права на захист, у тому числі самозахист, трудових прав, свобод і законних інтересів передбачає

необхідність розробки ефективного галузевого механізму забезпечення зазначеного права.

Проблеми захисту трудових прав і законних інтересів працівників досліджуються у наукових працях таких відомих вітчизняних учених, як В.М. Андріїв, В.Я. Бурак, С.Я. Вавженчук, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, Н.Д. Гетьманцева, Ю.М. Гришина, В.В. Жернаков, С.І. Запара, М.І. Іншин, К.Ю. Мельник, П.Д. Пилипенко, О.Г. Серeda, Я.В. Сімутіна, Д.І. Сіроха, Г.І. Чанишева, М.М. Шумило, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін.

Водночас у науці трудового права відсутні дослідження теорії та практики забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів як одного з основних принципів правового регулювання трудових відносин.

Таким чином, актуальність теми дослідження зумовлюється необхідністю розвитку теорії сучасного трудового права в частині забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів як одного з основних принципів правового регулювання трудових відносин, вдосконалення актів чинного трудового законодавства і проєкту Трудового кодексу України, правозастосовної практики в цій сфері.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами.** Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Проблеми забезпечення трудових та інших соціальних прав у людиноцентристському вимірі в цифрову еру» на 2021-2025 роки як складової плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Правове та соціальне життя України у людиноцентристському вимірі в цифрову еру» на 2021-2025 роки (державний реєстраційний номер 0122U000266).

**Мета і завдання дослідження.** Метою дисертаційної роботи є дослідження забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і

законних інтересів як принципу правового регулювання трудових відносин, а також внесення теоретично обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення актів чинного законодавства України, проєкту Трудового кодексу України в частині закріплення та реалізації цього принципу.

Для досягнення зазначеної мети в дисертації вирішувалися такі завдання:

проаналізувати нормативну основу забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів;

обґрунтувати необхідність і доцільність виокремлення забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів як принципу правового регулювання трудових відносин;

визначити зміст принципу забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів;

охарактеризувати досудовий і позасудовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівника при виникненні розбіжностей з роботодавцем;

розглянути судовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівників;

охарактеризувати адміністративну форму захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників;

розкрити сутність профспілкового захисту трудових прав, свобод і законних інтересів за зверненням працівника;

проаналізувати реалізацію принципу забезпечення права працівника на колективний захист трудових прав, свобод і законних інтересів у чинному законодавстві України;

з'ясувати роль соціального діалогу у забезпеченні права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів;

сформулювати конкретні пропозиції про вдосконалення актів чинного законодавства України, проєкту Трудового кодексу України в частині закріплення та реалізації принципу забезпечення права працівника на захист

трудових прав, свобод і законних інтересів з урахуванням позитивного зарубіжного законодавчого досвіду та практики його застосування.

*Об'єктом дослідження* є правовідносини із забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів.

*Предметом дослідження* є забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів.

*Методи дослідження.* Мета, завдання, об'єкт і предмет дослідження зумовили використання в дисертаційній роботі загальнонаукових і спеціальних методів наукового пізнання. Методи аналізу та синтезу застосовувалися при характеристиці наукових підходів до форм і способів захисту трудових прав і законних інтересів працівників, нормативної основи забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів (підрозділи 1.1, 1.2). За допомогою діалектичного методу досліджувалися теоретичні та практичні проблеми забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів у їх взаємозв'язку (розділи 1, 2, 3). Формально-логічний метод і метод системно-структурного аналізу застосовувалися при визначенні змісту принципу забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів, характеристиці забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів в індивідуальному порядку та забезпечення права працівників на колективний захист трудових прав, свобод і законних інтересів (підрозділ 1.2, розділи 2, 3). Порівняльно-правовий метод використовувався при співставленні міжнародно-правових актів, актів чинного законодавства України, законодавства окремих зарубіжних країн в частині забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів (підрозділ 1.1, розділи 2, 3). За допомогою методу теоретико-правового моделювання сформульовано пропозиції про вдосконалення актів чинного законодавства України, проєкту Трудового кодексу України в частині закріплення та реалізації принципу забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів (розділи 1, 2, 3).

Нормативну основу дисертації складають Конституція України, міжнародно-правові акти, ратифіковані Україною, акти чинного законодавства України та законодавства окремих зарубіжних країн.

Доктринальну базу дослідження складають наукові праці українських та зарубіжних учених у галузі теорії права, цивільного права, трудового права, права соціального забезпечення, інших галузей системи права України.

Емпіричну основу дослідження складають рішення Європейського суду з прав людини, рішення Конституційного Суду України, постанови Верховного Суду, рішення місцевих судів, акти соціального діалогу, статистичні дані за 2020-2023 рр.

**Наукова новизна одержаних результатів.** Дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів як одного з основних принципів правового регулювання трудових відносин.

У дисертації отримані такі результати, що мають наукову новизну:

*вперше:*

обґрунтовано необхідність виокремлення в переліку основних принципів правового регулювання трудових відносин принципу забезпечення права на всебічний захист трудових прав, свобод і законних інтересів суб'єктів трудових відносин та його закріплення в основному кодифікованому законодавчому акті;

визначено зміст принципу забезпечення права на всебічний захист трудових прав, свобод і законних інтересів суб'єктів трудових відносин, що є комплексним і включає принцип забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів і принцип забезпечення права роботодавця на захист трудових прав, свобод і законних інтересів;

доведено необхідність забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів в індивідуальному порядку (тобто права на індивідуальний захист трудових прав, свобод і законних інтересів), а також права

на захист зазначених прав, свобод та інтересів у складі колективу працівників (тобто права на колективний захист трудових прав, свобод і законних інтересів);

визначено зміст принципу забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів, що включає дві складові: принцип забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів в індивідуальному порядку та принцип забезпечення колективного захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників;

виокремлено форми реалізації принципу забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів в індивідуальному порядку, до яких віднесено: досудовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівника; позасудовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівника; судовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівника; захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівника в адміністративному порядку; профспілковий захист трудових прав, свобод і законних інтересів за зверненням працівника; індивідуальний самозахист працівником трудових прав, свобод і законних інтересів;

обґрунтовано, що принцип забезпечення колективного захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників реалізується у законодавстві України в таких формах, як: захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівників профспілками, їх об'єднаннями (крім випадків захисту за зверненням працівника), а також здійснення профспілками громадського контролю за додержанням законодавства про працю; примирно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); колективний самозахист працівниками трудових прав, свобод і законних інтересів (страйк, інші колективні дії);

*вдосконалено:*

наукове положення про поняття принципів правового регулювання трудових відносин в частині визначення їх впливу на трудове законодавство;

науковий підхід до характеристики права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів не забороненими законом способами як самостійного суб'єктивного трудового права в частині визначення юридичних ознак зазначеного права;

науковий висновок про виокремлення індивідуального захисту, колективного захисту і державного захисту трудових прав в частині обґрунтування необхідності виключення із колективного захисту колективних угод і договорів, оскільки вони не є суб'єктами захисту. Водночас доведено, що колективні угоди та договори як правові акти соціального діалогу виконують з-поміж інших функцій і захисну функцію, оскільки містять положення, що безпосередньо спрямовані на захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівників;

наукове положення про галузеву природу правовідносин із наглядом і контролю за додержанням законодавства про працю в частині додаткової аргументації їх трудової природи та необхідності включення відповідних норм до основного кодифікованого законодавчого акту;

наукове положення про роль соціального діалогу у забезпеченні права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів у частині обґрунтування висновку про посилення його ролі та значення у сучасний період на підставі аналізу змін, внесених до актів чинного законодавства про працю, змісту Закону України «Про колективні угоди та договори», проєкту Закону України «Про колективні трудові спори»;

науковий підхід до визначення суб'єктів захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників в частині виокремлення органів (організацій), які безпосередньо здійснюють захист зазначених прав, свобод і законних інтересів, та органів, які сприяють їх захисту;

наукове положення про об'єкти самозахисту трудових прав, свобод і законних інтересів у частині уточнення цих об'єктів. Обґрунтовано, що якщо об'єктом індивідуального самозахисту є індивідуальні трудові права, свободи та

законні інтереси працівника, то об'єктом колективного самозахисту – як колективні, так і індивідуальні трудові права, свободи і законні інтереси працівника;

*дістало подальшого розвитку:*

наукове положення про необхідність забезпечення права працівника не тільки на захист трудових прав і законних інтересів, а й свобод у сфері праці як об'єкту захисту, що прямо впливає із норм Конституції України;

наукове положення про виокремлення в системі трудового права самостійного правового інституту «Захист трудових прав» в частині визначення його змісту з формулюванням конкретних пропозицій щодо закріплення його норм в основному кодифікованому законодавчому акті;

науковий підхід до визначення співвідношення таких правових категорій, як «забезпечення трудових прав, свобод і законних інтересів», «гарантування трудових прав, свобод і законних інтересів» і «відповідальність за порушення трудових прав, свобод і законних інтересів» в частині визначення їх єдності, взаємодії та відмінностей;

наукове положення про медіацію як позасудову процедуру вирішення трудових спорів у частині визначення поняття трудової медіації, врегулювання її особливостей в актах трудового законодавства, статусу трудового медіатора та його підготовки;

наукові підходи до досудового, позасудового та альтернативного порядків врегулювання/вирішення трудових спорів у частині визначення їх змісту та співвідношення;

наукові підходи до самозахисту як неюрисдикційної форми захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників в частині визначення способів реалізації індивідуального самозахисту, внесення конкретних пропозицій щодо його законодавчого врегулювання, вдосконалення правової регламентації колективного самозахисту;

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що висновки і пропозиції, сформульовані в дисертації, можуть бути використані у:

науково-дослідній діяльності – для подальшого дослідження теоретичних і практичних проблем забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів;

правотворчій діяльності – для вдосконалення актів чинного законодавства України, проекту Трудового кодексу України в частині захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників;

правозастосовній діяльності – для вдосконалення практики застосування актів чинного законодавства України у сфері захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників;

навчальному процесі – при викладанні навчальних дисциплін «Трудове право України», «Захист трудових прав», «Трудові спори», підготовці навчальних і навчально-методичних видань, тематики курсових робіт.

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення дисертації обговорювалися на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія». Дисертацію обговорено та схвалено під час публічної презентації результатів дослідження на засіданні кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія». Результати дослідження оприлюднено у доповідях на міжнародних науково-практичних конференціях: Міжнародній науково-практичній конференції «Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру (з нагоди 30-річчя проголошення незалежності України та 25-річчя прийняття Конституції України)» (м. Одеса, 21 травня 2021 р.); Всеукраїнській науковій конференції молодих учених «Українське суспільство в умовах транзиції: сучасні виклики та напрями розвитку» (м. Одеса, НУ ОЮА, 24 травня 2021 року); Всеукраїнській науковій конференції молодих учених «Українське суспільство в умовах воєнного стану: сучасні виклики та напрями розвитку»

(м. Одеса, НУ «ОЮА», 3 червня 2022 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття» (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» і 175-річчя Одеської школи права) (Одеса, 17 червня 2022 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень» (м. Одеса, 19 травня 2023 року); XIII Міжнародній науково-практичній конференції «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 28 квітня 2023 року); XIV Міжнародній науково-практичній конференції «Правова парадигма відновлення України: проблеми та перспективи» (м. Київ, 23 лютого 2024 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Європейські орієнтири розвитку України: науково-практичний вимір в умовах воєнного стану» (м. Одеса, 26 квітня 2024 року).

**Публікації.** Основні теоретичні положення, наукові висновки та практичні рекомендації викладені у 10 наукових публікаціях, серед яких 3 наукові статті, опубліковані у виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України, а також 7 тез доповідей на науково-практичних конференціях.

**Структура та обсяг дисертації** зумовлені об'єктом, предметом, метою і завданнями дослідження. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, що містять 9 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (210 найменувань), додатку. Загальний обсяг дисертації становить 222 сторінки, з яких основного тексту – 194 сторінки.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНА ТА НОРМАТИВНА ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ, СВОБОД І ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ

#### *1.1. Нормативна основа забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів*

Нормативну основу забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів складають міжнародно-правові акти та акти національного законодавства. Механізм захисту прав і свобод людини і громадянина закріплений у ст. 55 Конституції України, якою передбачено право кожного на використання всіх національних засобів юридичного захисту, а «після їх використання звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна» [61].

Серед міжнародно-правових актів у цій царині варто назвати, насамперед, Загальну декларацію прав людини від 10 грудня 1948 року. Відповідно до ст. 7 Загальної декларації «всі люди рівні перед законом і мають право, без будь-якої різниці, на рівний їх захист законом. Усі люди мають право на рівний захист від якої б то не було дискримінації, що порушує цю Декларацію, і від якого б то не було підбурювання до такої дискримінації» [34].

Окрема увага в Загальній декларації прав людини приділяється судовому захисту основних прав. Відповідно до ст. 8 «кожна людина має право на ефективне поновлення у правах компетентними національними судами в разі порушення її основних прав, наданих їй конституцією або законом» [34].

Про забезпечення ефективного засобу правового захисту всякій особі, права якої, визнані в цьому Пакті, порушено, йдеться в частині третій ст. 2 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, прийнятого

Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 року. Відповідно до частини третьої цієї статті «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, встановлювалось 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» [82].

Право працівників на захист трудових прав і свобод передбачене в європейських актах про права людини. У ст. 13 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод від 04 листопада 1950 року проголошене право кожного на ефективний засіб правового захисту. Згідно зі ст. 13 «кожен, чий права та свободи, визнані в цій Конвенції, було порушено, має право на ефективний засіб правового захисту в національному органі, навіть якщо таке порушення було вчинене особами, які здійснювали свої офіційні повноваження» [60].

Важливе значення для захисту прав і свобод, проголошених у Конвенції, мають норми ст. 6, якою передбачене право на справедливий суд. Відповідно до частини першої цієї статті «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» [60].

У декількох статтях Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 03 травня 1996 року йдеться про захист трудових прав працівників. Статтею 24 ЄСХ

(п) передбачено право на захист у випадках звільнення. Передбачається, що «з метою забезпечення ефективного здійснення права на захист у випадках звільнення Сторони зобов'язуються визнати: а) право всіх працівників не бути звільненими без поважних причин для такого звільнення, пов'язаних з їхньою працездатністю чи поведінкою, або поточними потребами підприємства, установи чи служби; б) право працівників, звільнених без поважної причини, на належну компенсацію або іншу відповідну допомогу». Згідно з частиною другою ст. 24 «з цією метою Сторони зобов'язуються забезпечити, щоб кожний працівник, який вважає себе звільненим без поважної причини, мав право на оскарження в неупередженому органі» [28].

Це право забезпечене нормами чинного КЗпП України, інших нормативно-правових актів.

У ст. 25 ЄСХ (п) закріплене право працівників на захист своїх прав у разі банкрутства їхнього роботодавця. Згідно з цією статтею «з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист їхніх прав у разі банкрутства їхнього роботодавця Сторони зобов'язуються забезпечити, щоб права працівників, що випливають з трудових договорів або трудових відносин, гарантувалися тією чи іншою установою-гарантом або будь-яким іншим ефективним засобом захисту» [28].

Проте в чинному КЗпП України відповідні норми відсутні. У Законі України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року №108/95-ВР [122] є окрема стаття 28 «Захист прав працівників у разі банкрутства підприємства». Згідно із зазначеною статтею «у разі банкрутства підприємства чи ліквідації його у судовому порядку зобов'язання перед працівниками такого підприємства щодо заробітної плати, яку вони повинні одержати за працю (роботу, послуги), виконану у період, що передував банкрутству чи ліквідації підприємства, виконуються відповідно до Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом». Однак останній Закон втратив чинність на підставі Кодексу України з процедур банкрутства від

18 жовтня 2018 року №2597-VIII [51]. Отже, зміст ст. 28 Закону України «Про оплату праці» необхідно привести у відповідність із зазначеним Кодексом.

Заходи захисту трудових прав працівників у разі банкрутства роботодавця передбачені Кодексом України з процедур банкрутства від 18 жовтня 2018 року №2597-VIII. Ідеться, зокрема, про захист прав працівників на оплату праці. Відповідно до абзацу другого пункту 1 частини першої ст. 61 Кодексу, якою встановлено черговість задоволення вимог кредиторів, у першу чергу задовольняються «вимоги щодо виплати заборгованості із заробітної плати працюючим та звільненим працівникам банкрута, грошові компенсації за всі невикористані дні щорічної відпустки та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, інші кошти, належні працівникам у зв'язку з оплачуваною відсутністю на роботі (оплата часу простою не з вини працівника, гарантії на час виконання державних або громадських обов'язків, гарантії і компенсації при службових відрядженнях, гарантії для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, гарантії для донорів, гарантії для працівників, які направляються на обстеження до медичного закладу, соціальні виплати у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності за рахунок коштів підприємства тощо), а також вихідна допомога, належна працівникам у зв'язку з припиненням трудових відносин, та нараховані на ці суми страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та інше соціальне страхування, у тому числі відшкодування кредиту, отриманого на ці цілі» [51].

У ст. 66 Кодексу передбачені порядок звільнення працівників боржника та пільги і компенсації звільненим працівникам.

Статтею 30 Хартії основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 року [176] встановлюється захист від несправомірного звільнення. Відповідно до цієї статті «кожен працівник відповідно до комунітарного права, національного законодавства і звичаїв має право на захист проти будь-якого необґрунтованого звільнення».

Проголошена на засіданні Європейської Ради 7 грудня 2000 року в Німці, Хартія основних прав Європейського Союзу набула юридичної сили одного з установчих документів ЄС з набранням чинності Лісабонським договором 01 грудня 2009 року. Як відзначає С. Добрянський, «аналіз Хартії ЄС є важливим з огляду на перспективи удосконалення конституційного-правового механізму охорони і захисту прав та свобод людини і громадянина в Україні» [27, с. 25].

Положення ст. 24 ЄСХ (п) і ст. 30 Хартії основних прав Європейського Союзу щодо здійснення права на захист у випадках звільнення імплементовані у чинне законодавство України. Відповідно до частини шостої ст. 43 Конституції України «громадянам гарантується захист від незаконного звільнення» [61].

Положення ст. 43 Конституції України відображені у нормах ст. 5<sup>1</sup> КЗпП України. Відповідно до абзацу сьомого цієї статті «державою гарантується працевдатним громадянам, які постійно проживають на території України правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи» [49].

Касаційний цивільний суд Верховного Суду у постанові від 28 квітня 2021 року у справі №755/14564/18 зазначив, що «відповідно до частини першої статті 235 КЗпП України у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, у тому числі у зв'язку з повідомленням про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. Аналіз зазначених правових норм у їх сукупності з положеннями статті 43 Конституції України дає підстави для висновку про те, що за змістом частини першої статті 235 КЗпП України працівник підлягає поновленню на попередній роботі у разі незаконного звільнення, під яким слід розуміти як звільнення без законної підстави, так і звільнення з порушенням порядку, встановленого законом» [97].

Чинним законодавством України передбачені форми захисту в разі вчинення роботодавцем інших порушень трудових прав працівників. У пункті

другому частини першої ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06 вересня 2012 року №5207-VI визначено поняття дискримінації «як ситуації, 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 (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними» [113].

У ст. 2<sup>1</sup> КЗпП України закріплений один з основних принципів правового регулювання трудових відносин – принцип рівності та недопущення дискримінації у сфері праці. У частині першій цієї статті визначено поняття зазначеного принципу, змістом якого є такі положення: 1) дискримінація у сфері праці пов'язується, зокрема, з порушенням принципу рівності прав і можливостей, прямим або непрямым обмеженням прав працівників; 2) рівність і недопущення дискримінації у сфері праці пов'язуються з такими критеріями, як «раса, колір шкіри, політичні, релігійні та інші переконання, стать, етнічне, соціальне та іноземне походження, вік, стан здоров'я, інвалідність, гендерна ідентичність, сексуальна орієнтація, підозра чи наявність захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейний і майновий стані, сімейні обов'язки, місце проживання, членство у профспілці чи іншому громадському об'єднанні, участь у страйку, звернення або намір звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, мовні або інші ознаки, не пов'язані з характером роботи або умовами її виконання» [49].

Міжнародні та європейські стандарти принципу рівності та недопущення дискримінації у сфері праці закріплені у Загальній декларації прав людини, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Міжнародному пакті про громадянські і політичні права та Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, конвенціях і рекомендаціях МОП, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Європейській соціальній хартії (переглянутій), Хартії основних прав ЄС, інших міжнародно-правових актах. Основними актами МОП у цій сфері є Конвенція №111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року [56], Рекомендація №111 щодо дискримінації в галузі праці та занять 1958 року [139], Конвенція №100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 року [57] та ін.

Важливе значення мають положення Директиви Ради 2000/78/ЄС про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності від 27 листопада 2000 року, метою якої є «встановлення загальних рамок для боротьби з дискримінацією за ознаками релігії або віросповідання, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації у сфері зайнятості та професійної діяльності з метою впровадження в державах-членах принципу однакового ставлення» [26].

В акти національного законодавства імплементовані основні міжнародні та європейські стандарти в цій царині. Норми ст. 2<sup>1</sup> КЗпП України відповідають положенням цих актів.

Питання дискримінації у сфері трудових відносин в умовах сьогодення є актуальним напрямом досліджень сучасних науковців, зокрема, С.В. Вишновецької [14], Н.М. Вапнярчук [12], І.Г. Козуб [53], Н.І. Кохан [65], Л.Ф. Купіної [68], І.С. Сахарук [148; 149], О.С. Рим [143] та ін.

Потрібно відзначити, що у ході реформи трудового законодавства, що розпочалася в Україні після 24 лютого 2022 року, внесено зміни до чинних законів, метою яких є посилення захисту трудових прав працівників, у тому числі й у сфері недопущення дискримінації. Так, Законом України «Про внесення змін

до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12 травня 2022 року №2253-IX [105] викладено в новій редакції ст. 2<sup>1</sup> «Рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці», ст. 22 «Гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору» КЗпП України, внесено зміни до ст. 24<sup>1</sup> Закону України «Про рекламу», ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення» та ін.

Законом України від 12 травня 2022 року №2253-IX, зокрема, викладено в новій редакції частини першу і третю ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення» від 05 липня 2012 року №5067-VI. Відповідно до частини першої цієї статті «держава гарантує особі право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання» [112].

Водночас зміст частини першої ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення» повною мірою не відповідає змісту частини першої ст. 2<sup>1</sup> КЗпП України, оскільки в ній відсутнє зазначення про прояв дискримінації залежно від «повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення» [49]. У зв'язку з цим зміст частини першої ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення» необхідно привести у відповідність з частиною першою ст. 2<sup>1</sup> КЗпП України.

Відповідно до абзацу першого частини третьої ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення» (в редакції Закону України від 12 травня 2022 року №2253-IX) «забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії (прийом на роботу) зазначати вимоги, визначені частиною першою цієї статті, пропонувати роботу (зайнятість) лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі» [112].

Законом України від 12 травня 2022 року №2253-IX було також внесено зміни до Закону України «Про рекламу» від 03 липня 1996 року №260/96-ВР (в редакції Закону України №1121-IV від 11.07.2003) в частині регулювання обмежень щодо змісту оголошень (реклами) про вакансії (прийом на роботу) та відповідальності за порушення встановленого порядку їх розповсюдження. Згідно з частиною першою ст. 24<sup>1</sup> (в редакції Закону України від 12 травня 2022 року №2253-IX) Закону України «Про рекламу» «забороняється в рекламі про вакансії (прийом на роботу) висувати вимоги за ознаками раси, кольору шкіри, віку, статі, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сексуальної орієнтації, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших громадських об'єднаннях, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання» [130].

Відповідно до абзацу першого частини третьої ст. 24<sup>1</sup> Закону України «Про рекламу» «у разі порушення вимог цієї статті рекламодавець сплачує до державного бюджету штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент вчинення порушення, у встановленому Кабінетом Міністрів України порядку» [130].

Законом України від 12 травня 2022 року №2253-IX частину третю ст. 24<sup>1</sup> Закону України «Про рекламу» доповнено абзацом другим такого змісту: «Штраф за порушення вимог цієї статті накладається центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю

за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України» [105].

З урахуванням реалій сьогодення в літературі висловлюється пропозиція доповнити поняття дискримінації в Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» такою дискримінаційною ознакою, як заборона дискримінації у зв'язку з внутрішнім переміщенням особи [65, с.190]. Не можна не враховувати актуальність поставленої проблеми, проте, на нашу думку, «внутрішнє переміщення» охоплюється такою ознакою, як «місце проживання», про що зазначається у частині першій ст. 2<sup>1</sup> КЗпП України, пункті 2 частини першої ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06 вересня 2012 року №5207-VI, частині першій ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення».

Форми захисту прав осіб, які зазнали дискримінації у сфері праці, передбачені частиною четвертою ст. 2<sup>1</sup> КЗпП України, згідно з якою «особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися із скаргою до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду» [49].

Норми про порядок оскарження рішень, дій чи бездіяльності з питань дискримінації закріплені також у частині першій ст. 14 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», відповідно до якої «особа, яка вважає, що стосовно неї виникла дискримінація, має право звернутися із скаргою до державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом» [113].

Згідно з частиною першою ст. 15 Закону «особа має право на відшкодування матеріальної шкоди та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації» [113].

Отже, у зазначених нормах ідеться не про право на захист особою, яка вважає, що вона зазнала дискримінації у сфері праці, своїх трудових прав та інтересів, а про право звернутися зі скаргою до відповідних органів. Як видається, у цьому випадку необхідно передбачити право особи на захист та форми реалізації саме цього права.

МОП звертає увагу на певні труднощі у боротьбі з дискримінацією, що пов'язані зі сферою дії критеріїв, установлених кожною країною, яка «може застосовувати виключно перелік заборонених ознак, наведений у Конвенції №111, або значно розширити цей перелік; а також стосовно виявлення порушень, особливо якщо вони є опосередкованими, прихованими або вважаються у компанії буденними, особливо щодо гендерної рівності. Дуже небагато роботодавців зізнаються в дискримінаційній практиці, за винятком випадків, коли ця практика дозволена законом. Отже, інспекції праці часто доводиться проводити складні розслідування, щоб виявити нерівність в компанії» [84, с. 1].

МОП відзначає стрижневу роль інспекції праці у здійсненні ефективного контролю і ретельного моніторингу застосування законів, інших нормативно-правових актів, що стосуються недопущення дискримінації та забезпечення рівності в країні, як важливих елементів забезпечення ефективного виконання конвенцій №100 і №111. Це зумовлюється тим, що за характером своїх функцій інспектори праці мають доступ до інформації про підприємства, які перевіряються, що, можливо, збиралася роками. Крім того, служба інспекції праці є безпосередньо тим органом, куди безпосередньо надходять скарги працівників та їх представників на дискримінацію. Враховуючи це, служба інспекції праці має потужний фундамент для спостереження за ситуацією та ефективної діяльності.

Водночас МОП фіксує невелику кількість отриманих службами інспекції праці скарг щодо дискримінації, що можна пояснити труднощами виявлення і класифікації складних ситуацій у робочому середовищі, недостатньою обізнаністю законодавства, побоюванням наслідків. Щоб подолати цю проблему

і виправити таку ситуацію, МОП «запроваджує відповідні програми навчання, а також включає заходи з боротьби з дискримінацією і заохочення рівності в порядок денний роботи – як у формі інформування та нагадувань про законодавство, так і у формі санкцій. Ці заходи можна інтегрувати в стратегічне планування, спрямоване на сектори, визнані «чутливими», і на певні території» [84, с. 2].

У частині четвертій ст. 2<sup>1</sup> КЗпП України зазначається про право осіб, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, звернутися до «органів державної влади...» та/або до суду. Водночас органи судової влади також належать до органів державної влади, тому більш правильним видається зазначення про право звернутися до «державних органів...», як це має місце в частині першій ст. 14 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

Крім того, враховуючи рекомендації МОП, доцільно було б серед державних органів виділити, насамперед, Державну службу України з питань праці, а пункт 4 Положення про Державну службу України з питань праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 року №96 [92], доповнити окремим підпунктом 10<sup>1</sup> такого змісту: «10<sup>1</sup>) здійснює контроль за дотриманням вимог законодавства щодо заборони дискримінації у сфері праці».

Потрібно звернути увагу на те, що у частині четвертій ст. 2<sup>1</sup> КЗпП України, частині першій ст. 14 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» передбачені не всі можливі форми захисту прав особи, яка вважає, що вона зазнала дискримінації у сфері праці. Так, І. Козуб, досліджуючи питання захисту від дискримінації у сфері праці за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, відзначає, що «трудовим законодавством передбачені такі форми захисту від дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації чи гендерної ідентичності, як: 1) звернення працівника до профспілкової організації для врегулювання розбіжностей, що виникли між ним

і роботодавцем (у випадку, якщо такий працівник є членом профспілкової організації); 2) звернення до комісії з трудових спорів; 3) звернення до суду; 4) звернення зі скаргою до державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб; 5) звернення до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Вказаним формам притаманні свої способи і засоби захисту» [53, с.125].

Вчена також слушно зауважує, що «трудовим законодавством передбачені більше превентивні механізми щодо проявів дискримінації, ніж механізми захисту від неї» [53, с.125].

У науковій літературі висловлюються пропозиції щодо необхідності створення в Україні єдиної незалежної державної установи, яка, на думку І.В. Янковець, «акумулюватиме всебічну інформацію про дискримінацію, комплексно і системно впроваджуватиме заходи для її подолання, зокрема відстежуватиме тенденції розвитку, напрацьовуватиме стратегії протидії новим загрозам, координуватиме взаємодію інших суб'єктів механізму подолання дискримінації» [207, с.22]. Як вважає І.В. Янковець, таким органом має стати Комітет по подоланню та запобіганню дискримінації, предметом діяльності якого повинна бути виключно антидискримінаційна діяльність. Ідеться про те, що «Комітет здійснюватиме контроль за антидискримінаційною діяльністю суб'єктів механізму, забезпечуватиме ефективний захист прав людини і громадянина, забезпечуватиме виправлення прогалин у функціюванні механізму подолання дискримінації в Україні» [207, с. 22].

Питання про доцільність створення такого органу заслуговує на увагу, проте потрібно враховувати, що цей орган безпосередньо не забезпечуватиме ефективний захист прав людини і громадянина, про що зазначає І.В. Янковець.

У Директиві Ради 2000/78/ЄС про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності від 27 листопада 2000 року міститься глава II «Засоби правового захисту та правозастосування». Відповідно до параграфу 1 ст.9 «Захист прав» цієї глави

«держави-члени забезпечують доступність судових та/або адміністративних проваджень, у тому числі, якщо вони вважають це доцільним, примирних процедур (медіації), для забезпечення виконання зобов'язань відповідно до цієї Директиви для всіх осіб, які вважають себе потерпілими від незастосування принципу однакового ставлення до них, навіть після закінчення відносин, у яких, ймовірно, виникла дискримінація» [26].

Важливе правило закріплене у ст. 10 «Тягар доказування». Згідно з параграфом першим цієї статті «держави-члени вживають необхідних заходів згідно зі своїми національними судовими системами для забезпечення того, щоб у випадках, коли особи, які вважають себе потерпілими від незастосування принципу однакового ставлення до них, представляють перед судом або іншим компетентним органом факти, відповідно до яких можна припустити, що виникла пряма або непряма дискримінація, відповідач повинен був доводити, що порушення принципу однакового ставлення не було» [26].

Норму про покладення тягара доказування на роботодавця доцільно було б включити до ст. 2<sup>1</sup> КЗпП України, що значено підвищило б ефективність судового захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівника від неправомірних дій з боку роботодавця.

Зауваження варто висловити й щодо недосконалості забезпечення права працівника на захист трудових прав і законних інтересів у разі вчинення мобінгу (цькування). Законом України «Про внесення змін до деяких до деяких законодавчих актів України щодо запобігання мобінгу (цькуванню)» від 16 листопада 2022 року №2759-IX [102] чинний КЗпП України було доповнено новою статтею 2<sup>2</sup> «Заборона мобінгу (цькування)». Із визначення поняття мобінгу (цькування) в частині першій цієї статті можна виділити такі його характерні ознаки: 1) суб'єктами вчинення мобінгу (цькування) є роботодавець, окремі працівники або група працівників трудового колективу; 2) мобінгом (цькуванням) є дії або бездіяльність зазначених суб'єктів; 3) ці дії (бездіяльність) мають систематичний (повторюваний) характер; 4) формою вини при таких діях

(бездіяльності) є умисел; 5) дії (бездіяльність) суб'єктів учинення мобінгу (цькування) спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків; 6) дії (бездіяльність) суб'єктів учинення мобінгу (цькування) проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску; 7) при вчиненні мобінгу (цькування) можливим є застосування засобів електронних комунікацій; 8) дії (бездіяльність) суб'єктів учинення мобінгу (цькування) також проявляються у формі створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Включивши норму про заборону мобінгу (цькування) до основного законодавчого кодифікованого акту, Україна імплементувала європейські стандарти в цій сфері, законодавчий досвід таких зарубіжних країн, як Велика Британія, Данія, Норвегія, Польща, Швеція та ін.

Необхідно також враховувати, що Україна взяла на себе зобов'язання за пунктами 1, 2 ст. 26 «Право на гідне ставлення на роботі» Європейської соціальної хартії (переглянутої) згідно із Законом України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14 вересня 2006 року №137-V [129]. З метою забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності на роботі «Сторони зобов'язуються, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників, відповідно до частини другої ст. 26 поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким діям і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки» [28].

У параграфі 3 ст. 2 «Поняття дискримінації» Директиви Ради 2000/78/ЄС про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності від 27 листопада 2000 року зазначається про те, що

«утиск вважається формою дискримінації у розумінні параграфа 1, якщо метою або наслідком небажаної поведінки, пов'язаної з будь-якою з ознак, зазначених у статті 1, є приниження гідності особи та створення напруженої, ворожої, зневажливої, принизливої або образливої атмосфери. У цьому контексті поняття утиску може бути визначене відповідно до національного права і практики держав-членів» [26].

Вище викладене дозволяє дійти висновку, що норми ст. 2<sup>2</sup> КЗпП України відповідають європейським стандартам права працівників на захист їхньої гідності на роботі.

У частині другій ст. 2<sup>2</sup> КЗпП України визначений перелік дій та обставин, які вважаються формами психологічного та економічного тиску. Так, формою психологічного тиску визнається «створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, клеми, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги)» [49]. Водночас нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації, а також безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень) – це приклади форм економічного тиску.

Наявність слова «зокрема» в частині другій ст. 2<sup>2</sup> КЗпП України свідчить про те, що закріплений у ній перелік форм психологічного та економічного тиску як проявів мобінгу (цькування) не є вичерпним. На нашу думку, все ж таки законодавцю варто було б передбачити максимально повний перелік таких дій і обставин з метою полегшення доказування наявності мобінгу (цькування) на практиці.

Відповідно до частини четвертої ст. 2<sup>2</sup> КЗпП України вчинення мобінгу (цькування) заборонено. Як видається, зазначену норму варто було б закріпити в частині другій цієї статті після визначення поняття мобінгу (цькування) (ч. 1 ст.ст. 2<sup>2</sup>).

У частині п'ятій ст. 2<sup>2</sup> КЗпП України закріплений механізм захисту трудових прав осіб, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування). Таким особам надане «право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду» [49].

Отже, особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), можуть захистити свої права тільки шляхом звернення до Державної служби України з питань праці та/або до суду.

Законом України «Про внесення змін до деяких до деяких законодавчих актів України щодо запобігання мобінгу (цькуванню)» від 16 листопада 2022 року №2759-IX частину першу ст. 5<sup>1</sup> «Гарантії забезпечення права громадян на працю» КЗпП України було доповнено абзацом восьмим. Ідеться про те, що держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, «правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності, а також забезпечення особам, які зазнали таких дій та/або бездіяльності, права на звернення до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення (без припинення працівником трудової діяльності на період розгляду скарги, провадження у справі), а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності, на підставі судового рішення, що набрало законної сили» [49].

Варто звернути увагу на те, що у КЗпП України норми про правовий захист у зазначених вище випадках закріплені в статті «Гарантії забезпечення права громадян на працю», що викликає заперечення, оскільки юридичні гарантії є іншою, відмінною від правового захисту, правовою категорією та їх поєднання в одній статті видається недоцільним.

Як уже відзначалося, форми захисту трудових прав осіб, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, передбачені частиною четвертою ст. 2<sup>1</sup> КЗпП України. В абзаці восьмому частини першої ст. 5<sup>1</sup> КЗпП України також ідеться про правовий захист від дискримінації, але зазначається вже тільки про забезпечення «права на звернення до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та до суду» [49]. У зв'язку з цим виникає питання: до яких форм захисту має вдаватися особа, яка вважає, що зазнала дискримінації?

Оскільки судовий захист є найбільш ефективною формою захисту, то для чого в такому випадку звертатися до органів, передбачених у частині четвертій ст. 2<sup>1</sup> КЗпП України? Тим більше, що тільки на підставі судового рішення вступають в дію інші норми, що передбачають певні правові наслідки мобінгу (цькування). Законом України «Про внесення змін до деяких до деяких законодавчих актів України щодо запобігання мобінгу (цькуванню)» від 16 листопада 2022 року №2759-IX частину третю ст. 38 КЗпП України викладено в такій редакції: «Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору, чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили».

Зазначеним Законом частину першу ст. 40 КЗпП України доповнено пунктом 12 такого змісту: «12) вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили». Цим самим Законом доповнено перелік додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов у частині першій ст. 41 КЗпП України, яку доповнено пунктом 1<sup>2</sup> такого змісту: «вчинення керівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили».

Законом України №2759-IX статтю 173 «Відшкодування шкоди в разі ушкодження здоров'я працівників» КЗпП України доповнено частиною другою такого змісту: «У разі ушкодження здоров'я працівника, причиною якого став мобінг (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, заподіяна шкода відшкодовується у розмірі понесених витрат на лікування» [49].

Зазначеним Законом також викладено в новій редакції частину першу ст. 237<sup>1</sup> КЗпП України, якою передбачене відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику. Відповідно до частини першої цієї статті «відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав, у тому числі внаслідок дискримінації, мобінгу (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя» [49].

Таким чином, виходячи з норм КЗпП України, інших законів України ефективною формою захисту осіб, які зазнали мобінгу (цькування), є саме судовий захист. Настання зазначених вище правових наслідків цього негативного явища залежить тільки від його підтвердження судовим рішенням.

Отже, на теперішній час існує колізія між нормами, закріпленими в абзаці восьмому частини першої ст. 5<sup>1</sup> «Гарантії забезпечення права громадян на працю» КЗпП України, частиною четвертою ст. 2<sup>1</sup> КЗпП України і частиною п'ятою ст. 2<sup>2</sup> КЗпП України в частині закріплення форм захисту. Виходячи зі змісту абзацу восьмого частини першої ст. 5<sup>1</sup> КЗпП України, громадянам, які постійно проживають на території України, мають гарантуватися однакові форми правового захисту від мобінгу (цькування) і дискримінації – шляхом звернення до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення.

Натомість у частині четвертій ст. 2<sup>1</sup> КЗпП України йдеться про право осіб, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, «звернутися із скаргою до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду» [49].

Питання виникає також щодо кола осіб, яким гарантується правовий захист від мобінгу (цькування) та дискримінації: у ст. 5<sup>1</sup> КЗпП України йдеться про громадян, які постійно проживають на території України, а у статтях 2<sup>1</sup> і 2<sup>2</sup> – про осіб, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці та мобінгу (цькування). Очевидно, що «громадяни, які постійно проживають на території України» та «особи» – це різне коло суб'єктів, останнє, як видається, суперечить принципу юридичної визначеності. Цей термін доцільно було б замінити терміном «працівник».

Крім того, виникає питання про необхідність звернення громадян, які постійно проживають на території України, до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, оскільки далі слідує «та до суду...». Водночас у частині четвертій ст. 2<sup>1</sup> і частині п'ятій ст. 2<sup>2</sup> КЗпП України йдеться про «та/або до суду». Оскільки факти дискримінації, мобінгу (цькування) підтверджуються судовим рішенням, то навряд чи доцільним є звернення осіб, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці або мобінгу (цькування), до Державної служби України з питань праці. У такому випадку працівник вправі на підставі норм ст.ст.55, 124 Конституції України звертатися до місцевого загального суду без звернення до Державної служби України з питань праці.

Потрібно звернути увагу також на ту обставину, що у в абзаці восьмому частини першої ст. 5<sup>1</sup> КЗпП України гарантується правовий захист не тільки від мобінгу (цькування) та дискримінації, а й від упередженого ставлення у сфері праці, а також захист честі та гідності працівника під час здійснення ним

трудової діяльності. Водночас спеціальні норми про правовий захист від упередженого ставлення у сфері праці, про захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності у чинному КЗпП України відсутні. У зв'язку з цим видається необхідним доповнити статті КЗпП України, що передбачають правові наслідки встановлення фактів дискримінації у сфері праці та мобінгу (цькування), положеннями про упереджене ставлення у сфері праці та захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності. Також необхідно замінити в абзаці восьмому частини першої ст. 5<sup>1</sup> КЗпП України слова «захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності» словами «захист честі, гідності та ділової репутації працівника під час здійснення ним трудової діяльності».

У проєкті Трудового кодексу України [136], розробленого на виконання припису підпункту 4 пункту 3 розділу II Закону України від 21.04.2022 №2215-IX «Про дерадянізацію законодавства України», відсутня окрема стаття, аналогічна ст. 5<sup>1</sup> «Гарантії забезпечення права громадян на працю» чинного КЗпП України. Як видається, така стаття є необхідною, а норми, закріплені в ній, мають важливе значення з огляду на те, що право на працю є основним трудовим правом за міжнародно-правовими актами, актами чинного законодавства України. Єдине, що з назви цієї статті необхідно виключити слово «громадян», оскільки у частині першій ст. 43 Конституції України закріплене право кожного на працю.

На відміну від чинного КЗпП України у проєкті Трудового кодексу України норми про рівність трудових прав, заборону дискримінації та мобінгу (цькування) закріплені в одній статті 5 з відповідною назвою. На нашу думку, зазначені норми доцільно закріпити в двох окремих статтях, як це має місце у чинному КЗпП України.

Потрібно звернути увагу на те, що у ст. 5 законопроекту, на відміну від абзацу восьмого частини першої ст. 5<sup>1</sup> КЗпП України, не зазначається про гарантування державою «правового захисту від необґрунтованої відмови у

прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи» [49], про що йдеться в абзаці сьомому частини першої ст. 5<sup>1</sup> КЗпП України. Також в абзаці восьмому частини першої цієї статті зазначається про гарантування правового захисту, крім мобінгу (цькування), дискримінації, також «упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності» [49]. Зазначене свідчить про те, що ст. 5<sup>1</sup> КЗпП України гарантується більш повний правовий захист працездатних громадян України, які постійно проживають на території України, порівняно з нормами ст. 5 проєкту Трудового кодексу України. Як позитивний момент варто відзначити, що у ст. 5 законопроекту йдеться про працівників, тобто більш широку категорію порівняно з нормами ст. 5<sup>1</sup> КЗпП України, в якій передбачаються гарантії права працю працездатних громадян України, які постійно проживають на території України.

Що стосується форм захисту осіб, які вважають, що вони зазнали дискримінації або мобінгу (цькування), то в частині п'ятій ст.5 проєкту Трудового кодексу України, на відміну від чинного КЗпП України, передбачені однакові форми захисту – вони мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства, та/або до суду.

Але застосування сполучників «та/або» до суду все ж таки не позбавляє зазначену норму певної юридичної невизначеності.

Новелою законопроекту порівняно з КЗпП України є норма, закріплена в частині п'ятій ст. 5, про те, що «такі особи зобов'язані навести факти наявності дискримінації, мобінгу (цькування)», а також норма частини шостої цієї статті, що «обов'язок доказування відсутності цих фактів покладається на роботодавця». Потрібно відзначити, що ці норми відповідають параграфу першого ст. 10 «Тягар доказування» Директиви Ради 2000/78/ЄС про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності від 27 листопада 2000 року, про що йшлося вище.

Водночас як норми чинного КЗпП України, так і проекту Трудового кодексу України не повною мірою відповідають положенням параграфу першого ст. 2 «Захист прав» цієї Директиви, в якому зазначається, що «держави-члени забезпечують доступність судових та/або адміністративних проваджень, у тому числі, якщо вони вважають це доцільним, примирних процедур (медіації), для забезпечення виконання зобов'язань відповідно до цієї Директиви для всіх осіб, які вважають себе потерпілими від незастосування принципу однакового ставлення до них, навіть після закінчення відносин, у яких, ймовірно, виникла дискримінація».

У частині восьмій ст. 5<sup>1</sup>, частині четвертій ст. 2<sup>1</sup>, частині п'ятій ст. 2<sup>2</sup> КЗпП України не передбачені примирні процедури (медіація), про які зазначається у параграфі першому ст. 2 «Захист прав» Директиви Ради 2000/78/ЄС. Також відсутня норма про те, що передбачені зазначеними статтями КЗпП України форми захисту доступні й після припинення трудових відносин, у яких, ймовірно, виникли дискримінація, мобінг (цькування), упереджене ставлення у сфері праці, порушення честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності.

На нашу думку, форми захисту прав працівників, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, необхідно чітко визначити в частині четвертій ст. 2<sup>1</sup> КЗпП України з урахуванням положень параграфу першого ст. 2 «Захист прав» Директиви Ради 2000/78/ЄС про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності від 27 листопада 2000 року.

Отже, аналіз положень чинного законодавства України про правовий захист осіб, які зазнали дискримінації у сфері праці, мобінгу (цькування), свідчить про наявність низки колізій та прогалин. Почасти це можна пояснити недостатньою розробкою в науці трудового права інституту захисту трудових прав, свобод і законних інтересів, змісту відповідного правового інституту в системі трудового права України та його законодавчого закріплення.

У вітчизняній науці обґрунтовується необхідність формування в системі трудового права окремого правового інституту «Захист трудових прав». Як відзначає В.В. Жернаков, «сучасну ситуацію із правовим регулюванням захисту соціально-трудоваих прав людини можна оцінити як таку, що відповідає формуванню відповідного інституту Загальної частини трудового права» [30, с.332]. Вчений вважає, що для нього створено відповідні соціальні передумови, сформовано відповідну нормативно-правову основу на базі національного і міжнародного законодавства, що «характеризуються як єдністю цілі, так і різноманітністю» [30, с.332].

На думку В.Я. Бурака, «цінність інституту захисту трудових прав та відповідного розділу в Трудовому кодексі України зумовлена соціальним призначенням трудового права, а також необхідністю реалізації його охоронної функції» [6, с. 38-39]. Вчений вважає, що 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.

Наукова позиція В.Я. Бурака заслуговує на підтримку. Відсутність у чинному трудовому законодавстві спеціальних норм перешкоджає ефективному захисту трудових прав, свобод і законних інтересів суб'єктів трудових відносин.

У зв'язку з цим заслуговують на увагу досвід литовського законодавця щодо закріплення норм інституту захисту трудових прав. До Частини першої «Загальні положення» Трудового кодексу Литовської Республіки від 14 вересня 2016 року [75] включено окремий Розділ IV «Захист трудових прав» (ст.ст. 17-20). У зазначених статтях передбачені такі форми захисту трудових прав, як захист трудових прав в органах з розгляду трудових спорів (ст.17), захист трудових прав в адміністративному порядку (ст.18), захист через представників працівників і роботодавців (ст. 19). Також потрібно звернути увагу на те, що у Розділі IV «Захист трудових прав» ТК Литовської Республіки йдеться про захист трудових прав як працівників, так і роботодавця. До цього ж Розділу включено

ст. 20, відповідно до якої «відповідальність за невиконання або неналежне виконання встановлених у цьому Кодексі прав і обов'язків установлюється цим Кодексом, іншими законами, а також іншими нормами трудового права, договорами і угодами між учасниками трудових відносин» [75]. Отже, в Трудовому кодексі Литовської Республіки відповідальність за невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків також визнається однією з форм захисту трудових прав.

До Розділу 1 «Сторони трудового договору та їх загальні обов'язки» Частини II «Індивідуальні трудові відносини» включено ст. 30 про захист честі і гідності працівника та ст. 31 про захист майнових і немайнових інтересів працівника і роботодавця.

До Трудового кодексу Киргизької Республіки від 4 серпня 2003 року №106 включено розділ IX «Захист трудових прав працівників. Вирішення трудових спорів. Відповідальність за порушення трудового законодавства» (глава 40 «Загальні положення», глава 41 «Державний нагляд і контроль за дотриманням законів та інших нормативних правових актів про працю», глава 42 «Індивідуальні трудові спори», глава 43 «Колективні трудові спори», глава 44 «Відповідальність за порушення трудового законодавства та інших актів, які містять норми трудового права») [47]. Однак потрібно звернути увагу на те, що у цьому розділі йдеться тільки про захист трудових прав працівників, що викликає заперечення.

У чинному КЗпП України, проєкті Трудового кодексу України відсутня глава про захист трудових прав, свобод і законних інтересів. На нашу думку, включення такої глави є необхідним для забезпечення права суб'єктів трудових відносин на всебічний захист трудових прав, свобод і законних інтересів. При цьому найбільш прийнятним для імплементації у трудове законодавство України є законодавчий досвід у сфері захисту трудових прав Литовської Республіки.

Водночас зміст окремої глави «Захист трудових прав», яку пропонується включити до КЗпП України, проєкту Трудового кодексу України необхідно

розширити порівняно зі змістом відповідного Розділу Трудового кодексу Литовської Республіки. До цієї глави доцільно включити окремі статті про підстави захисту трудових прав, свобод і законних інтересів, принципи захисту, суб'єкти захисту, юрисдикційні та неюрисдикційні форми захисту трудових прав, свобод і законних інтересів. Що стосується норм про способи захисту трудових прав, свобод і законних інтересів, то включення їх до глави «Захист трудових прав» не є можливим, оскільки кожній формі властиві свої способи захисту. Відповідні норми мають бути закріплені в інших главах чинного Кодексу, книгах проекту Трудового кодексу України, законах і підзаконних нормативно-правових актах, актах соціального діалогу.

Нормативну основу забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів складають також норми інших глав КЗпП України. Прямо стосуються захисту трудових прав працівників норми глави XV «Індивідуальні трудові спори» КЗпП України, якими передбачені права працівників на звернення до комісії по трудових спорах та місцевого загального суду.

Законодавчу основу забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів складають кодекси і закони України: Цивільний процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 року №1618-IV (в редакції Закону №2147-VIII від 03.10.2017) [179], Кодекс адміністративного судочинства України від 06 липня 2005 року №2747-IV (в редакції Закону №2147-VIII від 03.10.2017) [48], Кодекс України з процедур банкрутства від 18 жовтня 2018 року №2597-VIII [51]; закони України «Про звернення громадян» від 02 червня 1996 року №393/96-ВР [115], «Про рекламу» від 03 липня 1996 року №260/96-ВР (в редакції Закону України №1121-IV від 11.07.2003) [130], «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» від 23 грудня 1997 року №776/97-ВР [134], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року №1045-XIV [128], «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 05.04.2007 №877-V

[124], «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06 вересня 2012 року №5207-VI [113], «Про судоустрій і статус суддів» від 2 червня 2016 року №1402-VIII [133], «Про Конституційний Суд України» від 13 липня 2017 року №2136-VIII [118], «Про медіацію» від 16 листопада 2021 року №1875-IX [119] та ін.

Законами України також передбачене право працівників на захист окремих трудових прав. Так, у Законі України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року №108/95-ВР [122] міститься окремий розділ IV «Права працівника на оплату праці та їх захист».

Важливу роль у забезпеченні права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів відіграють підзаконні нормативно-правові акти, акти соціального діалогу. До підзаконних актів належать Положення про Державну службу України з питань праці, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 року №96 [92], Порядок здійснення державного нагляду за додержанням законодавства про працю, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року №823 [94], Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року №823 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 4 грудня 2019 року №1132) [93] та ін.

Акти соціального діалогу – колективні угоди та договори містять положення, що безпосередньо стосуються захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників.

Рішення Європейського суду з прав людини, рішення Конституційного Суду України мають важливе значення для забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів.

## ***1.2. Забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів як принцип трудового права***

Сучасними дослідниками обґрунтовано науковий підхід до визнання права працівника на захист трудових прав і законних інтересів як самостійного суб'єктивного трудового права на відміну від іншого розуміння зазначеного права як окремої правоможності суб'єктивного регулятивного права. Так, В.Я. Бурак, досліджуючи право працівника на захист трудових прав і законних інтересів, пропонує розглядати зазначене право у матеріально-правовому та процесуально-правовому аспектах [6, с.115-116]. Учений відзначає, що «передумовою реалізації працівником права на захист є наявність у нього попередньо регулятивного права, а також наявність факту порушення права. Відсутність порушеного регулятивного права унеможлиблює використання працівником права на захист» [6, с. 116]. В.Я. Бурак також виокремлює підстави та умови виникнення права на захист порушених трудових прав.

Право працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів, як будь-яке суб'єктивне право, має власні юридичні ознаки. По-перше, воно належить до основних трудових прав, оскільки проголошене у міжнародних та європейських актах про права людини, Конституції України, законах України.

По-друге, право працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів належить до охоронних трудових прав, враховуючи існуючу класифікацію правовідносин у теорії права на регулятивні та охоронні.

По-третє, зазначене право є також особистим немайновим трудовим правом, хоча в деяких випадках воно пов'язане з майновими правами, наприклад, у разі звернення працівника до місцевого загального суду з позовом про поновлення на роботі та оплату вимушеного прогулу. Відповідно до абзацу восьмої частини першої ст. 5<sup>1</sup> КЗпП України при правовому захисті осіб від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захисті честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності

таким особам забезпечується «відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності, на підставі судового рішення, що набрало законної сили» [49].

По-четверте, право працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів є загальним і універсальним, на відміну від інших зазначених прав, свобод та інтересів.

Прогалиною у чинному законодавстві України є відсутність закріплення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів як окремого основного трудового права. У ст. 43 Конституції України передбачено гарантування громадянам захисту від незаконного звільнення (ч. 6) та захист законом права на своєчасне одержання винагороди за працю (ч.7). У зв'язку з цим видається доцільним доповнити ст. 43 Конституції України окремою частиною восьмою, в якій закріпити право працюючих на захист трудових прав, свобод і законних інтересів не забороненими законом засобами.

Основні трудові права працівників закріплені у ст. 2 чинного КЗпП України, якою передбачене «право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством» [49]. Судовий захист трудових прав працівників є найбільш ефективною, проте однією з юрисдикційних форм захисту зазначених прав, оскільки традиційно форми захисту поділяються на юрисдикційні та неюрисдикційні.

Право працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів як одне з основних трудових прав до цього часу не отримало законодавчого закріплення у ст. 2 КЗпП України. Цю прогалину усунуто у проєкті Трудового кодексу України [136]. У пункті 10 частини першої ст. 21 «Основні права працівників» законопроєкту закріплене право на захист від незаконного звільнення, а у п. 11 цієї частини – «право на захист, у тому числі самозахист, своїх трудових прав і законних інтересів» [136]. Таким чином, законопроєкт у частині закріплення цього права має переваги перед чинним КЗпП України.

Пункт 11 частини першої ст. 21 «Основні права працівників» проєкту Трудового кодексу України пропонується викласти в такій редакції: «11) право на захист, у тому числі самозахист, трудових прав, свобод і законних інтересів не забороненими законом способами».

Право працівника на захист, у тому числі самозахист, трудових прав, свобод і законних інтересів необхідно закріпити як окреме основне трудове право у ст. 2 КЗпП України.

Варто також звернути увагу на відсутність у частині першій ст. 24 «Основні права роботодавця» проєкту Трудового кодексу України права на захист ним трудових прав і законних інтересів. Непрямо це право все ж таки знайшло відображення в окремих основних правах роботодавця, закріплених у цій статті, зокрема, праві роботодавця на відшкодування шкоди, заподіяної працівником унаслідок порушення ним своїх трудових обов'язків (п. 5 ч. 1 ст. 24). Найбільш тісно з правом роботодавця на захист трудових прав і законних інтересів пов'язане вперше закріплене в національному трудовому законодавстві право на локаут (п. 8 ч. 1 ст. 24), що свідчить про імплементацію положень частини четвертої ст. 6 «Право на укладання колективних договорів» Європейської соціальної хартії (переглянутої), в якій ідеться про «визнання Сторонами права працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, включаючи право на страйк, з урахуванням зобов'язань, які можуть впливати з раніше укладених колективних договорів» [28].

Для національного законодавця представляє інтерес зарубіжний законодавчий досвід закріплення досліджуваного права. Так, у пункті «l» частини першої ст. 9 «Основні права та обов'язки працівника» Трудового кодексу Республіки Молдова закріплене «право працівника на захист своїх трудових прав, свобод і законних інтересів не забороненими законом способами» [52].

Потрібно звернути увагу на те, що у ст. 9 Трудового кодексу Республіки Молдова у формулюванні права на захист ідеться про не тільки про права, а й

про свободи і законні інтереси працівника. Такий підхід заслуговує на підтримку. Адже законні інтереси працівника (працівників) так само потребують захисту, як і їхні права. Так, якщо виникають колективні трудові спори про інтерес, до яких слід віднести зазначені у пунктах «а» і «б» ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03 березня 1998 р. №137/98-ВР «розбіжності щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту і щодо укладення чи зміни колективного договору, угоди» [126], то в цих випадках захищаються саме інтереси працівників, оскільки суб'єктивні трудові права ще не встановлені.

Працівники також повинні мати право на забезпечення захисту своїх свобод у сфері праці, передбачених міжнародно-правовими актами, актами чинного законодавства України. Ідеться, зокрема, про забезпечення свободи праці, свободи об'єднання та ін.

В окремому пункті «т» частини першої ст. 9 Трудового кодексу Республіки Молдова передбачене «право на вирішення індивідуальних трудових спорів і колективних трудових конфліктів, у тому числі право на страйк, у порядку, встановленому цим Кодексом та іншими нормативними актами» [52].

У ст. 19 «Основні права та обов'язки працівника» Трудового кодексу Киргизької Республіки від 4 серпня 2004 року №106 закріплене право працівника «на захист своїх трудових прав і свобод із використанням способів, передбачених законами, включаючи право на судовий захист» [47].

Одночасно у ст. 20 «Основні права та обов'язки роботодавця» Трудового кодексу Киргизької Республіки передбачене право роботодавця «звертатися до суду в цілях захисту своїх прав та інтересів» [47].

У підп. 14 частини першої ст. 22 «Основні права та обов'язки працівника» Трудового кодексу Республіки Казахстан від 23 листопада 2015 року №414-V передбачене право працівника «на захист своїх трудових прав і законних інтересів усіма не суперечливими закону способами» [45].

Варто також відзначити, що в інших пунктах частини першої ст. 22 Кодексу закріплені такі права працівника, як: право на звернення за розглядом індивідуального трудового спору послідовно до узгоджувальної комісії, суду в порядку, передбаченому цим Кодексом (п. 16); право на оскарження дій (бездіяльності) роботодавця в галузі трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин (п. 21); право на вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів, включаючи право на страйк, у порядку, передбаченому цим Кодексом, іншими законами Республіки Казахстан (п. 23).

У трудових кодексах інших зарубіжних країн закріплене право звернення працівника до суду за захистом трудових прав. Наприклад, у п. «с» ст. 8 «Основні права працівника за трудовим договором» Трудового кодексу Азербайджанської Республіки [1] передбачено право працівника звертатися до суду для захисту трудових прав, бути юридично захищеним. Хоча в цьому випадку йдеться про застосування тільки однієї з форм захисту трудових прав працівників, але потрібно звернути увагу на те, що це право є універсальним, тобто використовується для захисту будь-якого трудового права.

Визнання і законодавче закріплення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів у переліку основних трудових прав потребує розробки ефективного галузевого юридичного механізму його забезпечення. У науці трудового права складовою юридичного механізму захисту трудових прав працівників визнано механізм охорони та захисту зазначених прав. Так, на думку В.М. Андріїва, «юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників є системою взаємопов'язаних правових заходів та засобів, спрямованих на сприяння реалізації трудових прав шляхом їхнього гарантування, охорони та захисту, що здійснюється уповноваженими органами та особами у формах та способах, передбачених законодавством» [2, с. 118].

Основою юридичного механізму захисту трудових прав працівників є положення частини шостої ст. 55 Конституції України, згідно з якою «кожен має

право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань» [61].

Зі змісту частини шостої ст. 55 випливає, по-перше, необхідність визнання (утвердження) на галузевих рівнях права особи на захист своїх прав і свобод, а по-друге, закріплення правових засобів захисту зазначеного права нормами відповідної галузі права.

Актуальним питанням науки трудового права України є дослідження забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів як одного з основних принципів правового регулювання трудових відносин.

Принципи правового регулювання трудових відносин є одним із елементів галузевого юридичного механізму. Вони відіграють важливу роль у правотворчій і правозастосовній діяльності як «маяки» при прийнятті нових нормативно-правових актів, внесенні змін і доповнень до чинних актів, тлумаченні норм чинного законодавства.

Дослідженню теоретичних і практичних проблем принципів трудового права присвячені наукові праці М.І. Іншина і В.І. Щербини [44], І.П. Жигалкіна [32], О.Я. Лаврів [70], Д.А. Панькова [88], І.С. Сахарук [148; 149], Г.І. Чанишевої [185; 188] та ін.

І.П. Жигалкін розглядає принципи трудового права як «об'єктивно зумовлені характером і змістом соціально-трудова відносин, закріплені у відповідних джерелах або виражені у стійкій юридичній практиці загальновизнані основоположні керівні засади, відправні ідеї як аксіологічні підвалини трудового права, що характеризують зміст, сутність і призначення в суспільстві цієї галузі, відображають загальні закономірності її еволюції й функціонування і служать створенню внутрішньоузгодженої й ефективної системи правових норм у сфері праці» [32, с. 65].

На думку М.І. Іншина та В.І. Щербини, «принципи трудового права – це основоположні керівні ідеї, які виражають сутність норм трудового права і

головні напрями політики держави в галузі правового регулювання суспільних відносин, що пов'язані із застосуванням та організацією праці людей» [44, с. 535].

Д.А. Паньков визначає принципи правового регулювання трудових відносин як «закріплені у законах основоположні керівні засади, що визначають зміст сучасного трудового права та напрями його подальшого розвитку» [89, с. 15].

Принципи трудового права визначаються у навчальній літературі. Так, В.І. Щербина і А.М. Соцький розуміють принципи трудового права України як «основоположні керівні ідеї, які виражають сутність норм трудового права і головні напрями політики держави в галузі правового регулювання суспільних відносин, що пов'язані із застосуванням та організацією праці людей» [202, с.14].

С.В. Вишновецька, М.І. Іншин, В.Л. Костюк і В.І. Щербина визначають принципи трудового права як «систему основних, керівних засад, положень і тенденцій, які спрямовані на правове регулювання сучасних відносин з питань праці, забезпечують цілісність, єдність та ефективність трудового права» [172, с. 40].

Наведені точки зору вітчизняних науковців заслуговують на увагу і можуть бути взяті за основу.

На нашу думку, під принципами правового регулювання трудових відносин варто розуміти керівні ідеї, основоположні засади, що визначають зміст норм трудового права, відображають сутність трудового законодавства та основні напрями його подальшого розвитку.

У науці трудового права є загальновизнаним, що систему принципів галузі утворюють загальноправові, міжгалузеві, галузеві принципи та принципи окремих інститутів трудового права.

Своєю чергою, галузеві принципи правового регулювання трудових відносин у науці трудового права поділяються на декілька видів. Так,

І.П. Жигалкін виокремлює «фундаментальні, загальні та спеціальні принципи трудового права» [31, с. 165-166].

Заслуговує на підтримку позиція Д.А. Панькова, який здійснив класифікацію принципів правового регулювання трудових відносин на «принципи правового регулювання індивідуальних трудових відносин (принципи індивідуального трудового права), принципи правового регулювання колективних трудових відносин (принципи колективного трудового права) і принципи, властиві трудовому праву в цілому» [89, с. 4].

До принципів правового регулювання індивідуальних трудових відносин (принципів індивідуального трудового права) вчений відносить такі принципи, як: «свобода праці та заборона примусової праці; рівність прав і можливостей та заборона дискримінації у сфері праці; принцип гідної винагороди за працю; охорона життя та здоров'я працівників і особливий захист праці жінок, неповнолітніх, осіб із зниженою працездатністю (інвалідів, осіб похилого віку)» [89, с. 4].

На думку Д.А. Панькова, «принципами правового регулювання колективних трудових відносин слід вважати такі принципи: свобода об'єднання; соціальний діалог у сфері праці; реальне визнання права на колективні переговори; забезпечення участі працівників та їх представників в управлінні організацією; забезпечення права на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), включаючи право на страйк» [89, с. 4].

Учений вважає, що «трудовому праву в цілому властиві такі принципи: принцип недопущення погіршення становища працівників порівняно з рівнем, передбаченим чинним законодавством, і заборона зловживання трудовими правами; гарантування індивідуальних та колективних трудових прав та інтересів працівників і роботодавців; захист трудових прав та інтересів працівників і роботодавців» [89, с. 4].

На нашу думку, серед принципів, властивих трудовому праву в цілому, доцільно виділяти не принцип захисту трудових прав та інтересів працівників і

роботодавців, а принцип забезпечення права на всебічний захист трудових прав, свобод і законних інтересів суб'єктів трудових відносин.

Цей принцип відповідає всім ознакам принципів трудового права, що виділяються в літературі. Так, Г.І. Чанишева відзначає, що «як одна з основних категорій трудового права принципи правового регулювання трудових відносин мають такі ознаки: вони є найбільш важливими основоположними засадами, першоосновою трудового права, пронизують зміст його норм; мають універсальну, загальну сферу дії на всій території держави; є первісними за змістом та вторинними за формою щодо правових норм (правил поведінки); зміст правових норм та інститутів не може суперечити цим принципам; вони є взаємопов'язаними, взаємообумовленими, мають комплексний характер; повинні бути закріплені в Конституції України, інших законах» [188, с. 10].

М.І. Іншин і В.І. Щербина виділяють такі основні ознаки принципів трудового права, характеризуючи кожную з них: «економічно-політична обумовленість; загальність змісту; цілісна предметна визначеність; нормативність; системність; цілеспрямованість; стабільність» [44, с. 535-536].

Видається доцільним доповнити перелік основних принципів правового регулювання трудових відносин принципом забезпечення права на всебічний захист трудових прав, свобод і законних інтересів суб'єктів трудових відносин, що зумовлюється, в тому числі, необхідністю забезпечення одного з основних трудових прав працівника і роботодавця – права на захист трудових прав, свобод і законних інтересів.

Цей принцип є комплексним за своїм змістом і включає принцип забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів та принцип забезпечення права роботодавця на захист трудових прав, свобод і законних інтересів.

Оскільки забезпечення права роботодавця на захист трудових прав, свобод і законних інтересів не є предметом цієї дисертаційної роботи, в ній зосереджено увагу на дослідженні принципу забезпечення права працівника на захист

трудових прав, свобод і законних інтересів, необхідності його законодавчого закріплення та реалізації у чинному законодавстві України.

Прогалиною чинного КЗпП України є відсутність окремої статті про основні принципи правового регулювання трудових відносин. Тільки окремі з цих принципів отримали законодавче закріплення в нормах Кодексу. Натомість у трудових кодексах окремих зарубіжних країн закріплений перелік зазначених принципів, що ґрунтується на міжнародних і європейських трудових стандартах.

Так, принципи правового регулювання трудових відносин закріплені в ст. 2 Трудового кодексу Литовської Республіки. Відповідно до частини першої цієї статті «регулювання трудових відносин здійснюється відповідно до принципів юридичної визначеності, захисту законних очікувань і всебічного захисту трудових прав, створення безпечних і нешкідливих для здоров'я умов праці, стабільності трудових відносин, свободи вибору праці, справедливої оплати за працю, рівності суб'єктів трудового права незалежно від їх статі, сексуальної орієнтації, раси, національності, мови, походження, соціального становища, віросповідання, наміру завести дитину (дітей), прийомної дитини (прийомних дітей), дитини, якою опікуються (дітей), дитини, якою піклуються (дітей, якими піклуються), шлюбного стану і сімейного становища, віку, переконань або поглядів, належності до політичних партій і асоціацій, обставин, не пов'язаних з діловими якостями працівників, свободи асоціацій, вільних колективних переговорів і права здійснювати колективні дії» [75].

Цей перелік не є вичерпним. У другій частині ст. 2 Трудового кодексу Литовської Республіки зазначається, що «регулювання правових відносин інших інститутів трудового права здійснюється й відповідно до інших принципів трудового права».

Отже, принцип захисту законних очікувань і всебічного захисту трудових прав займає належне місце серед галузевих принципів правового регулювання трудових відносин у Трудовому кодексі Литовської Республіки.

Для національного законодавця представляють інтерес норми Трудового кодексу Республіки Молдова в частині закріплення принципу забезпечення права працівника на захист трудових прав і свобод. У ст. 5 Трудового кодексу Республіки Молдова, в якій закріплені основні принципи регулювання трудових відносин та інших, пов'язаних з ними відносин, у пункті «т» передбачено принцип «забезпечення права кожного працівника на захист своїх трудових прав і свобод, у тому числі права на пряме звернення до органів нагляду і контролю, органів трудової юрисдикції» [52].

Потрібно відзначити, що серед основних принципів регулювання трудових відносин та інших, пов'язаних з ними відносин, у ст. 5 Трудового кодексу Республіки Молдова закріплені й інші принципи, що також стосуються забезпечення захисту трудових прав і свобод працівників та гарантій їх здійснення. В останньому випадку це стосується не тільки трудових прав і свобод працівників, а й трудових прав і свобод роботодавців. Ідеться про такі принципи, як: установлення державних гарантій забезпечення прав працівників і роботодавців, а також здійснення контролю за їх дотриманням (п. «l»); забезпечення права на вирішення індивідуальних трудових спорів і колективних трудових конфліктів, а також права на страйк у порядку, встановленому цим Кодексом та іншими нормативними актами (п. «n»); забезпечення права працівників на захист честі, гідності та професійної репутації під час трудової діяльності (п. «r») та деякі інші.

Таким чином, перевагою законодавчого закріплення у Трудовому кодексі Республіки Молдова основних принципів регулювання трудових відносин та інших, пов'язаних з ними відносин, є включення до переліку зазначених принципів як «принципу забезпечення права кожного працівника на захист своїх трудових прав і свобод, у тому числі права на пряме звернення до органів нагляду і контролю, органів трудової юрисдикції» [52], як загального універсального принципу, так і принципів, що стосуються забезпечення, а відтак і захисту, окремих трудових прав і свобод працівників.

У частині третій ст. 2 «Завдання та принципи Трудового кодексу Азербайджанської Республіки» серед принципів, на яких ґрунтується Кодекс, зазначений і принцип захисту інтересів шляхом забезпечення справедливості та верховенства закону. Незважаючи на важливість законодавчого закріплення цього принципу, зауваження варто зробити щодо його змісту, оскільки йдеться тільки про захист інтересів і не згадується про трудові права та свободи.

У ст. 2 Трудового кодексу Киргизької Республіки від 4 серпня 2004 року №106 у переліку основних принципів правового регулювання трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин передбачені принцип захисту від необґрунтованого звільнення, принцип «забезпечення права кожного громадянина на захист державою його прав і свобод, у тому числі в судовому порядку» [47].

Стосовно зазначеного принципу варто зауважити, що йдеться про забезпечення права кожного громадянина на захист державою його прав і свобод. Отже, при цьому не враховуються профспілковий захист, самозахист (індивідуальний та колективний), досудовий і позасудовий порядки захисту, а також міжнародний захист (всесвітній (універсальний) та регіональний).

Перевагою проєкту Трудового кодексу України є включення до нього окремої статті 2 «Засади та правові принципи регулювання трудових відносин». Позитивно оцінюючи закріплення в окремій статті зазначених засад та принципів, варто висловити зауваження щодо назви і структури цієї статті. Навряд чи доцільним є виокремлення засад та правових принципів, оскільки «засади» і «правові принципи» є фактично тотожними поняттями, а тому доцільно було іменувати зазначену статтю або «Основні засади правового регулювання трудових відносин», або «Основні принципи правового регулювання трудових відносин». Перелік із 5 засад, передбачений частиною першою ст. 2 законопроєкту, за своєю цільовою спрямованістю не відрізняється від переліку із 8 положень, які в частині другій цієї статті іменуються основними правовими принципами регулювання трудових відносин.

На жаль, у переліку засад і правових принципів регулювання трудових відносин, закріпленого у ст. 2 законопроекту, відсутній принцип «забезпечення права на всебічний захист трудових прав, свобод і законних інтересів суб'єктів трудових відносин».

Як видається, зміст ст. 2 проекту Трудового кодексу України не відображає головну мету трудового законодавства – захист трудових прав, свобод і законних інтересів і, насамперед, зазначених прав, свобод та інтересів працівників. У науці трудового права вже давно виділено як основну і провідну функцію трудового права – захисну функцію [201]. Вчені відзначають, що захисна функція імманентно властива трудовому праву, випливає із його природи. Як окрема галузь, трудове право відокремилося від цивільного права саме як право захисту прав та інтересів найманих працівників. Водночас як окремий принцип трудового права варто виділяти саме принцип забезпечення права на захист трудових прав, свобод і законних інтересів не тільки працівника, а й іншого суб'єкта трудових відносин – роботодавця для досягнення оптимального балансу інтересів суб'єктів цих відносин.

Зазначена тенденція простежується й при реформуванні трудового законодавства, що розпочалося після початку повномасштабної російської агресії проти України. Прикладом є норми Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року №2136-IX [123], Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01 липня 2022 року №2352-IX [103], Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19 липня 2022 року №2434-IX [106] та ін.

Оптимальний баланс інтересів працівників і роботодавців можливо досягнути тільки шляхом захисту трудових прав, свобод і законних інтересів обох суб'єктів трудових відносин. Водночас пріоритет необхідно віддавати,

безсумнівно, захисту зазначених прав, свобод та інтересів працівників як більш слабкої сторони цих відносин, особливо в умовах воєнного стану.

Як слушно відзначає В.Я. Бурак, «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 договірного регулювання» [6, с. 103].

Тому слід визнати позитивною рисою проєкту Трудового кодексу України закріплення у п. 2 частини другої ст. 2 такого правового принципу регулювання трудових відносин, як принцип захисту та відновлення порушених прав суб'єктів трудових відносин.

Водночас потрібно звернути увагу на формулювання зазначеного принципу у п. 2 частини другої ст. 2 проєкту Трудового кодексу України. Ідеться, по-перше, про захист порушених прав суб'єктів трудових відносин. На нашу думку, зазначений принцип доцільно сформулювати як принцип забезпечення права на всебічний захист трудових прав, свобод і законних інтересів суб'єктів трудових відносин. Як уже відзначалося, у пункті 11 частини першої ст. 21 законопроєкту закріплене право працівника на захист, у тому числі самозахист, своїх трудових прав і законних інтересів. Тобто принципом правового регулювання трудових відносин має бути не захист прав, а забезпечення права на захист.

По-друге, у п. 2 частини другої ст. 2 проєкту Трудового кодексу України після слова «захисту» недоцільно застосовувати слово «відновлення», оскільки захист прав включає й їх відновлення. Як відзначає В.Я. Бурак, «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 і відшкодування завданої в результаті цього шкоди» [6, с. 390].

І.В. Лагутіна визначає поняття захисту трудових прав у вузькому і широкому значеннях. Зокрема під захистом трудових прав у вузькому значенні вчена розуміє «забезпечення додержання трудових прав, запобігання і профілактику їх порушень, реальне поновлення незаконно порушених прав і встановлення трудовим законодавством та діями відповідних органів реальної ефективної відповідальності роботодавців та порушення трудових прав працівників» [72, с.24].

На нашу думку, визначення В.Я. Бурака більш точно відображує сутність такої правової категорії, як «захист трудових прав». У контексті аналізу формулювання принципу, закріпленого у п. 2 частини другої ст. 2 проекту Трудового кодексу України, видається необхідним виключити слово «відновлення», залишивши тільки слово «захист».

По-третє, у формулюванні принципу у п. 2 частини другої ст. 2 законопроекту зазначається про порушені права суб'єктів трудових відносин. Зазначене формулювання потребує уточнення в частині об'єкту захисту, яким мають бути трудові права, свободи та законні інтереси суб'єктів трудових відносин.

При дослідженні принципу забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів як складової принципу забезпечення права на всебічний захист трудових прав, свобод і законних інтересів суб'єктів трудових відносин у дисертаційній роботі використовувалися усталені в науці трудового права підходи до розуміння форм і способів захисту зазначених прав, свобод та інтересів.

Ідеться про виокремлення юрисдикційних і неюрисдикційних форм захисту трудових прав і законних інтересів, поділення юрисдикційної форми на національну і міжнародну, аналіз індивідуального, колективного і державного захисту зазначених прав та інтересів.

Правова регламентація різних форм і способів захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників є підставою для висновку, з одного боку, про наявність юридичного механізму забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів у національному трудовому праві, з іншого – про необхідність його подальшого вдосконалення й розвитку з урахуванням реалій сьогодення та сучасних викликів у сфері праці.

## РОЗДІЛ 2

### ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ, СВОБОД І ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ В ІНДИВІДУАЛЬНОМУ ПОРЯДКУ

#### *2.1. Досудовий і позасудовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівника при виникненні розбіжностей з роботодавцем*

У науці трудового права досудовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівника пов'язується з вирішенням розбіжностей, що виникають між ним і роботодавцем.

Цей захист здійснюється в порядку розгляду індивідуальних трудових спорів, який регламентується нормами глави XV з відповідною назвою КЗпП України. Відповідно до частини першої ст. 221 Кодексу «трудові спори розглядаються:

- 1) комісіями по трудових спорах;
- 2) місцевими загальними судами» [49].

При цьому цей порядок застосовується незалежно від форми трудового договору, укладеного між працівником і роботодавцем.

Нормами статей 222-230 КЗпП України регламентуються організація і компетенція комісії по трудових спорах (далі – КТС), строки звернення до КТС та порядок прийняття заяв працівника, порядок і строки розгляду трудового спору в КТС, порядок прийняття нею рішень, оскарження рішення КТС, строк та порядок виконання рішення КТС.

На нашу думку, розгляд індивідуальних трудових спорів КТС є досудовим захистом трудових прав, свобод і законних інтересів. Н.М. Гресь пише про те, що «українське законодавство надає можливість вирішення індивідуального трудового спору в судовому та позасудовому порядках» [20, с.35]. Проте викликає заперечення наступне твердження вченої, що «позасудовий порядок

реалізується шляхом звернення до комісії по трудовим спорам та медіації» [20, с. 35].

Отже, потрібно відокремлювати розгляд індивідуального трудового спору КТС як досудовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів та медіацію як позасудову процедуру вирішення зазначених спорів.

У літературі слушно звертається увага на необхідність розрізнення «досудового», «альтернативного», «позасудового» врегулювання/вирішення приватноправових спорів. Так, Р. Ханік-Посполітак і В. Посполітак зауважують на відсутність в юридичній літературі, законодавстві та на практиці чіткого розмежування зазначених понять, «хоче це має значення для визначення процедури та наслідків, які можуть настати в результаті їх застосування» [175, с.38]. На підставі аналізу вітчизняної та зарубіжної літератури і законодавства вчені доходять висновку про тотожність понять «альтернативне» і «позасудове» вирішення спорів. Учені аргументують таку точку зору тим, що зазначені механізми застосовуються із залученням третьої особи, яка не залежить від учасників спору і яка наділена повноваженнями вирішення спору по суті.

Водночас учені виступають проти ототожнення понять «досудове» та «альтернативне» («позасудове») вирішення приватноправових спорів і визначають «досудове» врегулювання спорів як спеціально визначену в законі процедуру, що є «передумовою звернення до суду з вимогою про вирішення спору по суті» [175, с.42].

Потрібно відзначити, що в науці трудового права застосовуються терміни «альтернативні форми захисту трудових прав і законних інтересів», «альтернативні способи розв'язання трудових спорів» та ін. Так, В.Я. Бурак пропонує альтернативними правовими формами захисту трудових прав і законних інтересів працівників вважати «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 залучення інших осіб, з метою вироблення

взаємоприйняттого рішення, що задовольнило б інтереси кожної з них та сприяло вирішенню спору» [6, с.393]. Вчений виокремлює такі альтернативні форми захисту трудових прав і законних інтересів, як примирні та третейські процедури, а також посередництво (медіація).

Натомість О. Терех пише про альтернативні способи розв'язання трудових спорів на прикладі законодавства України та окремих країн Європейського Союзу, виділяючи такі способи, як медіація, примирення та арбітраж [168, с.63-66].

Заслуговує на підтримку точка зору В.Я. Бурака про виокремлення альтернативних форм, а не способів захисту трудових прав, свобод і законних інтересів. Альтернативні способи, про які пише О. Терех, є саме формами захисту зазначених прав, свобод і законних інтересів. Однак науковці не зазначають альтернативними до якої правової категорії є виділені ними форми (способи). Як видається, альтернативними формами захисту трудових прав, свобод і законних інтересів варто вважати всі інші форми, передбачені законом, відмінні від такої юрисдикційної форми, як судовий захист.

На нашу думку, терміни «досудовий» і «позасудовий» порядок вирішення трудового спору не є тотожними. Розгляд індивідуального трудового спору КТС – це досудовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів, а медіація – позасудова процедура вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів. Позасудовою є й примирно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), передбачена Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Термін «альтернативне» за своїм змістом є тотожним терміну «позасудове» врегулювання/вирішення трудових спорів. У зв'язку з цим видається доцільним виділяти досудовий і позасудовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівників.

У науковій літературі досудовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівника у більшості випадків пов'язується із захистом у порядку діяльності комісії по трудових спорах. Такий підхід ґрунтується на нормі,

закріпленій у частині першій ст. 221 КЗпП України, якою до органів, які розглядають трудові спори, віднесено комісії по трудових спорах і місцеві загальні суди.

Про розгляд трудового спору КТС як досудовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів пишуть Г.І. Чанишева і В.М. Дейнека [197; 195, с. 140-155].

Заслугує на підтримку також висновок учених щодо виокремлення у досудовому порядку вирішення розбіжностей, які виникли між працівником і роботодавцем, двох стадій: «1) безпосередні переговори між працівником і роботодавцем; 2) розгляд індивідуального трудового спору комісією з трудових спорів» [195, с. 140].

Такий висновок учені роблять, виходячи зі змісту частини другої ст. 224 КЗпП України, відповідно до якої «трудова спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самотійно або за участі профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем».

На думку Г.І. Чанишевої та В.М. Дейнеки, «вирішення розбіжностей шляхом безпосередніх переговорів працівника з роботодавцем являє собою доюрисдикційну стадію, а звернення працівника із заявою до КТС і вирішення індивідуального трудового спору КТС – юрисдикційну стадію» [195, с. 141].

Отже, досудовий порядок захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівника в індивідуальному порядку включає також безпосередні переговори з роботодавцем, про які зазначається в частині другій ст. 224 КЗпП України. При цьому ст. 224 КЗпП України іменується «Компетенція комісії по трудових спорах». Як видається, норму про безпосередні переговори працівника з роботодавцем доцільно було б закріпити в окремій статті та розглядати такі переговори як обов'язковий етап досудового розгляду індивідуальних трудових спорів.

Г. Чанишева також обґрунтовує необхідність виокремлення досудового і позасудового порядків вирішення колективних трудових спорів [192].

Аналізуючи норми проєкту Закону України «Про колективні трудові спори» про обов'язковий досудовий порядок вирішення цих спорів і обов'язковість його дотримання для «спорів про право», вирішення яких передбачене в законопроєкті також у судовому порядку, можна дійти висновку, що запровадження переговорів між сторонами колективного трудового спору про права як обов'язкового етапу розгляду цієї категорії зазначених спорів, не суперечить приписам частини третьої ст. 124 Конституції України (в редакції Закону від 02 червня 2016 року №1401-VIII).

Водночас передбачена ст. 7 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» примирно-посередницька процедура розгляду і вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), зазначених у ст. 2 Закону, не є обов'язковим досудовим порядком урегулювання спору, оскільки чинним Законом не передбачений судовий порядок розгляду всіх видів зазначених спорів (крім окремих випадків, передбачених Законом).

Г.І. Чанишева також відзначає як перспективні та необхідні положення законопроєкту про позасудовий порядок вирішення колективних трудових спорів, а саме впровадження процедури медіації для їх врегулювання та закріплення правового статусу медіатора.

У літературі неодноразово зверталася увага на низьку ефективність і фактичну бездіяльність КТС у розгляді індивідуальних трудових спорів. Цілком зрозуміло, що якщо з набранням чинності Конституцією України у працівника з'явилося право одразу звертатися з позовом до суду на підставі ст.ст. 55, 124 Основного закону, то звернення до КТС втратило свою значимість.

Водночас така ситуація не викликала питань до прийняття Закону України «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)» від 02 червня 2016 року №1401-VIII [108], яким ст. 124 Конституції України було викладено в новій редакції. Наразі ситуація із зверненням до КТС виглядає таким чином. З

одного боку, працівник вправі, минуючи КТС, звернутися до суду на підставі ст. 55 і частини другої ст. 124 Конституції України. З іншого боку, за приписами частини третьої цієї статті звернення до КТС є обов'язковим, оскільки згідно з частиною третьою ст. 124 Конституції України законом може бути визначений обов'язковий досудовий порядок урегулювання спору. Відповідно до частини першої ст. 224 КЗпП України «комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 цього Кодексу» [49].

Розуміючи цю колізію, розробники проєкту Трудового кодексу України змінили підхід до організації КТС. Зміст ст. 192 «Органи, що розглядають трудові спори» законопроекту суттєво відрізняється від ст. 221 чинного КЗпП України. У частині першій ст. 192 ідеться вже тільки про розгляд трудових спорів судом у встановленому законом порядку. З позовною заявою до суду звертаються: 1) працівник або роботодавець щодо виконання, встановлення умов трудового договору, що укладається, або про зміну трудового договору, в тому числі про тлумачення змісту трудового договору; 2) фізичні особи про укладення трудового договору; 3) інші особи у випадках, передбачених законом.

Як видається, доречним було б іменувати цю статтю «Органи, що розглядають індивідуальні трудові спори» і в частині першій також зазначити про індивідуальні трудові спори, що розглядаються судом у встановленому законом порядку.

На відміну від чинного КЗпП України у проєкті Трудового кодексу України відсутні імперативні норми про створення КТС і звернення до неї працівника. Відповідно до частини другої ст. 192 законопроекту «сторони індивідуального трудового спору можуть звернутися із письмовою заявою про розгляд індивідуального трудового спору, що підлягає обов'язковій реєстрації, до комісії по трудових спорах, якщо така комісія утворена» [136].

Оскільки утворення комісії з трудових спорів перенесено із законодавчого на локальний рівень, то видається доцільним доповнити частину другу ст. 192 проекту Трудового кодексу України і викласти її в такій редакції: «Сторони індивідуального трудового спору можуть звернутися із письмовою заявою про розгляд індивідуального трудового спору, що підлягає обов'язковій реєстрації, до комісії по трудових спорах, якщо утворення такої комісії передбачене колективним договором». Інакше відсутні правові підстави для утворення КТС, про які у наступних статтях 193 і 194 не зазначається.

Таке доповнення є логічним з урахуванням норми, закріпленої у частині четвертій ст. 193 проекту Трудового кодексу України, відповідно до якої «порядок утворення комісії по трудових спорах та розгляду нею індивідуального трудового спору визначається колективним договором чи актом роботодавця, погодженим з представниками працівників».

Як видається, положення про визначення порядку утворення комісії по трудових спорах та розгляду нею індивідуального трудового спору «актом роботодавця, погодженим з представниками працівників» викликає питання. Такий варіант є можливим у разі відсутності укладеного колективного договору. Але якщо йдеться про акт роботодавця, то він має бути погодженим, насамперед, з первинною профспілковою організацією, і тільки в разі її відсутності – з представниками працівників, про що не зазначається в частині четвертій ст. 193 законопроекту.

Що стосується обов'язковості укладення колективного договору, то у ст.ст. 10, 11 КЗпП України, ст.ст. 1, 2 чинного Закону України «Про колективні договори і угоди», абзаци першого частини сьомої ст. 65 Господарського кодексу України [19] містяться імперативні норми про укладення колективного договору. Так, відповідно до абзацу першого частини сьомої ст. 65 (в редакції Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників» від 12 травня 2022 року №2253-IX «на підприємствах, які використовують найману працю, укладається

колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові, соціально-економічні відносини між роботодавцем і працівниками, їх представниками. Питання укладення колективних договорів регулюються законодавством про колективні договори».

Викликає заперечення визначення комісії по трудових спорах, сформульоване в частині першій ст. 193 проєкту Трудового кодексу України, відповідно до якої «комісія по трудових спорах – орган, завданням якого є сприяння вирішенню індивідуального трудового спору шляхом пошуку взаємоприйнятних рішень, усунення порушень прав сторін індивідуального трудового спору та їх примирення».

По-перше, комісія по трудових спорах є органом, який розглядає індивідуальний трудовий спір, а не сприяє його вирішенню.

По-друге, у визначенні поняття комісії по трудових спорах доцільно було б зазначити про індивідуальні трудові спори, підвідомчі КТС.

По-третє, підвідомчість трудових спорів КТС тісно пов'язана з компетенцією комісії, але на відміну від чинного Кодексу у законопроєкті відсутня окрема стаття про компетенцію КТС, аналогічна ст. 224 КЗпП України.

У частині першій ст. 191 проєкту Трудового кодексу України індивідуальний трудовий спір визначається як «розбіжності між працівником і роботодавцем, що виникають після укладення трудового договору, до його укладення або після його припинення» [136].

Недоліком цього визначення варто визнати відсутність у ньому зазначення про предмет індивідуального трудового спору, оскільки традиційно в науці трудового права поняття трудового спору пов'язується з визначенням його суб'єктів і предмету.

Предмет індивідуального трудового спору закріплений у частині другій ст. 191 проєкту Трудового кодексу України, відповідно до якої «предметом індивідуального трудового спору можуть бути питання укладення, зміни, виконання, припинення трудового договору, встановлення або зміни умов праці,

оплати праці, виконання вимог трудового законодавства, колективних угод, колективного чи трудового договору та інших вимог сторін індивідуального трудового спору щодо порушення їх прав».

Аналіз змісту частини другої ст. 191 законопроекту дає підстави для висновку про розширення предмету індивідуальних трудових спорів, підвідомчих КТС. У главі XV КЗпП України відсутня норма про предмет індивідуального трудового спору. Виходячи з назви глави XV та змісту закріплених у ній норм, впливає, що встановлений цією главою порядок розгляду стосується всіх індивідуальних трудових спорів, але це не так. Нормами глави XV КЗпП України передбачений порядок розгляду індивідуальних трудових спорів про право, тобто спорів щодо застосування норм права. Що стосується індивідуальних трудових спорів про встановлення або зміну умов праці, що варто іменувати індивідуальними трудовими спорами про інтереси, то такі спори не підвідомчі КТС і не підлягають судовому розгляду.

Як відзначає Г.І. Чанишева, «в науці трудового права індивідуальні трудові спори за предметом спору поділяються на спори про застосування чинного трудового законодавства (юридичні спори) і спори про встановлення або зміну умов праці (економічні спори). В останньому випадку йдеться про встановлення нових умов праці або їх зміну, не врегульованих законодавством або іншим актом» [194, с.57-58].

Таким чином, виходячи зі змісту частини другої ст. 191 проєкту Трудового кодексу України, комісії по трудових спорах підвідомчі як індивідуальні трудові спори про право, так і індивідуальні трудові спори про інтереси.

У законопроєкті змінено статус КТС і порядок її утворення порівняно з КЗпП України. Якщо за чинним Кодексом КТС має статус органу трудового колективу, то за проєктом Трудового кодексу України їй надано статусу примирного органу за аналогією з примірною комісією, що впливає з визначення комісії з трудових спорів у частині першій ст. 193 законопроекту.

Частиною другою ст. 193 проєкту Трудового кодексу України передбачене утворення комісії з трудових спорів на рівних засадах із представників працівників та роботодавця. Проте якщо порядок обрання представників працівників до КТС передбачений частиною третьою ст. 193 законопроєкту, то норма про призначення представників роботодавця до комісії у зазначеній статті відсутня.

Відповідно до частини першої ст. 194 проєкту Трудового кодексу України «рішення комісії по трудових спорах приймається за згодою між представниками сторін індивідуального трудового спору, які беруть участь у її засіданні. У разі незгоди хоча б одного з членів комісії з рішенням, що пропонується до прийняття, воно вважається неприйнятим».

Водночас у законопроєкті відсутня норма про те, якими мають бути дії сторін індивідуального трудового спору в разі недосягнення згоди між їх представниками, які беруть участь у засіданні КТС. Згідно з частиною третьою ст. 194 проєкту Трудового кодексу України «рішення комісії по трудових спорах підлягає виконанню у триденний строк після закінчення десяти днів, передбачених на його оскарження до суду» [136]. Однак саме право на оскарження рішення КТС до суду законопроєктом не передбачене.

Пунктом першим частини першої ст. 192 проєкту Трудового кодексу України передбачений розгляд трудових спорів судом у встановленому законом порядку за позовними заявами працівника або роботодавця, в тому числі щодо встановлення умов трудового договору. Як видається, право на позов у роботодавця і особи, яка працевлаштовується, в цьому випадку не виникає, оскільки суб'єктивні трудові права і обов'язки сторін ще не визначені, а відтак у суду немає можливості дійти висновку про правильне (чи неправильне) застосування чинного законодавства, оскільки умови трудового договору встановлюються за угодою сторін. Такий індивідуальний трудовий спір належить до спорів про інтереси і не може розглядатися в судовому порядку.

Розробники законопроекту обмежили підвідомчість суду виключно трудовими спорами, що стосуються трудового договору (виконання, встановлення умов трудового договору або зміну трудового договору, в тому числі тлумачення його змісту). На нашу думку, варто було б зазначити про застосування і тлумачення актів трудового законодавства, нормативних актів роботодавця.

Не визначеними залишилися також порядок і строки розгляду спору в КТС та деякі інші питання її діяльності.

Заслужовують на увагу норми ст. 213 «Поняття та види трудових спорів» Трудового кодексу Литовської Республіки. Відповідно до частини другої цієї статті «залежно від предмету спору і суб'єктів, які беруть участь у трудовому спорі, трудові спори поділяються на:

- 1) трудові спори про право (індивідуальні трудові спори про право і колективні трудові спори про право);
- 2) колективні трудові спори про інтереси» [75].

Згідно з частиною третьою ст. 213 Трудового кодексу Литовської Республіки «індивідуальним трудовим спором про право є розбіжність між працівником або іншими учасниками трудових відносин, з одного боку, і роботодавцем, з іншого боку, що виникає при укладенні, зміні, виконанні або розірванні трудового договору, а також у зв'язку з невиконанням або неналежним виконанням норм трудового права в трудових відносинах між працівником і роботодавцем» [75]. Стороною трудового спору визнано і колишнього роботодавця, а також особу, яка виявила бажання укласти трудовий договір, якщо було відмовлено в його укладенні з нею, а також осіб, які мають право на заробітну плату працівника або інші, пов'язані з трудовими відносинами, виплати.

Отже, визначення предмету у частині третій ст. 213 Трудового кодексу Литовської Республіки заслуговує на увагу, оскільки не обмежується тільки розбіжностями, що виникають при укладенні, зміні, виконанні або розірванні

трудового договору. До предмету індивідуального трудового спору включені також розбіжності між працівником і роботодавцем щодо невиконання або неналежного виконання норм трудового права.

Проголошене ст. 13 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод «право на ефективний засіб правового захисту» [60] передбачає наявність відповідного механізму захисту права і свобод людини, що включає як судові, так і позасудові процедури врегулювання спору (конфлікту). У законодавстві України та національній юридичній практиці значною подією стало прийняття Закону України «Про медіацію» від 16 листопада 2021 року №1875-IX [119], яким визначено правові засади та порядок проведення медіації, інші важливі питання в цій сфері.

Таким чином, як і у багатьох зарубіжних країнах (наприклад, Австрії, Бельгії, Болгарії, Великобританії, Канаді, Німеччині, Норвегії, Польщі, Румунії, США, Фінляндії, Франції, Угорщині, Хорватії та ін.), в Україні медіація з моменту набрання чинності цим Законом здійснюється на законодавчій основі.

Частиною першою ст. 3 Закону України «Про медіацію» дію цього Закону поширено на «суспільні відносини, пов'язані з проведенням медіації з метою запобігання виникненню конфліктів (спорів) у майбутньому або врегулювання будь-яких конфліктів (спорів)» [119], у тому числі й трудових.

Актуальним питанням науки трудового права є внесення конкретних пропозицій щодо розробки системної та послідовної законодавчої основи застосування трудової медіації при вирішенні трудових спорів.

Проблеми теорії та практики запровадження інституту медіації у трудових правовідносинах досліджуються такими вітчизняними науковцями, як В.Я. Бурак [4], Н.М. Гресь [20.], Д.В. Гринь [22], В.М. Дейнека і Г.І. Чанишева [195], С.І. Запара [37], Д.М. Кравцов, І.В. Зіноватна, Ю.М. Бурнягіна, Н.Г. Орлова [66], І.О. Лях [76], Л.Д. Менів [81], П.Д. Пилипенко [4], О.Г. Серeda [151], М.М. Шумило [203], О.М. Ярошенко [21] та ін. Водночас у науці трудового

права бракує системного комплексного підходу до розробки законодавчої основи трудової медіації.

Отже, аналіз законодавчої основи застосування процедури медіації при вирішенні трудових спорів та внесення конкретних пропозицій щодо її вдосконалення є актуальним напрямом наукових досліджень.

Законом України «Про медіацію» було доповнено чинний КЗпП України новою ст. 221-1 «Врегулювання трудових спорів шляхом медіації». Це означає застосування процедури медіації для вирішення індивідуальних трудових спорів між працівником і роботодавцем за нормами Закону України «Про медіацію» із урахуванням особливостей, передбачених чинним КЗпП України.

Аналіз змісту ст. 221-1 КЗпП України дозволяє дійти таких висновків. По-перше, включення нової ст. 221-1 до глави XV «Індивідуальні трудові спори» КЗпП України свідчить про те, що процедуру медіації законодавець обмежив тільки врегулюванням індивідуальних трудових спорів. Відповідно до частини першої цієї статті «трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» з урахуванням особливостей, передбачених цим Кодексом» [49]. Тобто ідеться про індивідуальні трудові спори про застосування чинного законодавства, оскільки розгляд індивідуальних трудових спорів про встановлення нових чи зміну існуючих умов праці не регулюється нормами глави XV КЗпП України.

Позиція законодавця щодо застосування процедури медіації лише до індивідуальних трудових спорів викликає заперечення. Як уже відзначалося, у частині першій ст. 3 Закону України «Про медіацію» йдеться про трудові спори. Чинним законодавством України регламентуються процедури вирішення індивідуальних трудових спорів і колективних трудових спорів (конфліктів), тому питання про те, чому не було внесено відповідні зміни до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року №137/98-ВР [126], залишається відкритим.

У частині першій ст. 221-1 КЗпП України передбачається врегулювання трудового спору між працівником і роботодавцем шляхом медіації «незалежно від форми трудового договору». На нашу думку, це положення частини першої ст. 221-1 потребує доповнення. Як відомо, чинним законодавством передбачено дві форми трудового договору – усна і письмова. У цьому випадку законодавець, вочевидь, мав на увазі не форму трудового договору, а його вид (безстроковий, строковий, про роботу за сумісництвом та ін.). Тому видається доцільним доповнити це положення частини першої ст. 221-1 КЗпП України і викласти його в такій редакції – «незалежно від виду і форми трудового договору».

По-друге, частиною другою ст. 221-1 КЗпП України передбачається укладення договору про проведення медіації та угоди за результатами медіації у трудових спорах. Ця норма є досить лаконічною, оскільки передбачає тільки форму укладення таких договору і угоди, це має бути письмова форма. Що стосується їхнього змісту, то у цих випадках необхідно звернутися до відповідних норм, закріплених у ст. 20 «Зміст договору про проведення медіації» і ст. 21 «Зміст угоди за результатами медіації».

По-третє, у частині третій ст. 221-1 КЗпП України передбачені правові наслідки невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації. Оскільки медіація є альтернативним засобом врегулювання трудового спору, то невиконання чи неналежне виконання цієї угоди надає сторонам спору можливість звернутися до порядку врегулювання індивідуального трудового спору, передбаченого ст. 221 КЗпП України.

По-четверте, нормами статей 225 і 234 КЗпП України передбачені відповідно строки звернення працівника до комісії по трудових спорах і поновлення судом строків, пропущених з поважних причин. Якщо участь у процедурі медіації перевищує встановлені законом строки, то, як впливає зі змісту частини третьої ст. 221-1 КЗпП України, участь у процедурі медіації може бути визнана поважною причиною у розумінні статей 225 і 234 КЗпП України.

Зміст частини першої ст. 3 Закону України «Про медіацію», як видається, не забороняє застосовувати передбачену Законом процедуру медіації й для врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів). Однак відсутність спеціальних норм у Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» унеможлиблює її застосування для вирішення цього виду трудових спорів.

На нашу думку, законодавча основа інституту медіації у трудовому праві має бути системною і послідовною. У трудове законодавство України доцільно запровадити термін «трудова медіація», закріпивши її визначення в основному законодавчому кодифікованому акті. Прогалиною у чинному КЗпП України є відсутність норм про порядок вирішення колективних трудових спорів, тому логічним було б іменувати главу XV Кодексу «Трудові спори» з включенням до її змісту зазначених норм, а також норм про трудову медіацію.

Заслуговує на увагу законодавчий досвід окремих країн ЄС, у трудових кодексах яких міститься окрема глава «Трудові спори», в якій закріплені норми про вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів. Так, до структури Трудового кодексу Литовської Республіки від 14 вересня 2016 року [75] включено окрему Частину IV «Трудові спори».

Наразі визначення терміну «трудова медіація» закріплене у частині першій ст. 2 проєкту Закону України «Про колективні трудові спори», відповідно до якої «трудова медіація – позасудова, добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони колективного трудового спору за допомогою трудового медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати колективний трудовий спір» [135].

Утім, поняття трудової медіації є більш широким, оскільки не обмежується тільки запобіганням виникненню або врегулюванням колективних трудових спорів. На нашу думку, трудову медіацію доцільно визначити як позасудову добровільну, конфіденційну процедуру, що проводиться медіатором

(медіаторами) з метою запобігання виникненню або врегулювання трудового спору шляхом переговорів між сторонами спору.

У проєкті Закону України «Про колективні трудові спори» трудовій медіації присвячено тільки одну статтю 17 «Трудова медіація. Трудовий медіатор», відповідно до частини першої якої «колективний трудовий спір може бути врегульовано шляхом проведення трудової медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» з урахуванням особливостей, передбачених цим Законом» [135].

При цьому трудова медіація у законопроєкті визнається етапом розгляду тільки колективного трудового спору про інтереси (ч. 3 ст. 11) і не передбачена як етап для розгляду колективного трудового спору про права (ч. 4 ст. 11). Тільки в частині сьомій ст. 11 законопроєкту зазначається про те, що «у спорах про права сторони колективних соціально-трудоких відносин можуть в колективній угоді (договорі) або в окремій угоді передбачити альтернативний порядок вирішення таких спорів, що включає можливість проведення трудової медіації».

На нашу думку, такий підхід розробників законопроєкту викликає заперечення. Якщо виходити зі змісту частини шостої ст. 11 проєкту Закону про те, що послідовність та етапи розгляду спорів про права (крім етапу переговорів, який є обов'язковим) визначається сторонами колективного трудового спору, то логічно було б визначити трудову медіацію як окремий етап розгляду колективного трудового спору про права, без включення відповідного положення до колективної угоди (договору) або укладення окремої угоди. Тим більше, що проведення трудової медіації для розгляду колективного трудового спору про інтереси передбачена на законодавчому рівні та не потребує включення відповідного положення про можливість її проведення до колективної угоди (договору) або укладення окремої угоди.

Крім визначення поняття трудової медіації, в основному кодифікованому законодавчому акті варто було б закріпити правовий статус трудового медіатора як спеціально підготовленої нейтральної, незалежної, неупередженої фізичної

особи, яка залучається до вирішення трудового спору з метою проведення трудової медіації.

Заслужують на підтримку положення частини третьої ст. 17 проекту Закону України «Про колективні трудові спори», відповідно до якої «трудовим медіатором може бути особа, яка має статус медіатора відповідно до Закону України «Про медіацію», має досвід та/або пройшла спеціалізовану підготовку у сфері вирішення трудових спорів» [135]. Проте у частині третій ст. 17 проекту Закону України «Про колективні трудові спори» відсутня норма про те, ким буде здійснюватися спеціалізована підготовка медіатора у сфері вирішення трудових спорів. Щодо змісту частини третьої ст. 17 законопроекту також виникає питання: йдеться про спеціалізовану підготовку у сфері вирішення як колективних, так і індивідуальних трудових спорів, або мається на увазі підготовка тільки у сфері вирішення колективних трудових спорів?

Питання про підготовку трудових медіаторів є досить важливим. У частині четвертій ст. 17 законопроекту зазначається про список трудових медіаторів, що формує Національна служба посередництва і примирення. Саме із цього списку обирається трудовий медіатор сторонами колективного трудового спору за їх взаємною згодою. Водночас у частині четвертій ст. 17 не зазначається про те, що спеціалізована підготовка медіатора у сфері вирішення колективних трудових спорів здійснюється Національною службою посередництва і примирення.

Підготовка медіаторів регулюється ст. 10 Закону України «Про медіацію», відповідно до частини другої якої підготовку медіаторів здійснюють суб'єкти освітньої діяльності. У частині третій цієї статті закріплена норма про те, що «підготовка медіаторів, крім базової, може включати спеціалізовану підготовку відповідно до програм навчання, розроблених суб'єктами освітньої діяльності» [135].

Отже, наявною є колізія між нормою, що міститься в частині третій ст. 17 проекту Закону України «Про колективні трудові спори», і нормою, закріпленою в частині третій ст. 10 Закону України «Про медіацію». В останньому випадку,

як уже відзначалося, йдеться про можливість включення спеціалізованої підготовки медіаторів до програм навчання, розроблених суб'єктами освітньої діяльності. Водночас у частині третій ст. 17 проекту Закону України «Про колективні трудові спори» норма про спеціалізовану підготовку медіатора у сфері вирішення трудових спорів є імперативною.

На нашу думку, логічним було б внести зміни до частини третьої ст. 10 Закону України «Про медіацію» та викласти її в такій редакції: «Підготовка медіаторів, крім базової, включає спеціалізовану підготовку відповідно до програм навчання, розроблених суб'єктами освітньої діяльності». Одним із видів такої спеціалізованої підготовки мала б стати підготовка трудових медіаторів у сфері вирішення як індивідуальних, так і колективних трудових спорів.

У науці висловлюється точка зору про доцільність «запровадження обов'язкової медіації як досудового способу врегулювання індивідуального трудового спору» та пропонується розглядати звернення до медіатора в індивідуальних трудових спорах як «передумову права на пред'явлення позову до суду в порядку цивільного судочинства» [22, с.10].

На нашу думку, така пропозиція викликає заперечення, оскільки суперечить визначенню медіації в п. 4 частини першої ст. 1 Закону України «Про медіацію» як «...добровільної... процедури. Медіацію не варто відносити до досудового способу врегулювання індивідуального трудового спору, як це зроблено у наведеній вище пропозиції, оскільки у п. 4 частини першої ст. 1 зазначеного Закону вона визначається як «позасудова» процедура.

Запровадження обов'язкової медіації суперечило б положенням ст.55 і ст. 124 (у попередній редакції) Конституції України. За аналогією можна навести ситуацію зі зверненням до комісії по трудових спорах, коли суди відмовляли у прийнятті позову через відсутність звернення до цієї комісії. Тоді Пленум Верховного Суду України в частині першій п. 8 постанови «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» №9 від 01 листопада 1996 року [114] роз'яснив судам, що «з урахуванням конституційного положення про те,

що правосуддя в Україні здійснюється виключно судами, юрисдикція яких поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі (ст. 124 Конституції), судам підвідомчі всі спори про захист прав і свобод громадян. Суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви чи скарги лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку».

Як відзначає А. Єзеров, «ця постанова відіграла визначну роль в становленні правосуддя в Україні на нових конституційних засадах, надала єдине спрямування діяльності судів та підвищенні ролі Конституції як Основного Закону. Після конституційних змін 2016 року... згадана постанова Пленуму Верховного Суду України, не будучи скасованою або зміненою, місцями втратила актуальність щодо застосування деяких положень Конституції в її новій редакції, але щодо певних рекомендацій залишається застосовною і досі» [29].

Річ у тім, що Законом України «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)» від 02 червня 2016 року №1401-VIII ст. 124 Конституції України було викладено в новій редакції. Зокрема відповідно до частини другої цієї статті «юрисдикція судів поширюється на будь-який юридичний спір та будь-яке кримінальне обвинувачення. У передбачених законом випадках суди розглядають також інші справи» [108]. В попередній редакції ст. 124 Конституції України зазначалося, що «юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі».

Частиною третьою ст. 124 Конституції України (в редакції Закону від 02 червня 2016 року №1401-VIII) передбачається, що «законом може бути визначений обов'язковий досудовий порядок урегулювання спору».

Пропозиція про визнання трудової медіації обов'язковою як «передумови права на пред'явлення позову до суду в порядку цивільного судочинства» [22, с.10] відповідає частині третій ст. 124 Конституції України (в редакції Закону від 02 червня 2016 року №1401-VIII), але не узгоджується, як уже відзначалося, з

сутністю медіації, а саме нормами, закріпленим у п. 4 частини першої ст. 1, частини першої ст. 4 Закону України «Про медіацію». У п. 4 частини першої ст. 1 Закону медіація визначається як «позасудова добровільна...» процедура, а в частині першій ст. 4 зазначеного Закону одним із принципів медіації визнано принцип добровільності.

Таким чином, у трудове законодавство України доцільно запровадити термін «трудова медіація», основні положення про яку мають бути закріплені в основному кодифікованому законодавчому акті. У главі XV чинного КЗпП України закріплені тільки норми про врегулювання індивідуальних трудових спорів шляхом медіації. Враховуючи законодавчий досвід окремих країн ЄС, цю главу доцільно іменувати «Трудові спори» та закріпити в ній, у тому числі, й норми про трудову медіацію як позасудову (альтернативну) форму вирішення трудових спорів із закріпленням особливостей її застосування для врегулювання індивідуальних і колективних трудових спорів.

## ***2.2. Судовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівників***

У частині другій ст. 2 КЗпП України серед основних трудових прав працівників закріплене «право на звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством» [49]. Здійснення цього права забезпечено Конституцією України, міжнародно-правовими актами, ратифікованими Україною, актами чинного законодавства України.

Відповідно до частини першої ст. 2 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 2 червня 2016 року №1402-VIII «суд, здійснюючи правосуддя на засадах верховенства права, забезпечує кожному право на справедливий суд та повагу до інших прав і свобод, гарантованих Конституцією і законами України, а також міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України» [133].

При цьому акцентується увага саме на «ефективному судовому захисті». Завданням цивільного судочинства, згідно з частиною першою ст. 2 Цивільного процесуального кодексу України, є «справедливий, неупереджений та своєчасний розгляд і вирішення цивільних справ з метою ефективного захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб, інтересів держави» [179].

Судовий захист є основною юрисдикційною формою захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівника, що включає два рівні: національний, а саме захист судами загальної юрисдикції та захист Конституційним судом України, і європейський – захист Європейським судом з прав людини.

У вітчизняній літературі судовий захист трудових прав розглядається як «діяльність органів судової влади зі здійснення захисту трудових прав та законних інтересів на підставі принципів трудового права, трудовправовими способами, заходами, засобами в передбаченій законом процесуальній формі шляхом розгляду спорів, скарг, судового контролю та прийняття законного й обґрунтованого судового рішення з метою попередження можливих і припинення здійснюваних трудових правопорушень, усунення перепон у здійсненні суб'єктивних трудових прав, відновлення порушених суб'єктивних трудових прав та законних інтересів управненої особи» [11, с.675]. Формулюючи зазначене поняття судового захисту, С.Я. Вавженчук також підкреслює, що «в умовах сьогодення судовий захист трудових прав займає центральне місце серед інших форм захисту» [11, с.675].

В.Я. Бурак пропонує розуміти під судовим захистом трудових прав та законних інтересів працівників «одну з юрисдикційних форм захисту трудових прав, яка реалізується шляхом здійснення правосуддя з метою захисту і відновлення порушених трудових прав та законних інтересів працівників» [6, с. 277].

Отже, в першому формулюванні зроблено акцент на визначенні судового захисту як діяльності органів судової влади зі здійснення захисту трудових прав і законних інтересів, а у другому – на визначенні судового захисту як однієї з юрисдикційних форм захисту трудових прав.

Судовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів є універсальною формою захисту. Як слушно відзначає Г.І. Чанишева, «можливість судового захисту не може бути поставлена законом, іншими нормативно-правовими актами у залежність від використання суб'єктом правовідносин інших засобів правового захисту, у тому числі досудового врегулювання спору» [191, с. 253].

І.І. Циганчук підкреслює саме універсальність судового захисту як форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Учена вважає, «судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників є універсальною, найбільш надійною та ефективною формою захисту і передбачає здійснення діяльності судами на засадах верховенства права з метою захисту, встановлення законності, усунення перешкод на шляху до здійснення працівником своїх трудових прав, припинення правопорушень і відновлення становища, що існувало до порушення, забезпечення виконання судового рішення, що має примусовий характер, усіма суб'єктами трудових відносин та можливість його оскарження у разі незгоди» [180, с.65].

Як відзначав В.Л. Костюк, «суд є найбільш універсальним юрисдикційним органом, уповноваженим здійснювати захист прав та свобод» [64, с. 349–350].

Саме судовий захист як юрисдикційна форма захисту трудових прав, свобод і законних інтересів дозволяє забезпечити найбільш повний їх захист, оскільки жоден інший державний орган не наділений такими повноваженнями із захисту і відновлення зазначених прав, свобод і законних інтересів, запобігання їх порушень, як органи судової влади.

Для судового захисту трудових прав, свобод і законних інтересів є характерним чітке визначення процедури розгляду спору та процесуальних прав

і обов'язків його сторін Цивільним процесуальним кодексом України та Кодексом адміністративного судочинства України.

Відповідно до частини першої ст. 4 Цивільного процесуального кодексу України «кожна особа має право в порядку, встановленому цим Кодексом, звернутися до суду за захистом своїх порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи законних інтересів» [179].

В абзаці першому частини першої ст. 19 Цивільного процесуального кодексу України названі категорії справ, які належать до юрисдикції загальних судів. Ідеться про розгляд судом у порядку цивільного судочинства справ, які «виникають з цивільних, земельних, трудових, сімейних, житлових та інших правовідносин» [179]. До цих справ не відносяться справи, що розглядаються в порядку іншого судочинства.

Частиною першою ст. 2 Кодексу адміністративного судочинства України передбачено, що «завданням адміністративного судочинства є справедливе, неупереджене та своєчасне вирішення судом спорів у сфері публічно-правових відносин з метою ефективного захисту прав, свобод та інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб від порушень з боку суб'єктів владних повноважень» [48].

Категорії справ, на які поширюється юрисдикція адміністративних судів, визначені ст.19 Кодексу. У п. 2 частини першої цієї статті зазначені «спори з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби» [48].

Крім чіткого визначення процесуальних прав і обов'язків сторін спору, судовий захист має й інші переваги перед визначеними формами захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників. Відповідно до п. 1 частини першої ст. 5 Закону України «Про судовий збір» від 08 липня 2011 року №3674-VI «від сплати судового збору під час розгляду справи в усіх судових інстанціях звільняються позивачі – у справах про стягнення заробітної плати та поновлення на роботі» [132].

Для позовів, які виникають з трудових правовідносин, частиною першою ст. 28 Цивільного процесуального кодексу України передбачається підсудність справ за вибором позивача. Такі позови «можуть пред'являтися також за зареєстрованим місцем проживання чи перебування позивача» [179].

Згідно з частиною другою ст. 210 Цивільного процесуального кодексу «суд розглядає справу по суті протягом тридцяти днів з дня початку розгляду справи по суті» [179].

Відповідно до п. 2 частини першої ст. 274 Цивільного процесуального кодексу «справи, що виникають з трудових відносин, розглядаються у порядку спрощеного позовного провадження» [179]. Справи у порядку спрощеного позовного провадження «розглядаються судом протягом розумного строку, але не більше шістдесяти днів з дня відкриття провадження у справі» [179]. Ця норма закріплена в частині першій ст. 275 Цивільного процесуального кодексу України.

Статтею 430 Цивільного процесуального кодексу України передбачене негайне виконання судових рішень. У п. 2 частини цієї статті зазначається про «негайне виконання рішень у справах про присудження працівникові виплати заробітної плати, але не більше ніж за один місяць» [179], а у п. 4 – «про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника» [179].

Відповідно до частини восьмої ст. 235 КЗпП України «рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню» [49]. Статтею 236 Кодексу передбачена «оплата вимушеного прогулу в разі затримки виконання рішення про поновлення працівника на роботі» [49].

Як видається, частина восьма ст. 235, ст. 236 КЗпП України потребують внесення змін, оскільки в нормах, що закріплені в них, має бути зазначений суд, а не «орган, який розглядає спір». По-перше, таким чином будуть узгоджені ці норми із нормами, закріпленими в пунктах 2 і 4 ст. 430 Цивільного

процесуального кодексу України, а, по-друге, пунктом 2 частини першої ст. 232 КЗпП України передбачений розгляд трудових спорів за заявами працівників про поновлення на роботі безпосередньо в місцевих загальних судах.

Потрібно звернути увагу на те, що у частині восьмій ст. 235 КЗпП України зазначається тільки про негайне виконання «рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника» [49]. У КЗпП України відсутня норма про негайне виконання рішень у справах про присудження працівникові виплати заробітної плати, але не більше ніж за один місяць. У зв'язку з цим видається доцільним доповнити чинний КЗпП України окремою статтею 236<sup>1</sup>, в якій закріпити норму, аналогічну нормі, закріпленій у частині восьмій ст. 235 КЗпП України.

У літературі вже тривалий час обґрунтовуються пропозиції про доцільність створення спеціалізованих трудових судів в Україні, виокремлюються різні моделі організації зазначених судів за прикладом зарубіжних країн (Франції, Великої Британії, Швеції та ін.). Ідея про створення спеціалізованих трудових судів неодноразово розглядалася в науці трудового права.

Пропозиції про запровадження в Україні трудової юстиції висловлюються й у новітніх наукових працях. Так, І.І. Циганчук пропонує запровадження в Україні спеціалізованої трудової юстиції – трудових судів, що «сприятиме підвищенню ефективності судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників» (180, с. 26). При цьому авторкою не наводяться аргументовані доводи щодо можливості створення таких судів у нашій країні у сучасний період або конкретні часові рамки створення таких судів.

Як видається, запровадження трудової юстиції в Україні в умовах воєнного стану не є своєчасним. Навряд чи така можливість з'явиться й у перші роки післявоєнної відбудови нашої країни. Але з часом до цього питання варто повернутися з метою підвищення ефективності захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників.

На нашу думку, передумовою створення спеціалізованих трудових судів було б впровадження у цивільному судочинстві обов'язкової внутрішньої спеціалізації суддів із трудових справ щодо захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівника і роботодавця, враховуючи специфіку трудових спорів (індивідуальних і колективних): суб'єктний склад; предмет спорів; способи захисту; процесуальні особливості розгляду цієї категорії справ і т. ін.

У сучасному правовому регулюванні судового захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників відслідковуються дві тенденції: з одного боку, розширено позасудові процедури захисту, в тому числі з метою розвантаження судів, з іншого боку – планується поширення судової юрисдикції на такий вид колективних трудових спорів, як спори про право, що передбачено проєктом Закону України «Про колективні трудові спори», з метою посилення захисту зазначених прав, свобод та інтересів.

На необхідність законодавчого закріплення підвідомчості суду окремих видів колективних трудових спорів звертають увагу вітчизняні науковці. Так, Г.І. Чанишева зазначає, що «потребує критичного переосмислення усталений в науці трудового права підхід, який знайшов відображення й у судовій практиці, що всі передбачені ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» види колективного трудового спору (конфлікту) не мають ознак юридичного спору і є спорами непозовного провадження. Що стосується колективних трудових спорів (конфліктів) про виконання колективної угоди, колективного договору або окремих їх положень та про невиконання вимог законодавства про працю, то такі спори можуть бути віднесені до юридичних спорів і тому їх вирішення в судовому порядку слід визнати можливим» [194, с.61].

У зв'язку з цим варто позитивно оцінити запровадження в проєкті Закону України «Про колективні трудові спори» класифікації зазначених спорів на спори про інтереси і спори про права (ч. 1 ст. 11). Як відзначають Г.І. Чанишева і А.О. Панченко, «важливою новелою проєкту Закону України «Про колективні

трудові спори» є здійснення класифікації колективних трудових спорів на спори про інтереси та спори про права (ст. 11) із встановленням відповідних способів та послідовності їх вирішення, що відрізняються від порядку вирішення, передбаченого чинним Законом» [196, с. 578].

Відповідно до п. а) частини першої ст. 11 законопроекту спори про інтереси – «розбіжності, які виникли щодо встановлення нових або зміни існуючих умов праці, укладення нових або внесення змін до чинних колективних угод (договорів)» [135]. У п. б) спори про права визначаються як «розбіжності щодо реалізації чи виконання вже існуючих прав та обов’язків, встановлених законодавством про працю, колективною угодою (договором) та локальними нормативними актами роботодавця, тлумачення колективних угод (договорів) та локальних нормативних актів роботодавців» [135].

У чинному Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» відсутня окрема норма про види таких спорів. Виходячи з поняття колективного трудового спору (конфлікту), закріпленого в ст. 2 Закону, видами зазначених спорів (конфліктів) є «розбіжності між сторонами соціально-трудових відносин щодо: а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю» [126].

До колективних трудових спорів про інтереси, відповідно, належать спори, зазначені у пунктах а) і б) ст. 2 чинного Закону, а спори, передбачені пунктами в) і г) – до колективних трудових спорів про права.

Як видається, при визначенні понять спорів про інтереси і спорів про права у проєкті Закону України «Про колективні трудові спори» варто було б дотримуватися єдиного підходу до формулювання предмету цих спорів. У законопроєкті у понятті спорів про інтереси зазначається про встановлення нових або зміну існуючих умов праці, а у понятті спорів про права – реалізацію чи виконання вже існуючих прав та обов’язків. Більш логічним було б

застосування однакового критерію для визначення предмету цих спорів. Якщо в першому випадку йдеться про встановлення нових або зміну існуючих умов праці, то в другому – варто було б передбачити застосування вже встановлених умов праці, передбачених законодавством про працю, колективною угодою (договором) та нормативними актами роботодавця. Якщо ж у визначенні поняття спорів про права зазначається про реалізацію чи виконання вже існуючих прав та обов’язків, то тоді у понятті спорів про інтереси доцільно було б закріпити встановлення чи зміну цих прав та обов’язків.

Заслуговує на підтримку віднесення у законопроекті до колективних трудових спорів про права розбіжностей про тлумачення колективних угод (договорів) та локальних нормативних актів роботодавця. Втім, розробники проекту Закону не наважилися включити до спорів про права розбіжності щодо тлумачення актів законодавства про працю в цілому, обмежившись лише колективними угодами (договорами) і локальними нормативними актами роботодавця. Як видається, варто було б віднести до колективних трудових спорів про права розбіжності щодо тлумачення актів чинного законодавства, колективних угод (договорів), нормативних актів роботодавця.

Важливе теоретичне та практичне значення має запровадження у проекті Закону України «Про колективні трудові спори» судового порядку розгляду спорів про права. Це відповідає практиці МОП, законодавству окремих зарубіжних країн, у тому числі країн-членів ЄС. У п. 3 частини п’ятої ст. 11 законопроекту судовий порядок визнається етапом розгляду колективного трудового спору про права поряд із такими етапами, як переговори між сторонами колективного трудового спору (п. 1 ч. 5) і трудовий арбітраж (п. 2 ч. 5). Послідовність та етапи розгляду таких спорів визначаються його сторонами, крім переговорів, які є обов’язковим етапом розгляду колективного трудового спору про права.

Потрібно відзначити, що судовий порядок вирішення колективних трудових спорів передбачений й Законом України «Про колективні угоди та

договори» від 23 лютого 2023 року №2937-IX [117]. Частиною другою ст. 32 зазначеного Закону встановлено вирішення трудових спорів, «які виникають між сторонами під час проведення колективних переговорів, укладення чи внесення змін і доповнень до колективних угод (договорів), виконання колективних угод (договорів) або їх окремих положень, у порядку, встановленому їх сторонами, а в разі недосягнення згоди – у порядку, передбаченому законодавством про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), або в судовому порядку» [117].

Ці положення не узгоджуються з нормами проєкту Закону України «Про колективні трудові спори» не тільки в частині визначення сторонами порядку вирішення цих спорів за їх згодою, а і в частині встановлення, в тому числі, судового порядку вирішення спорів, які виникають між сторонами під час проведення колективних переговорів, укладення чи внесення змін і доповнень до колективних угод (договорів). Зазначені спори не належать до колективних трудових спорів про права, а відтак не можуть бути віднесені до юрисдикції судів. Як уже раніше відзначалося, ці спори не мають ознак юридичного спору, про який ідеться в частині першій ст. 124 Конституції України, а тому право на позов у такому випадку не виникає.

З метою усунення суперечностей між проєктом Закону України «Про колективні трудові спори» та Законом України «Про колективні угоди та договори» щодо судового порядку вирішення зазначених спорів необхідно розділ VII «Прикінцеві положення» законопроєкту доповнити окремим пунктом про внесення відповідних змін до частини другої ст. 32 Закону України «Про колективні угоди та договори».

Варто звернути увагу на застосування у судовій практиці норм ст. 233 КЗпП України про строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів. Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01 липня 2022 року №2352-IX [103] викладено в новій редакції частини першу і другу ст. 233 і текст ст. 234 КЗпП

України. На відміну від попередньої редакції частини другої ст. 233 КЗпП України, якою передбачалося, що «у разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком» [49], у новій редакції частини другої цієї статті встановлено обмеження строку «для звернення працівника до суду із заявою про вирішення трудового спору у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні» [49]. Такий строк складає «три місяці з дня одержання працівником письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні (стаття 116)» [49].

Обмеження строку звернення до суду у цьому випадку, на нашу думку, варто розглядати як таке, що суперечить частини третій ст. 22 Конституції України.

У літературі відзначається, що «проблемним питанням, з яким уже стикаються судді при розгляді трудових спорів, є визначення дня одержання працівником письмового повідомлення про суми, що належать йому при звільненні, особливо якщо працівник не має можливості одержати повідомлення про нараховану та виплачену заробітну плату вчасно, через технічні або інші обставини» [180, с.76-77]. У сучасних умовах проблемним може бути не тільки вчасне одержання працівником письмового повідомлення, а й в цілому можливість одержання такого повідомлення. Ці обставини не враховуються законодавцем у ст. 233 КЗпП України, у зв'язку з чим заслуговує на підтримку пропозиція І.І. Циганчук про доповнення ст. 233 КЗпП України частиною третьою щодо визначення моменту отримання повідомлення працівником про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні [180, с.77].

Ще одне питання виникає щодо визначення строку звернення до суду відповідно до ст. 233 КЗпП України у разі триваючого правопорушення. Ідеться про випадки, коли, зокрема, трудовий договір з працівником не припинено, а зазначеною статтею не передбачений термін звернення до суду з позовом про припинення трудового договору. У триваючих правопорушеннях строк

звернення до суду має обчислюватися з моменту їх припинення. У таких випадках строки, передбачені ст. 233 КЗпП України, для звернення до суду не можуть розпочатися.

Як зазначив Конституційний Суд України в абзаці четвертому підпункту 2.1 пункту 2 мотивувальної частини Рішення від 22 лютого 2012 року №4-рп/2012, «строки звернення працівника до суду за вирішенням трудового спору як складова механізму реалізації права на судовий захист є однією з гарантій забезпечення прав і свобод учасників трудових правовідносин» [145].

Далі в абзаці другому підпункту 2.2 пункту 2 Конституційний Суд України зазначає, що «невиплата звільненому працівникові всіх сум, що належать йому від власника або уповноваженого ним органу, є триваючим правопорушенням, а отже, працівник може визначити остаточний обсяг своїх вимог лише на момент припинення такого правопорушення, яким є день фактичного розрахунку» [145].

Отже, у разі звернення працівника до суду з позовом про припинення трудового договору в разі триваючого правопорушення строк звернення до суду із зазначеним позовом не можна вважати пропущеним.

Крім застосування нових термінів звернення до суду з вимогами про стягнення заборгованості із заробітної плати, у судовій практиці виникає чимало спорів щодо застосування норм нових або оновлених інститутів трудового права у період дії воєнного стану (призупинення дії трудового договору, розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, розірвання трудового договору з ініціативи працівника, використання і надання відпусток, у тому числі без збереження заробітної плати, зміна істотних умов праці без попередження тощо), закріплених у Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року №2136-IX. Ідеться, зокрема, про звільнення осіб, які перебувають за кордоном, та осіб, які не виходять на роботу через побоювання за власне життя та здоров'я. Питання виникають щодо обставин непереборної сили (форс-мажор), обумовлених військовими ризиками,

у трудових відносинах як окремої підстави для звільнення від відповідальності (невиплата роботодавцем заробітної плати тощо).

Розбіжності також виникають у зв'язку з особливостями проходження публічної служби в умовах воєнного стану, щодо правового статусу керівників та інших посадових осіб (спори про звільнення та притягнення до матеріальної відповідальності). Ідеться про розмежування корпоративних та трудових спорів щодо припинення повноважень керівників (господарська чи загальна юрисдикція); припинення повноважень керівника при ухиленні вищого органу управління від прийняття рішення щодо його звільнення; стягнення шкоди, заподіяної керівником, зокрема упущеної вигоди; звільнення від матеріальної відповідальності за наявності нормального виробничо-господарського ризику; поширення загальних трудових гарантій на керівників юридичних осіб державної й комунальної форми власності (обов'язковість встановлення вини при порушенні трудових обов'язків тощо).

Актуальними є питання укладання (продовження терміну дії) та розірвання трудових контрактів з керівниками юридичних осіб державної й комунальної форми власності. Виникають розбіжності щодо призначення на посаду без конкурсу у період дії воєнного стану, правового статусу т.в.о. керівника.

Також актуальними є питання захисту трудових прав окремих категорій працівників в умовах воєнного стану, а саме осіб з обмеженими можливостями, мобілізованих працівників (ідеться про заборону на звільнення, виплату вихідної допомоги тощо), ІТ-фахівців, осіб, зайнятих на цифрових платформах (водії таксі, кур'єри служб доставки), гіг-спеціалістів та ін. В останньому випадку, як відзначає М.М. Шумило, «трудові відносини *de jure* відсутні, проте *de facto*, це, своєю чергою, сприяє «тінізації» таких відносин та соціальній незахищеності працівників, які в ній зайняті» [204, с. 195].

З цими питаннями пов'язані спори щодо встановлення факту наявності трудових відносин при так званих «прихованих» трудових відносинах та застосування наслідків встановлення такого факту (стягнення середньої

заробітної плати тощо). Це частина іншої актуальної проблеми щодо боротьби з прихованою зайнятістю та стимулювання легальної зайнятості в умовах воєнного стану. Ідеться про державні заходи, що вживатимуться такими органами, як Державна служба України з питань праці та ін.

Спори виникають щодо захисту немайнових прав працівника і роботодавця (захист від мобінгу (цькування), захист персональних даних працівників (особливо в контексті мобілізації), захист особистої та ділової репутації працівника, захист авторських прав працівника на службовий твір, стягнення моральної шкоди та ін.).

Варто звернути увагу й на інші питання, що виникають у правозастосовній практиці в умовах воєнного стану та стосуються захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників, але з яких відсутня системна судова практика. Ідеться, зокрема, про регулювання трудових відносин при релокації роботодавця (бізнесу), застосування в національній юридичній практиці інститутів трудового права інших країн (угода про неконкуренцію тощо), електронного документообігу у трудових відносинах, виконання обов'язку роботодавця із створення безпечних і нешкідливих умов праці (ст. 153 КЗпП України) та ін.

Окрім застосування норм матеріального права, виникають питання щодо застосування процесуального законодавства. Ці питання стосуються сплати судового збору при поданні працівниками позовів майнового характеру, зокрема, щодо необхідності сплати судового збору за позов про оплату періоду вимушеного прогулу. Актуальним залишається питання реального виконання судових рішень про поновлення на роботі (зокрема у випадку скорочення посади працівника).

Вироблення єдиного підходу до вирішення зазначених вище розбіжностей і питань сприятиме підвищенню ефективності судового захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників.

Як уже відзначалося раніше, в умовах воєнного стану в Україні триває масштабне реформування трудового законодавства, одним із напрямів якого є

посилення захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників. Судовий захист продовжує залишатися ефективною формою захисту зазначених прав, свобод та інтересів. У судовій практиці є вже чимало справ, в яких застосовуються норми нових законодавчих актів, прийнятих після 24 лютого 2022 року. Серед таких справ можна назвати, зокрема, справи щодо призупинення трудового договору, запровадженого Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Призупинення трудового договору, поняття якого визначене у частині першій ст. 13 зазначеного Закону, характеризується такими ознаками: 1) припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором; 2) тимчасовий характер припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і припинення працівником виконання роботи; 3) припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і припинення виконання роботи працівником викликано збройною агресією проти України, що виключає можливість виконання обов'язків за трудовим договором; 4) неможливість виконання обов'язків, передбачених трудовим договором, як роботодавцем, так і працівником.

У постанові Верховного Суду України у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 21 червня 2023 року у справі №149/1089/22 (провадження №61-292св23) [96] зазначається, що «право роботодавця тимчасово призупинити дію трудового договору з працівником у разі неможливості у зв'язку з військовою агресією проти України забезпечити працівника роботою не є абсолютним. Для застосування цієї норми права роботодавець має перебувати в таких обставинах, коли він не може надати працівнику роботу, а працівник не може виконати роботу. Зокрема, у випадку, якщо необхідні для виконання роботи працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва знищені в результаті бойових дій або їх функціонування з об'єктивних і незалежних від роботодавця причин є

неможливим, а переведення працівника на іншу роботу або залучення його до роботи за дистанційною формою організації праці неможливо».

За наявності таких обставин суди задовольняють позови працівників про скасування наказу про призупинення трудового договору. Так, 18 жовтня 2023 року Малиновський районний суд м. Одеси, розглянувши у відкритому судовому засіданні в порядку спрощеного позовного провадження цивільну справу за позовом Г. до Херсонського закладу дошкільної освіти №82 Херсонської міської ради про скасування наказу, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу [147], встановив, що позивачка звернулася до суду з позовом до Херсонського закладу дошкільної освіти №82 Херсонської міської ради, в якому, після збільшення розміру позовних вимог, просила скасувати наказ Херсонського закладу дошкільної освіти №82 Херсонської міської ради від 06.10.2022 за №7-К «Про призупинення дії трудових відносин помічника вихователя Херсонського закладу дошкільної освіти №82 Херсонської міської ради Г. з 06.10.2022 року»; стягнути з Херсонського закладу дошкільної освіти №82 Херсонської міської ради на користь Г. середній заробіток за час вимушеного прогулу в розмірі 52720,00 грн.

До повномасштабного вторгнення Російської Федерації в Україну позивачка працювала помічником вихователя Херсонського закладу дошкільної освіти №82 Херсонської міської ради. В лютому 2023 року позивачка у мобільному додатку «Вайбер» отримала наказ Херсонського закладу дошкільної освіти №82 Херсонської міської ради від 06.10.2022 за №7-К «Про призупинення дії трудових відносин помічника вихователя Херсонського закладу дошкільної освіти №82 Херсонської міської ради Г. з 06.10.2022 року».

В ході розгляду справи стороною відповідача не було доведено наявності передбачених законом підстав для призупинення з позивачкою дії трудового договору. Відповідачем не було надано відповідних, належних та допустимих доказів, які б спростовували заявлені позивачкою позовні вимоги і свідчили б про неможливість виконання відповідачем ХЗДО №82 ХМР виробничих завдань

та функцій, призупинення його діяльності, а також про неможливість виконання Г. визначених трудовим договором завдань. Також сторона відповідача не надала суду доказів про те, що з 06 жовтня 2022 року Херсонський заклад дошкільної освіти №82 Херсонської міської ради не міг здійснювати свою діяльність.

Позов Г. до Херсонського закладу дошкільної освіти №82 Херсонської міської ради про скасування наказу Херсонського закладу дошкільної освіти №82 Херсонської міської ради від 06 жовтня 2022 за №7-К про призупинення дії трудових відносин з Г., стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу рішенням суду було задоволено.

Водночас у науці трудового права звертається увага на проблемні питання у судовому захисті трудових прав, свобод і законних інтересів працівників як у цілому, так і щодо розгляду справ щодо окремих видів їх порушень. Як відзначає О.М. Ярошенко, обґрунтовуючи доцільність створення спеціалізованих трудових судів, «судовому процесу захисту трудових прав характерна низька якість розгляду трудових спорів і брак оперативності в їх розгляді» [209, с.177].

Проблемні питання виникають й при розгляді судами справ щодо окремих видів порушень трудових прав. Як відзначає І. Козуб, «українська судова практика щодо дискримінації у сфері праці за час дії Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» з 2012 року свідчить про неефективність наявної системи захисту, оскільки, незважаючи на численні факти дискримінації у сфері трудових відносин, за цей період розглянуто не більше десятка справ, більшість з яких, на жаль, вирішено не на користь постраждалих від дискримінації» [53, с.125]. Вчена також звертає увагу на таку проблему реалізації права на захист працівника, як «невизначеність у позитивному праві тих можливостей (прав), які працівник може використовувати в процесі здійснення такого права, недовіра до суду, негативне ставлення роботодавця до працівника, який звернувся до суду, неузгодженість норм і можливостей їх практичного застосування та ін.» [53, 125].

Інші вітчизняні науковці також звертають увагу на недосконалість передбачених законом механізмів захисту від дискримінації у сфері праці [148].

У справах про встановлення факту наявності мобінгу (цькування) також існують проблеми з його доказуванням, оцінкою доказів, про що свідчить судова практика розгляду цієї категорії справ.

Вирішення цих та інших зазначених вище питань є необхідним для забезпечення ефективного судового захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників.

Важлива роль у механізмі захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників належить Конституційному Суду України. Відповідно до частини першої ст. 1 Закону України «Про Конституційний Суд України» від 13 липня 2017 року №2136-VIII «Конституційний Суд України є органом конституційної юрисдикції, який забезпечує верховенство Конституції України, вирішує питання про відповідність Конституції України законів України та у передбачених Конституцією України випадках інших актів, здійснює офіційне тлумачення Конституції України, а також інші повноваження відповідно до Конституції України» [118]. Повноваження Конституційного Суду України визначені ст. 7 Закону.

Тільки в одній ст.8 «Межі повноважень Суду» Закону України «Про Конституційний Суд України» йдеться про захист прав і відновлення прав особи. Відповідно до частини першої цієї статті «суд розглядає питання щодо відповідності Конституції України (конституційності) чинних актів (їх окремих положень)». Частиною другою ст. 8 передбачається, що «з метою захисту та відновлення прав особи Суд розглядає питання щодо відповідності Конституції України (конституційності) акту (його окремих положень), який втратив чинність, але продовжує застосовуватись до правовідносин, що виникли під час його чинності».

Як видається, існує суперечність між положеннями частин першої та другої зазначеної статті: у частині першій не зазначається, що Конституційний

Суд України при розгляді питання «щодо відповідності Конституції України (конституційності) чинних актів (їх окремих положень)» [118] переслідує мету захисту та відновлення прав особи. Якби законодавець при визначенні меж повноважень Суду об'єднав зміст двох частин ст. 8 Закону України «Про Конституційний Суд України», зазначивши, що «з метою захисту та відновлення прав особи Суд розглядає питання щодо відповідності Конституції України (конституційності) чинних актів (їх окремих положень) та акту (його окремих положень), який втратив чинність, але продовжує застосовуватись до правовідносин, що виникли під час його чинності», то питання щодо захисної діяльності Конституційного Суду України було б належним чином урегульоване.

Деякі вітчизняні вчені вважають, що Конституційний Суд України не виконує функцію захисту прав, свобод і законних інтересів. Так, на думку С.Я. Вавженчука, діяльність Конституційного Суду за своїм змістом є не захисною, а попереджувально-охоронною, що виявляється в межах попереджувально-охоронних правовідносин [10, с.377]. Вчений вважає, що захистити суб'єктивне трудове право можна тільки в межах захисних трудових правовідносин, а відтак захист суб'єктивного трудового права шляхом діяльності Конституційного Суду України не відбувається.

Наведену точку зору С.Я. Вавженчук відстоює й в інших більш нових працях, відзначаючи, що «...під час офіційного тлумачення навіть за зверненням громадян не відбувається безпосереднього відновлення права (правового становища) чи усунення перешкод у реалізації права або припинення порушеного суб'єктивного права конкретної особи...захисту (враховуючи його правову природу) в такій діяльності КС України не відбувається» [8, с.387]. Учений пише про превентивну охорону трудових прав працівників Конституційним Судом України.

Водночас чимало вітчизняних науковців обґрунтовують інший підхід до питання про захисну діяльність Конституційного Суду України, заперечуючи зазначену вище точку зору. З позицією С.Я. Вавженчука не погоджується

В.Я. Бурак [6, с. 295-296], який розглядає зазначену проблему з урахуванням повноважень Конституційного Суду України, спираючись на положення статей 7 і 8 Закону України «Про Конституційний Суд України». Відповідно до п. 9 частини першої ст. 7 Закону до повноважень Суду належить «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» [118].

Наукова позиція В.Я. Бурака та інших вітчизняних науковців щодо здійснення Конституційним Судом України захисної діяльності заслуговує на підтримку.

Частиною першою ст. 91 Закону України «Про Конституційний Суд України» передбачено, що «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».

Рішення Конституційного Суду України про визнання неконституційними зазначених актів або їх окремих положень здійснюють вплив на судову практику вирішення трудових спорів та мають бути враховані судами.

Прикладом захисту права на працю окремої категорії працівників – педагогічних працівників є Рішення Конституційного Суду України у справі №1-5/2020(118/20) за конституційним поданням 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) абзацу третього частини другої статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» від 7 лютого 2023 року №1-р/2023 [146]. У п. 1 резолютивної частини Рішення Конституційний Суд України визнав таким, що «не відповідає Конституції України (є неконституційним), абзац третій частини другої статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» від 16 січня 2020 року №463-IX», згідно з яким «педагогічні працівники державних і комунальних закладів

загальної середньої освіти, які досягли пенсійного віку та яким виплачується пенсія за віком, працюють на основі трудових договорів, що укладаються строком від одного до трьох років, унаслідок чого унеможливлено укладення безстрокових трудових договорів із цією категорією педагогічних працівників» [146].

Обґрунтовуючи такий висновок, Конституційний Суд України, зокрема, в абзаці п'ятому п.6 мотивувальної частини Рішення зазначив, що «установлена Законом вимога припинити раніше укладені безстрокові трудові договори з педагогічними працівниками, які досягли пенсійного віку та отримують пенсію за віком, за умови, що вони працюють у державних або комунальних закладах загальної середньої освіти, фактично скасовує трудові правовідносини, що склалися до набрання чинності Законом, а в поєднанні з відсутністю будь-якої альтернативи укладенню строкового трудового договору ставить під загрозу реалізацію особою, яка уклала безстроковий трудовий договір, свого права, гарантованого частиною першою статті 43 Конституції України, за якою кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. У такий спосіб педагогічного працівника, який досяг пенсійного віку та отримує пенсію за віком, позбавлено стабільності та передбачуваності трудових правовідносин, оскільки законодавець безпідставно втрутився у приватно-правові відносини, адже запровадив порядок, за якого педагогічний працівник та заклад освіти змушені або розірвати трудові відносини без урахування волі сторін трудового договору, укладеного саме як безстроковий ще до ухвалення Закону, або укласти безальтернативний строковий трудовий договір, що ставить такого працівника у нерівне становище порівняно з іншими педагогічними працівниками» [146].

Конституційний Суд України також визнав, що «абзацом третім частини другої статті 22 Закону обмежено конституційне право на працю особи, яка працює в державному або комунальному закладі загальної середньої освіти, обіймає посаду педагогічного працівника, досягла пенсійного віку та отримує

пенсію за віком. Така особа здатна за станом свого фізичного і психічного здоров'я провадити педагогічну діяльність, але її можливості добровільно погоджувати умови праці звужено. У зв'язку з цим оспорювані приписи Закону не відповідають частинам першій і другій ст. 43 Конституції України» [146].

Водночас у судовій практиці щодо виконання Рішення Конституційного Суду України №1-р/2023 від 7 лютого 2023 року виникли певні проблеми. Т.А. Замфірова і А.В. Айдинян, досліджуючи правові наслідки зазначеного Рішення для практики вирішення трудових спорів щодо визнання незаконним звільнення педагогічних працівників і поновлення їх на роботі, виділяють три категорії трудових спорів: «1) трудові спори, що виникли після 07 лютого 2023 і, відповідно, розглядалися після цієї дати; 2) трудові спори, що виникли до 07 лютого 2023, але розглядалися/переглядалися після 07 лютого 2023 року; 3) трудові спори, що виникли і були розглянуті судом до 07 лютого 2023 року, якщо рішення не переглядалося або його перегляд був завершений до цієї дати» [35, с.289].

Вчені з'ясували, що у першому випадку суди задовольняють позови позивачів-педагогів про визнання звільнення незаконним і поновлення на роботі.

Для другої категорії трудових спорів властива певна неоднозначність, відсутність єдиного підходу до їх вирішення.

Найбільш проблемною є третя категорія зазначених спорів, оскільки «формально остаточне рішення у справі було прийнято до ухвалення Рішення КСУ №1-р/2023. Перегляд таких справ за виключними обставинами через визнання неконституційним положень абз. 3 ч. 2 ст. 22 Закону є неможливим. Порухення апеляційного чи касаційного перегляду таких справ ускладнюється пропуском строків такого оскарження» [35, с.289]. У зв'язку з цим учені не виключають можливості «підведення» Рішення Конституційного Суду України під «нововиявлені» обставини, хоча така можливість є доволі дискусійною.

На існування в цілому проблем у виконанні рішень Конституційного Суду України звертається увага в науковій літературі [6, с. 297-300; 67, с. 481].

Ці проблеми суттєво знижують ефективність його діяльності, в тому числі й щодо захисту трудових прав, свобод і законних інтересів.

Відповідно до частини п'ятої 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» [61].

Із набранням чинності для України 11 вересня 1997 року Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод громадяни України набули права на звернення до Європейського суду з прав людини. Заснований у 1959 році, Європейський суд з прав людини залишається гарантом Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Як відзначає М.І. Наньєва, ЄСПЛ зіграв провідну роль у розробці ключових принципів конвенціонального права, підкреслюючи, що права, які захищаються Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод, повинні бути практичними і ефективними, а не просто ілюзорними [85, с. 4].

Відповідно до частини першої ст. 32 Конвенції «юрисдикція Суду поширюється на всі питання тлумачення і застосування Конвенції та Протоколів до неї, подані йому на розгляд згідно зі статтями 33, 34, 46 і 47» [60].

Виходячи зі змісту цієї статті, Європейський суд з прав людини є міжнародним юрисдикційним органом із захисту прав і основоположних свобод людини. Суд розглядає всі питання «тлумачення і застосування Конвенції і Протоколів до неї, а також індивідуальні скарги про порушення прав і свобод людини, проголошених Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод» [60].

Право на звернення до Суду із заявою має «будь-яка особа, неурядова організація або група осіб, які вважають себе потерпілими від порушення прав, передбачених Конвенцією або Протоколами до неї, допущених однією із

Високих Договірних Сторін» [60]. Ці Сторони зобов'язуються «жодним чином не перешкоджати ефективному здійсненню цього права» [60].

У Конвенції проголошуються громадянські та політичні права і свободи. Водночас низка прав, передбачених Конвенцією, прямо або непрямо пов'язані з трудовими правами. Суб'єкти звернення мають можливість звернутися до Суду, якщо вважають себе потерпілими від порушення положень таких статей: ст. 4 «Заборона рабства і примусової праці»; ст.8 «Право на повагу до приватного і сімейного життя»; ст. 11 «Свобода зібрань та об'єднання»; ст.14 «Заборона дискримінації»; ст. 1 «Захист права власності» Протоколу 1; ст. 6 «Право на справедливий суд»; ст.13 «Право на ефективний засіб правового захисту» [60].

Відповідно до п. 8 частини першої ст. 3 Закону України «Про виконавче провадження» від 2 червня 2016 року №1404-VIII [99] «підлягають примусовому виконанню рішення Європейського суду з прав людини з урахуванням особливостей, передбачених Законом України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» [99].

У літературі звертається увага на таку особливість виконання рішень Європейського суду з прав людини в частині майнових стягнень, як особливий суб'єктний склад учасників виконавчого провадження. Особливістю відрізняються підстави відкриття виконавчого провадження стосовно примусового виконання рішень Європейського суду з прав людини в частині майнових стягнень. Також під час примусового виконання рішень Європейського суду з прав людини неможливе добровільне виконання, а стягувач не сплачує авансового внеску відповідно до ст. 26 Закону України «Про виконавче провадження» [138, с. 32].

Важлива норма закріплена у ст. 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23 лютого 2006 року №3477-IV, відповідно до якої «суди застосовують при розгляді справ Конвенцію та практику Суду як джерело права» [100].

Незважаючи на те, що право на працю прямо не захищене Європейською конвенцією з прав людини, в прецедентному праві закріплюються певні принципи, що лежать в основі права на працю, які можуть слугувати базою для тлумачення існуючих положень Конвенції. Важливо розглядати право на працю в контексті Європейської конвенції з прав людини, тому що Європейський суд з прав людини вже має рішення по справах, які стосуються цих аспектів, і того, що є в його прецедентному праві.

Суд включає в сферу дії Конвенції певні права, які мають традиційно розглядатися як соціально-економічні [79].

Європейським судом з прав людини у справах «проти України» було винесено незначну кількість рішень, що стосуються сфери праці, зокрема за 2022-2023 роки було винесено 27 рішень [38; 39]. Більшість справ стосувалися порушень статті 6 Конвенції (право на справедливий суд). Також розглядалися справи щодо порушень ст. 3 (заборона катування); ст. 5 (право на свободу та особисту недоторканність); ст. 7 (ніякого покарання без закону); ст. 8 (право на повагу до приватного та сімейного життя); ст. 9 (свобода думки, совісті та релігії); ст. 10 (свобода вираження поглядів) та ст. 14 (заборона дискримінації).

В контексті забезпечення права працівника на захист трудових прав та інтересів цікавим видається рішення, що було винесено у 2023 році по справі «Статівка проти України» (Заява №64305/12) [144]. Суть справи полягала в тому, що розглядаючи справу, суди двічі по-різному застосовували положення ст. 223 КЗпП України. Так, першого разу було встановлено, що «вимога заявника стосувалася стягнення заробітної плати, а тому не обмежувалася будь-яким строком», як передбачалося частиною другою (у попередній редакції) статті 233 КЗпП України, а другого разу – що ця стаття не була застосовною до справи заявника, і суд послався на частину другу статті 99 Кодексу адміністративного судочинства України, яка передбачає шестимісячний строк для подання адміністративних позовів.

До Європейського суду з прав людини заявник скаржився «за пунктом 1 статті 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та статті 1 Першого протоколу до Конвенції у зв'язку з непослідовним та непередбачуваним способом, в який національні суди відмовили у задоволенні вимоги заявника щодо перерахунку виплати грошового забезпечення та у зв'язку з відсутністю доступу до суду» [144].

Європейський суд зазначив, що у одному і тому ж провадженні той самий суд зайняв протилежну позицію щодо встановлених законом строків, застосованих до справи заявника, встановив, що мало місце порушення пункту 1 статті 6 Конвенції, та постановив, що держава-відповідач повинна сплатити заявнику моральну шкоду та компенсацію судових витрат.

### ***2.3. Захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівника в адміністративному порядку***

Здійснення права на оскарження дій посадових осіб державних і громадських органів, надане громадянам Конституцією України, регулюється Законом України «Про звернення громадян» від 02 червня 1996 року №393/96-ВР [115]. Частиною першою ст.1 Закону передбачене право громадян на «звернення до органів державної влади та органів місцевого самоврядування, об'єднань, підприємств, установ, організацій, медіа, посадових осіб, виходячи з функціональних обов'язків цих органів і осіб, із зауваженнями, скаргами та пропозиціями, що стосуються їх статутної діяльності» [115]. Предметом заяви або клопотання може бути скарга про порушення соціально-економічних прав, політичних та особистих прав і законних інтересів.

До частини першої ст. 1 зазначеного Закону не було внесено змін щодо класифікації прав і свобод відповідно до норм Розділу II Конституції України, в якому проголошені особисті, політичні, соціальні, економічні, культурні та екологічні права і свободи людини і громадянина. Тобто, враховуючи норми Конституції України, потрібно відокремлювати соціальні та економічні права як

окремі види прав людини і громадянина, а трудові права розглядати як підвид соціальних прав. Також у Законі України «Про звернення громадян» ідеться про оскарження «порушень соціально-економічних прав, політичних та особистих прав і законних інтересів» і не зазначається про свободи, порушення яких також може бути предметом оскарження.

Статтею 3 Закону «Про звернення громадян» передбачені види звернень громадян, а саме: «пропозиція (зауваження), заява (клопотання), скарга» [115].

Водночас існує ще один вид звернення, закріплений Законом України «Про інформацію» від 02 жовтня 1992 року №2657-XII (в редакції Закону №2938-VI від 13.01.2011). Ідеться про передбачений статтею 32 цього Закону «інформаційний запит щодо доступу до офіційних документів» та «запит щодо надання письмової або усної інформації» [116].

Працівники мають право звернутися зі зверненням за захистом трудових прав, свобод і законних інтересів до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, який здійснює «парламентський контроль за додержанням конституційних прав і свобод людини і громадянина» [134], в тому числі трудових прав і свобод.

Мета здійснення парламентського контролю Уповноваженим за додержанням конституційних прав і свобод людини і громадянина визначена в ст. 3 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» від 23 грудня 1997 року №776/97-ВР [134]. У цій статті зазначається про «захист прав і свобод людини і громадянина, проголошених Конституцією України, законами України та міжнародними договорами України (п. 1 ч. 1), додержання та повагу до прав і свобод людини і громадянина органами державної влади, органами місцевого самоврядування та їх посадовими і службовими особами (п. 2 ч.1), запобігання порушенням прав і свобод людини і громадянина або сприяння їх поновленню (п. 3 ч.1)» [134]. Інші положення цієї статті також стосуються захисту прав і свобод людини і громадянина.

Характерною рисою правового статусу Уповноваженого є незалежність від інших державних органів і посадових осіб. Відповідно до частини другої ст. 4 Закону «діяльність Уповноваженого доповнює існуючі засоби захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина, не відмінняє їх і не тягне перегляду компетенції державних органів, які забезпечують захист і поновлення порушених прав і свобод» [134].

У розділі IV Закону закріплені повноваження Уповноваженого, а саме його права та обов'язки. Цей перелік є досить об'ємним. Але все ж таки найбільш дійовим з точки зору ефективності захисту прав і свобод людини і громадянина є його право звертатися до суду, передбачене п. 10 частини першої ст. 13 Закону. Уповноваженому надане право звертатися до суду особисто або через свого представника.

Частиною другою ст. 56 Цивільного процесуального кодексу України Уповноваженому Верховної Ради України з прав людини надане право «особисто або через свого представника звертатися до суду з позовом (заявою) з метою захисту прав і свобод людини і громадянина у випадках, встановлених законом. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини може брати участь у розгляді справ за його позовними заявами (заявами), а також на будь-якій стадії розгляду вступати у справу, провадження в якій відкрито за позовами (заявами) 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 має обґрунтувати суду неможливість особи самотійно здійснювати захист своїх інтересів задля запобігання застосування положень ст. 185 Кодексу у разі невиконання Уповноваженим вимог щодо надання такого обґрунтування» [179].

Частиною першою ст. 15 Закону передбачені акти реагування Уповноваженого щодо порушень Конституції України, законів України, міжнародних договорів України, що стосуються прав і свобод людини і

громадянина, а саме «конституційне подання Уповноваженого та подання Уповноваженого до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, об'єднань громадян, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та їх посадових і службових осіб» [134].

При цьому важливо підкреслити те, що відповідно до частини третьої ст. 15 Закону подання Уповноваженого, що вноситься ним до зазначених у частині суб'єктів, зобов'язує їх вжити «відповідних заходів у місячний строк щодо усунення виявлених порушень прав і свобод людини і громадянина» [134].

Із письмовими зверненнями до Уповноваженого звертаються «громадяни України, іноземці, особи без громадянства або особи, які діють в їх інтересах, відповідно до Закону України «Про звернення громадян», як правило, протягом року після виявлення порушення прав і свобод людини і громадянина» [134].

В умовах повномасштабної військової агресії, насамперед, під ударом опинилися права людини, у зв'язку з чим діяльність Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини потребувала суттєвих змін, передусім зміни підходу до роботи по територіях України. Уповноважений докладає зусиль до розбудови регіональної мережі своїх представників, відповідальних за конкретну область. Це дозволяє наблизити до громадян консультативні послуги з питань прав людини та спростити доступ для звернення до Уповноваженого.

Протягом 2022 року до Уповноваженого «надійшло 42 485 звернень, з них 562 колективні звернення від 7 779 осіб та 41 923 індивідуальні звернення» [205].

Упродовж 2023 року до Уповноваженого «надійшло 95 796 звернень, з них 860 – колективних (18 245 осіб) і 94 936 індивідуальних» [206]. Отже, кількість звернень до Уповноваженого порівняно з 2022 роком зросла більш як удвічі. Це можна пояснити розвитком і розгалуженістю мережі представництв Омбудсмана в областях України та сподіваннями на оперативний і об'єктивний розгляд звернення та захист порушених прав.

Питання про дотримання прав людини і громадянина на працю є об'єктом постійного моніторингу Уповноваженого, до якого протягом 2023 року

«надійшло 1478 повідомлень про порушення трудових прав працівників. Найбільш суттєвими в цій сфері стали питання щодо реалізації права на отримання винагороди за працю, права потерпілих на виробництві внаслідок нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання» [206].

Кількість таких звернень майже вдвічі перевищує кількість звернень до Уповноваженого про порушення прав людини і громадянина у сфері соціального захисту. Щодо останніх протягом 2023 року «надійшло 813 звернень (5530 повідомлень)».

Протягом 2022 і 2023 років до Уповноваженого надходило чимало скарг щодо заборгованості із виплати заробітної плати. У Щорічній доповіді про стан дотримання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні 2022 року відзначається, що «з початку повномасштабного вторгнення відсутня повна статистична інформація щодо суми заборгованості з виплати заробітної плати» [205]. У Щорічній доповіді 2023 року зазначається, що «на 01 січня 2024 року така заборгованість без урахування частини ТОТ сягнула 2,98 млрд грн (на 01 січня 2023 року становила 2,82 млрд грн). Заборгованість із заробітної плати на підприємствах, що перебувають у сфері управління центральних органів виконавчої влади, на 01 січня 2024 року становила 2,23 млрд грн (на 01 січня 2023 року – 2,18 млрд грн)» [206, с.144].

В аналітичному звіті щодо відповідності законодавства України *acquis communautaire* (праву ЄС) Європейська Комісія 2023 року зауважила, що «Україні потрібно вирішити проблему заборгованості із заробітної плати» [55].

У 2023 році прикладом реагування Уповноваженого на зазначені скарги є заходи на звернення Голови регіонального об'єднання незалежної профспілки гірників України Червонограда в інтересах колективу ДП «Львіввугілля» щодо порушення права працівників на оплату праці у зв'язку з частковою невикплатою заробітної плати за березень 2023 року [206, с.145]. Уповноваженим було надано відповідні рекомендації Міністерству енергетики України. За результатами заходів реагування «більш як 6000 працівникам державного підприємства

вугільної промисловості виплачено заробітну плату за період з січня до березня 2023 року на суму 395 560,0 тис. грн.» [206, с.145].

У 2023 році до Уповноваженого надходили звернення вагітних жінок щодо відмови роботодавця у наданні відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами з порушенням вимог, передбачених Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо особливостей використання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами» від 13 липня 2023 року №3238-IX [104]. Порушення права на відпустку відбувалося через несвоєчасне внесення Міністерством охорони здоров'я України змін до відомчого нормативно-правового акту.

Останнім часом після набрання чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань» від 22 листопада 2023 року №3494-IX [101] до Уповноваженого надходять звернення від громадян щодо незгоди з окремими положеннями зазначеного Закону та щодо неконституційності Закону №3494-IX (його окремих положень).

Уповноваженим здійснювався також контроль за дотриманням прав потерпілих у результаті нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання. Порушення прав потерпілих на виробництві стосувалися неотримання відшкодування витрат на спеціальний медичний догляд, на постійний сторонній догляд, додаткове харчування, побутове обслуговування, а також на забезпечення лікарськими засобами і медичними виробами, потрібними їм за медичними висновками, на безоплатній основі.

Важливим напрямом діяльності Уповноваженого є перевірка здійснення контролю за дотриманням трудових прав працівників підприємств, установ, організацій. Потрібно відзначити, що Держпраці та її територіальні органи не здійснювали з 24 лютого 2022 року заходів державного нагляду (контролю) за дотриманням вимог Закону України від 15 березня 2022 року №2136-IX, у тому числі через відсутність відповідної форми акту перевірки з переліком питань до

нього, тому необхідно було внести зміни до відомчого нормативно-правового акту.

Уповноваженим було внесено подання Першому віце-прем'єр-міністру України – Міністру економіки України і рекомендовано привести у відповідність форми документів, які складаються при здійсненні заходів державного нагляду (контролю) за дотриманням вимог Закону України №2136-IX, а також щодо прийняття на роботу без укладення трудового договору та неправомірності його припинення. Надані Уповноваженим рекомендації було враховано і внесено зміни до наказу Міністерства економіки України від 9 березня 2023 року №1243 «Про внесення змін до наказу Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 27 жовтня 2020 року №2161» [109]. Державний нагляд (контроль) за виконанням законодавства про працю було відновлено з 16 червня 2023 року.

Оцінюючи в цілому ефективність діяльності Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, варто відзначити, що не завжди його рекомендації, зокрема, органам державної влади, іншим державним органами враховуються на практиці. Так, у Щорічній доповіді за 2022 рік відзначається, що «Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини було надано 151 рекомендацію Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України, центральним та місцевим органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування, установам та організаціям. Станом на кінець 2023 року тільки третина рекомендацій Уповноваженого була врахована. У процесі виконання знаходиться кожна четверта рекомендація. Часткове виконання припадає на кожную дванадцяту рекомендацію. Зокрема, Верховною Радою України не було виконано 41,2% рекомендацій, а Міністерством юстиції України – 55,6%» [206, с.с.265, 267].

Зрозуміло, що в цьому випадку йдеться про врахування рекомендацій Уповноваженого, які не є обов'язковими для виконання. Водночас у Законі чітко не закріплена обов'язковість виконання подання Уповноваженого, що вноситься

ним до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, об'єднань громадян, підприємств, установ і організацій, їх посадовим і службовим особам. У частині третій ст. 15 Закону, по-перше, не зазначається про обов'язковість виконання такого подання, хоча й передбачається «вжиття відповідних заходів у місячний строк щодо усунення виявлених порушень прав і свобод людини і громадянина» [134]. По-друге, відсутнє зазначення про правові наслідки невиконання подання Уповноваженого, тобто не вжиття відповідних заходів. Це, певною мірою, знижує ефективність діяльності Уповноваженого і не забезпечує усунення виявлених порушень.

Статтею 22 Закону встановлений обов'язок зазначених вище суб'єктів співпрацювати з Уповноваженим. Водночас частиною третьою цієї статті їх відповідальність обмежується відмовою від співпраці, а також умисним приховуванням або наданням неправдивих даних, будь-яким незаконним втручанням у діяльність Уповноваженого з метою протидії.

Як видається, з метою підвищення ефективності діяльності Уповноваженого доцільно доповнити частину третю ст. 15 Закону положенням про обов'язковість виконання подання Уповноваженого зазначеним у цій частині суб'єктами, а частину третю ст. 22 Закону – положенням про відповідальність за невиконання подання Уповноваженого.

У Законі також згадуються підприємства, установи, організації, хоча враховуючи зміни у чинному законодавстві після прийняття цього Закону, потрібно було б зазначити «підприємства, установи, організації та фізичні особи, які використовують найману працю».

Адміністративною формою захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників є здійснення уповноваженими органами державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю. У науці трудового права Д.В. Бурлаченком здійснене спеціальне комплексне дослідження нагляду і контролю як «елементів системи захисту трудових прав і свобод» [7]. Д.В. Бурлаченко пропонує «доповнити нормативні положення про основні

завдання нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю і включити до них забезпечення дотримання і захисту прав і свобод працівників, що має стати відображенням людиноцентристського підходу до правової регламентації відносин у цій сфері» [7].

Чинне законодавство України у сфері нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю є системою міжнародно-правових актів, ратифікованих Україною, та актів національного законодавства. Серед міжнародно-правових актів вагому роль у цій сфері відіграють конвенції та рекомендації МОП, зокрема, Конвенція МОП №81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі 1947 року [59], Рекомендація МОП №81 щодо інспекції праці 1947 року [142], Конвенція МОП №129 про інспекцію праці в сільському господарстві 1969 року [58], Рекомендація МОП №133 щодо інспекції праці в сільському господарстві 1969 року [140], Рекомендація МОП №185 щодо інспекції умов праці та побуту моряків 1996 року [141] та ін.

Норми про нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю закріплені в законах України, підзаконних нормативно-правових актах, а саме: главі XVIII КЗпП України, законах України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 5 квітня 2007 року №877-V [124], «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21 травня 1997 року №289/97-ВР [120], «Про місцеві державні адміністрації» від 9 квітня 1999 року №586-XIV [121] та ін.; Положенні про Державну службу України з питань праці, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 року №96 [92], постанові Кабінету Міністрів України «Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю» від 21 серпня 2019 року №823 [25], Порядку здійснення державного нагляду за дотриманням законодавства про працю, затверджене постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю» від 21 серпня 2019 року №823 [94], Порядку здійснення державного контролю за дотриманням законодавства про

працю, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року №823 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 4 грудня 2019 року №1132) [93], інших нормативно-правових актах.

Відповідно до частини першої ст. 259 КЗпП України «державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами-підприємцями, які використовують найману працю, здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України» [49].

У частині другій ст. 259 зазначається про здійснення контролю центральними органами виконавчої влади за додержанням законодавства про працю на підприємствах, в установах і організаціях, що перебувають у їх функціональному підпорядкуванні. Окремо передбачається право «податкових органів з метою перевірки дотримання податкового законодавства здійснювати такий контроль на всіх підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності та підпорядкування, а також право органів місцевого самоврядування здійснювати контроль на підприємствах, в установах і організаціях, що перебувають у комунальній власності відповідних територіальних громад» [49].

Частиною третьою ст. 259 КЗпП України надається право профспілкам та їх об'єднанням здійснювати громадський контроль за додержанням законодавства про працю.

Захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівників здійснюється в рамках правовідносин із нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, галузева природа яких більшістю вітчизняних науковців визнається адміністративною, а не трудовою. Так, П.Д. Пилипенко відзначає, що «держава як гарант соціальних прав і свобод

громадян України, створюючи та забезпечуючи умови для повного здійснення ними права на працю зобов'язана слідкувати за неухильним дотриманням, в тому числі і законодавства про працю. А, отже, нагляд і контроль тут є однією з функцій сучасної правової держави. Інша річ, що здійснення цієї функції перебуває поза межами предмету трудового права, а стосується переважно сфери публічно-правових галузей, які на відміну від трудового права послуговуються дещо іншими способами впливу на суспільні відносини» [90, с. 7]. До предмету трудового права вчений включає тільки відносини, які пов'язані зі здійсненням громадського контролю за дотриманням «роботодавцем законодавства про працю та про охорону праці, а також за створенням на підприємстві, в установі, організації безпечних та нешкідливих умов праці та правильним застосуванням встановлених умов оплати праці» [90, с. 7].

Чинним законодавством такий контроль покладається на виборні органи профспілкових організацій, що функціонують безпосередньо на підприємствах, в установах і організаціях.

Водночас у науці трудового права висловлена й інша точка зору. Так, М.І. Іншин, С.В. Вишновецька, В.Л. Костюк і В.І. Щербина вважають, що «відносини нагляду і контролю у сфері праці належать до таких, що забезпечують ефективне функціонування трудових відносин» [172, с.21-22], тим самим включаючи їх до предмету трудового права.

На думку Д.В. Бурлаченка, «відносини з нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю є складовою предмету трудового права» [7, с.85]. Виходячи з двох концепцій предмету трудового права, вчений вважає, що відповідно до концепції предмету трудового права як трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин «відносини з нагляду і контролю належать до останнього виду відносин» [7, с.85]. Якщо розглядати іншу концепцію предмету трудового права, до якого включаються індивідуальні та колективні трудові відносини, то «відносини з нагляду і контролю є самостійним

видом суспільних відносин, які мають як зовнішній, так і внутрішній характер залежно від їх виду» [7, с.85].

Як видається, точка зору про включення відносин із нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю до предмету трудового права заслуговує на підтримку. В якості додаткових аргументів на її підтримку варто відзначити, що у вітчизняній літературі нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю розглядається як складова захисної функції трудового права як однієї з основних функцій галузі. С.В. Венедіктов зазначає, що захисна функція трудового права «особливо виразно проявляється під час здійснення нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю, а також під час розгляду трудових спорів» [13, с.29].

Г.І. Чанишева звертає увагу на таку особливість методу трудового права, як «наявність специфічних способів захисту трудових прав та забезпечення виконання трудових обов'язків (можливість захисту трудових прав у комісії з трудових спорів, застосування дисциплінарної та матеріальної відповідальності, діяльність системи органів нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю та охорону праці (Державної служби України з питань праці та її територіальних органів та ін.)» [191, с.10].

Потрібно також враховувати, що норми про нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю закріплені в окремій главі XVIII з відповідною назвою КЗпП України. Структура Кодексу відображує структуру системи трудового права, в якій виокремлюється окремий правовий інститут «Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю».

Відповідні норми закріплені в трудових кодексах інших зарубіжних країн. Зокрема ці норми містяться у розділі XIII «Нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства» Трудового кодексу Республіки Молдова, главі 5 «Нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства розділу 1 «Загальні положення» Трудового кодексу Республіки Вірменія від 9 листопада 2004 року [210].

У трудових кодексах окремих зарубіжних країн закріплені норми тільки про контроль за додержанням законодавства про працю. Так, нормами розділу IV «Захист трудових прав» Трудового кодексу Литовської Республіки врегульований контроль за виконанням норм цього Кодексу та інших норм трудового права. Відповідно до ст. 18 «Захист трудових прав в адміністративному порядку» контроль за виконанням норм цього Кодексу та інших норм трудового права здійснюється і превенція їх порушень в рамках установлені правовими актами компетенції провадиться Державною інспекцією праці при Міністерстві соціального захисту і праці Литовської Республіки та іншими органами.

Статтею 15 «Орган, який здійснює державний контроль за додержанням трудового законодавства» Трудового кодексу Азербайджанської Республіки від 01 лютого 1999 року [1] здійснення державного контролю за додержанням вимог цього Кодексу та інших нормативно-правових актів, які стосуються трудового законодавства, покладено на відповідний орган виконавчої влади.

Розділ 5 «Контроль за додержанням трудового законодавства Республіки Казахстан» Трудового кодексу Республіки Казахстан від 23 листопада 2015 року №414-V [45] містить главу 21 «Державний контроль за додержанням трудового законодавства Республіки Казахстан» і главу 22 «Внутрішній контроль».

Вище зазначене свідчить про включення відносин із нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю до предмету трудового, а не адміністративного права.

Постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 року №96 затверджено Положення про Державну службу України з питань праці, відповідно до якої «Державна служба України з питань праці (далі – Держпраці) є центральним органом виконавчої влади. Діяльність Держпраці спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Першого віце-прем'єр-міністра України-Міністра економіки» [92].

Відповідно до п. 1 Положення Держпраці «реалізує державну політику 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 від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, на випадок безробіття (далі – 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» [92].

Повноваження Держпраці закріплені в п. 4 Положення, що містить 55 підпунктів. Перелік повноважень не є вичерпним, так як у п. 55 зазначається про здійснення інших повноважень, визначених законом. Що стосується безпосередньо захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників, то варто назвати такі повноваження Держпраці: «здійснює державний контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами, у тому числі їх структурними та відокремленими підрозділами, які не є юридичними особами, та фізичними особами, які використовують найману працю (підп.6 п. 4); здійснює державний нагляд за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення центральними органами виконавчої влади (підп. 6<sup>1</sup> п. 4); здійснює контроль за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці (підп. 8 п. 4); здійснює державний контроль за додержанням вимог законодавства про працю, зайнятість населення в частині дотримання прав громадян під час прийому на роботу та працівників під час звільнення з роботи; використання праці іноземців та осіб без громадянства; наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця; дотримання прав і гарантій стосовно працевлаштування громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню; провадження діяльності з

надання послуг з посередництва та працевлаштування (підп. 9 п. 4); здійснює контроль за дотриманням вимог законодавства про рекламу щодо реклами про вакансії (прийом на роботу) (підп.10 п.4); здійснює державний контроль за додержанням підприємствами, установами та організаціями, у тому числі підприємствами, організаціями громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичними особами, які використовують найману працю, законодавства про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю у частині виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю (підп. 11 п. 4); здійснює контроль за своєчасністю та об'єктивністю розслідування нещасних випадків на виробництві, їх документальним оформленням і веденням обліку, виконанням заходів з усунення причин нещасних випадків (підп. 13 п. 4)» [92] та ін.

В умовах повномасштабної російської агресії було внесено корективи в діяльність Держпраці. Постановою Кабінету Міністрів України «Про припинення заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду в умовах воєнного стану» від 13 березня 2022 року №303 [127] було припинено проведення планових та позапланових заходів державного нагляду (контролю) на період уведеного Указом Президента України від 24 лютого 2022 року №64 воєнного стану в Україні.

Пунктом 2 постанови Кабінету Міністрів України від 13 березня 2022 року №303 передбачається, що «за наявності загрози, що має негативний вплив на права, законні інтереси, життя та здоров'я людини, захист навколишнього природного середовища та забезпечення безпеки держави, а також для виконання міжнародних зобов'язань України протягом періоду воєнного стану дозволити здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю) на підставі рішень центральних органів виконавчої влади, що забезпечують формування державної політики у відповідних сферах» [127].

Тобто постановою Кабінету Міністрів України №303 було накладено «мораторій на проведення заходів державного нагляду (контролю) в умовах

воєнного стану. З метою забезпечення трудових прав працівників, інспектори праці проводили інформаційні відвідування роботодавців та надавали консультаційну підтримку протягом усього періоду воєнного стану. Однак не всі роботодавці врахували рекомендації інспекторів праці» [16].

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01 липня 2022 року №2352-IX [103] було доповнено Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» ст. 16 «Державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю у період дії воєнного стану». Відповідно до частини першої цієї статті «у період дії воєнного стану центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи можуть здійснювати за заявою працівника або профспілки позапланові заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання та фізичними особами, які використовують найману працю, в частині додержання вимог цього Закону, а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин та законності припинення трудових договорів» [123].

Абзацом першим частини третьої ст.16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачені три випадки, в яких здійснюються позапланові заходи державного нагляду (контролю) у період дії воєнного стану, а саме: «за наявності підстав, визначених абзацами п'ятим, восьмим, дев'ятим, десятим частини першої статті 6 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності»; за зверненням Київської міської військової адміністрації або обласної військової адміністрації; у зв'язку з невиконанням суб'єктом господарювання приписів про усунення порушень вимог законодавства, виданих після 1 травня 2022 року» [123].

Отже, Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» зі внесеними змінами було частково знято обмеження на проведення перевірок з боку Держпраці додержання законодавства про працю. Держпраці перейшла від інформаційної компанії до відновлення перевірок.

Наказом Міністерства економіки України від 16 червня 2023 року №5782 було дозволено Держпраці протягом періоду воєнного стану проводити позапланові «заходи державного нагляду (контролю) у сфері охорони праці, гігієни праці, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю з підстав, визначених абзацами п'ятим, восьмим та дев'ятим частини першої статті 6 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» [127].

Потрібно також враховувати, що відповідно до абзацу другого частини третьої ст. 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» «у період дії воєнного стану у разі виконання в повному обсязі та у встановлений строк приписів про усунення порушень, виявлених під час здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю), штрафи, передбачені ст.265 КЗпП України, не застосовуються».

Як уже відзначалося, в умовах воєнного стану Держпраці дозволено здійснювати позапланові заходи державного нагляду (контролю) у сфері охорони праці, гігієни праці, а також з питань нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю лише з підстав, визначених абзацами п'ятим, восьмим і дев'ятим частини першої статті 6 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності». У зв'язку із цим заходи контролю щодо порушення вимог статті 24-1 Закону України «Про рекламу» 2023 року Держпраця не проводила. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини звернувся до Кабінету Міністрів України з пропозицією розглянути можливість відновлення здійснення Держпрацею позапланових заходів державного нагляду (контролю) за дотриманням вимог законодавства про рекламу щодо реклами про вакансії (прийом на роботу) та

внесення відповідних змін до наказу Міністерства економіки України №5782 від 16.06.2023 №5782 «Про здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю) протягом періоду воєнного стану». Однак до теперішнього часу це питання залишається не вирішеним.

Припинення заходів державного нагляду (контролю) в умовах воєнного стану та відновлення з 16 червня 2023 року проведення позапланових заходів державного нагляду (контролю) у сфері охорони праці, гігієни праці, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю тільки з підстав, визначених абзацами п'ятим, восьмим та дев'ятим частини першої статті 6 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», безумовно, знижує ефективність діяльності Державної служби України з питань праці як юрисдикційного органу захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників.

Водночас і в умовах воєнного стану Держпраці продовжує відігравати вагомую роль у захисті зазначених прав, свобод і законних інтересів. Починаючи з 16 червня 2023 року, Держпраці здійснювала позапланові заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю в частині дотримання строків та першочерговості виплати заробітної плати на підприємствах, установах, організаціях та у фізичних осіб-підприємців. Протягом цього періоду (з 16 червня і до кінця 2023 року) інспектори праці провели заходи контролю на 668 підприємствах-боржниках із виплати заробітної плати, з яких 109 підприємств на дату проведення перевірки погасили заборгованість. За результатами контрольних заходів інспекторами праці було внесено 559 приписів про усунення виявлених порушень. За вимогами інспекторів праці 229 підприємств-боржників погасили заборгованість із виплати заробітної плати на суму 295,1 млн грн, тобто підприємства повністю чи частково розрахувалися з 16 359 працівниками [156].

#### ***2.4. Профспілковий захист трудових прав, свобод і законних інтересів за зверненням працівника***

Профспілковий захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівників здійснюється на підставі ст. 36 Конституції України [61], ст. 242 Кодексу законів про працю України [49], Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року №1045-XIV [128], статутів профспілок, актів соціального діалогу. Відповідно до частини першої ст. 21 Закону «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» [128].

У сучасній літературі правовий статус профспілок, їх об'єднань, у тому числі їх функції досліджуються вітчизняними і зарубіжними науковцями, профспілковими діячами, такими, як І. Віссер [40], Ю.М. Гришина, Г.І. Чанишева [23], С.В. Вишновецька [15], О.М. Ярошенко, М.І. Іншин та І.П. Жигалкін [208], О.І. Кисельова і К.Р. Корощенко [46], В.Л. Костюк [172], В.М. Короленко [63], Ю. Коркут, А. Райтер, М. Маганарис, Д. Бейлі [62], Г.В. Осовий [87], Я.В. Сімутіна [153], О.О. Піфко [91], Н.А. Циганчук [181] та ін.

У Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» відсутня спеціальна норма про функції профспілок, їх об'єднань. Зі змісту частини першої ст. 2 Закону, відповідно до якої «професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки» [128], впливають дві основні функції профспілок – представницька і захисна.

В науковій літературі поряд з основними функціями профспілок, їх об'єднань – представницькою та захисною виокремлюється функція здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю та про охорону праці. Водночас як відзначають Ю.М. Гришина і Г.І. Чанишева, «виокремлення трьох зазначених вище основних функцій профспілок є досить

умовним, тому що під функцією можна розуміти як один, так і декілька взаємопов'язаних напрямів діяльності. Саме через цей взаємозв'язок у більшості випадків такі функції, як представницька і захисна здійснюються профспілками, їх об'єднаннями одночасно» [23, с. 197].

Вітчизняними науковцями подається й більш розгорнута класифікація функцій профспілок. Так, на думку С.В. Вишновецької і А.Г. Самборської, серед основних функцій профспілок доцільно виділяти функції двох рівнів. До функцій першого рівня належать захисна і представницька функції, що зумовлюють існування інших функцій профспілок. До функцій другого рівня належать такі функції, як «організаційно-виробнича, контрольно-наглядова, соціально-економічна, культурно-виховна, консультативна та функція міжнародної співпраці, які є похідними від функцій першого рівня» [15, с.79].

Аналізуючи зміст частини першої ст. 14 «Діяльність профспілок» Закону України №2136-ІХ, якою встановлений обов'язок професійних спілок у межах своєї діяльності максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави, Ю.М. Гришина і Г.І. Чанишева доходять висновку про «покладення на профспілки, їх об'єднання нової функції – функції максимального сприяння забезпеченню обороноздатності держави» [23, с.198]. До того ж учені стверджують, що в умовах воєнного стану «ця функція, як впливає зі змісту ст. 14 цього Закону, має бути визнана головною у діяльності професійних спілок» [23, с.198]. На нашу думку, з таким висновком важко погодитися. Доцільніше було б визнавати покладення нового обов'язку на профспілки в умовах воєнного стану. Водночас варто підтримати Ю.Г. Гришину і Г.І. Чанишеву в тому, що в цьому випадку не йдеться про конкретні повноваження профспілок, «як це має місце у нормах Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» щодо представницької та захисної функцій профспілок» [23, с.198]. Видається доцільним конкретизувати цей обов'язок у статутах профспілок, колективних угодах і договорах.

Визнаючи право на працю як основне трудове право, проголошене міжнародно-правовими актами, Конституцією України, все ж не можна обмежувати захисну функцію профспілок, їх об'єднань захистом тільки цього права, що передбачено в назві та змісті ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». У зв'язку з цим пропонується змінити назву ст. 21 цього Закону та іменувати її «Повноваження профспілок, їх об'єднань щодо захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю». Своєю чергою, зміст частини першої ст. 21 видається доцільним викласти в такій редакції: «Профспілки, їх об'єднання захищають трудові права, свободи та законні інтереси працівників, беруть участь у розробленні та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту».

Захисна функція профспілок, їх об'єднань залишається однією з основних їх функцій. Існує думка, що ця функція реалізується у взаємовідносинах між працівником і роботодавцем, на відміну від представницької функції, що охоплює взаємовідносини між профспілкою і державою. Зазначена точка зору викликає заперечення і спростовується змістом частини першої ст. 19 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», відповідно до якої «профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в державних органах та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян» [128].

Зміст представницької та захисної функцій конкретизуються у статутах профспілок, їх об'єднань. Так, відповідно до п. 1.5 Статуту професійної спілки працівників агропромислового комплексу України (далі – Профспілка) «Профспілка здійснює представництво і захист колективних та індивідуальних трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників, членів профспілки в органах державної виконавчої влади, місцевого самоврядування, у

відносинах із роботодавцями, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями, з іншими громадськими організаціями на основі соціального партнерства, виходячи з принципів рівноправності, соціального діалогу, пошуку компромісів, а в разі необхідності – конструктивної опозиції в досягненні цілей щодо захисту прав та інтересів працівників членів Профспілки» [157].

Профспілці надане право представляти інтереси своїх членів під час реалізації «конституційного права в судових органах, звернень до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також у міжнародних судових установах» [157].

Зазначається, що «у разі необхідності під час захисту прав та інтересів своїх членів Профспілка організовує страйки, мітинги, демонстрації, інші акції протесту або бере участь в аналогічних всеукраїнських та регіональних заходах, які проводять профспілки, згідно з чинним законодавством» [157].

Працівник має право в індивідуальному порядку звернутися за захистом своїх трудових прав, свобод, законних інтересів до профспілки. Профспілка також може здійснювати представництво працівників при зверненні їх до інших органів захисту зазначених прав, свобод та інтересів.

Відповідно до частини третьої ст. 19 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії» «у питаннях індивідуальних прав та інтересів своїх членів профспілки здійснюють представництво та захист у порядку, передбаченому законодавством та їх статутами» [128].

Працівник має право звернутися до профспілкової організації, що представляє його інтереси, для того, щоб за її участю врегулювати розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем. Участь у безпосередніх переговорах профспілкової організації у такому випадку передбачена частиною другою ст. 224 КЗпП України.

Відповідно до частини першої ст. 26 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» «профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси працівників в органах, що розглядають індивідуальні

трудові спори» [128]. Так, частиною першою ст. 226 КЗпП України передбачається, що в комісії по трудових спорах «за бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового органу» [49].

Частиною четвертою ст. 19 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» профспілкам, їх об'єднанням надане «право представляти інтереси 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» [128].

Так, у ст. 4 Цивільного процесуального кодексу України закріплене право на звернення до суду за захистом. Частиною другою цієї статті передбачено, що «у встановлених законом випадках до суду можуть звертатися органи та особи, яким законом надано право звертатися до суду в інтересах інших осіб або державних чи суспільних інтересах».

Статтею 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачені повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації. Відповідно до п. 8 частини першої цієї статті «виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації представляє інтереси працівників за їх дорученням при розгляді трудових індивідуальних спорів» [128].

Що стосується профспілкового захисту у випадках конкретних порушень трудових прав, то профспілки мають відігравати важливу роль у комплексному і систематичному попередженню мобінгу (цькування), на що звертають увагу О.Г. Серeda і Т.В. Красюк [152, с.181-182]. Вчені наводять приклад досвіду активності профспілок у протидії мобінгу в Італії. Ідеться про інформаційну діяльність профспілок, організацію ними навчання, заснування Конфедерацією

профспілок Італії CISL центрів допомоги жертвам мобінгу по всій Італії, що надають реальну допомогу у таких випадках.

Пунктом 10 частини першої ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» встановлено, що «виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації дає згоду або відмовляє у дачі згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом діючої на підприємстві, в установі, організації профспілки, у випадках, передбачених законом, та з урахуванням особливостей застосування у цій частині спрощеного режиму регулювання трудових відносин відповідно до статті 49<sup>8</sup> КЗпП України» [128].

Порядок надання згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця врегульований ст.ст. 43 КЗпП України, 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Частиною другою ст. 5 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачається, що «у період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів» [123]. Вочевидь, що в цій частині потрібно було б зазначити й норми відповідних статей Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Питання про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) залишається дискусійним у науці трудового права. З цього питання можна виділити три точки зору: 1) така згода є необхідною, оскільки захищається основне трудове право працівника – право на працю; 2) згода виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) має бути скасована, оскільки обмежує право роботодавця здійснювати підбір кадрів і проводити власну кадрову політику; 3) вирішення цього питання необхідно перенести на локальний рівень і включити норму про попередню згоду виборного органу первинної

профспілкової організації (профспілкового представника) до колективного договору, якщо сторони колективних переговорів досягли згоди з цього питання.

На нашу думку, третій варіант є більш прийнятним, хоча не виключено, що досягти згоди з цього питання під час колективних переговорів є непростим завданням, проте багато чого у вирішенні цього питання залежить саме від профспілок, їх організацій, які представляють інтереси працівників.

Потрібно відзначити, що норма про попередню згоду виборного профспілкового органу на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця не включена до проєкту Трудового кодексу України. Статтею 73 законопроєкту встановлені «особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з членом профспілки» [136]. Попередню згоду виборного профспілкового органу замінено проведенням консультацій з «відповідними представниками працівників» у разі наміру роботодавця розірвати трудовий договір з працівником, який є членом профспілки, «з підстав, передбачених статтями 66 (крім ліквідації юридичної особи – роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця), 67-69, 70 цього Кодексу» [136]. Також передбачене надання «представникам працівників копій документів або відомостей, що підтверджують наявність законних підстав для розірвання трудового договору не пізніше ніж за 6 робочих днів до запланованої дати звільнення» [136].

Частиною другою ст. 73 законопроєкту представникам працівників надане право протягом трьох робочих днів з дня отримання зазначеної вище інформації ініціювати консультації з роботодавцем, за результатами яких складається протокол.

Якщо консультації не були ініційовані «протягом трьох днів або за результатами проведених консультацій не досягнуто інших домовленостей, роботодавець має право розірвати трудовий договір з працівником, який є членом профспілки» [136], із зазначених вище підстав.

Таким чином, попередню згоду виборного органу первинної профспілкової організації на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за чинним законодавством України за проектом Трудового кодексу України замінено інформаційно-узгоджувальною процедурою з представниками працівників.

Відповідно до частини четвертої ст. 73 проекту Трудового кодексу України «на період розгляду представниками працівників інформації, зазначеної у частині першій цієї статті, та проведення консультацій працівник, який є членом профспілки, може бути відсторонений від роботи без збереження заробітної плати за рішенням роботодавця» [136]. На нашу думку, цю норму необхідно виключити із цієї статті як таку, що суперечить частині третій ст. 22 Конституції України.

Частиною першою ст. 14 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» професійні спілки зобов'язано в межах їх діяльності «максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом» [123].

При цьому законодавець, насамперед, акцентував увагу на забезпеченні саме громадського контролю профспілок за мінімальними трудовими гарантіями, що має важливе значення в умовах воєнного стану. Річ у тім, що нормами зазначеного Закону обмежено окремі трудові права працівників, але таке обмеження відбулося зі збереженням мінімальних трудових гарантій, про які йдеться в Законі.

Громадський контроль за додержанням законодавства про працю здійснюється профспілками, їх об'єднаннями згідно з нормами ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та є формою реалізації функції «здійснення профспілками громадського контролю за додержанням законодавства про працю та про охорону праці» [128].

Здійснення профспілками, їх об'єднаннями громадського контролю за додержанням законодавства про працю також варто розглядати як одну з форм реалізації як принципу забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів в індивідуальному порядку, так і принципу забезпечення права працівника на колективний захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівників.

Повноваження профспілок, їх об'єднань щодо здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю закріплені у ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Відповідно до частини сьомої цієї статті «профспілки здійснюють громадський контроль за виплатою заробітної плати, додержанням законодавства про працю та про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих і санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального і колективного захисту. Профспілки наділені правом вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємстві в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників, у разі загрози життю або здоров'ю працівників» [128].

В наступній частині ст. 21 Закону закріплюються права профспілок на «проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам з питань охорони праці, на участь у розслідуванні причин нещасних випадків і профзахворювань на виробництві» [128]. З цих питань профспілки дають свої висновки.

Працівники мають право звертатися до служб правової допомоги, відповідних інспекцій, комісій, які створюються профспілками, їх об'єднаннями для виконання повноважень, передбачених зазначеними частинами ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Частиною дев'ятою ст. 21 цього Закону уповноваженим представникам профспілок надане «право вносити роботодавцям, органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування подання про усунення порушень законодавства про працю» [128], що мають бути обов'язково ними розглянуто. Також у цій частині передбачене право профспілок на одержання від роботодавця і зазначених органів аргументованих відповідей у місячний термін.

Дії або бездіяльність посадових осіб можуть бути оскаржені профспілками до місцевого суду в разі ненадання аргументованої відповіді у цей термін.

Видається доцільним доповнити назву ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» словами «та законодавства про охорону праці», оскільки в чинній назві зазначається тільки про громадський контроль за законодавством про працю.

Статтею 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» закріплені повноваження виборного органу первинної профспілкової організації зі здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю та про охорону праці. Відповідно до п. 12 частини першої цієї статті «виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації здійснює громадський контроль за виконанням роботодавцем законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі або організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, вимагає усунення виявлених недоліків» [128].

Законодавчі положення про громадський контроль профспілок, їх об'єднань за додержанням законодавства про працю конкретизовані у колективних угодах і договорах. Так, відповідно до підп. 5.4.2 п. 5.4 Галузевої угоди між Міністерством розвитку громад, територій та інфраструктури України, Об'єднанням організацій роботодавців «Всеукраїнська конфедерація роботодавців житлово-комунальної галузі України» та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої

промисловості, побутового обслуговування населення України на 2023-2027 роки від 6 грудня 2023 року [17] Галузева профспілка через свої виборні органи забезпечує здійснення громадського контролю за дотриманням на підприємствах, в установах та організаціях галузі Закону України «Про охорону праці». У підп. 5.4.3 передбачене зобов'язання забезпечувати «захист прав та законних інтересів працівників під час вирішення спорів з питань охорони праці, протидію безпідставному звинуваченню потерпілих на виробництві, відмові роботодавця у складенні акту установленої форми» [17]. Підпунктом 5.4.5 закріплене зобов'язання інформування відповідних органів «про факти порушень законодавства про охорону праці, усунення яких потребує державного втручання, та у разі необхідності внесення подань щодо розгляду цими органами питання про відповідність займаній посаді або притягнення до адміністративної чи кримінальної відповідальності посадових осіб за порушення нормативно-правових актів з охорони праці» [17].

Проте на законодавчому рівні та в колективних угодах і договорах не регулюється низка практичних питань здійснення профспілками громадського контролю за додержанням законодавства про працю. У зв'язку з цим видається доцільною розробка окремого Положення про порядок здійснення профспілками, їх об'єднаннями громадського контролю за додержанням законодавства про працю та про охорону праці як одного з видів недержавного контролю у цій сфері, яким передбачити форму контролю, види перевірок, складення акту за результати перевірки та його форму, порядок організації та проведення перевірок, прийняття рішень за результатами перевірок, проведення інформаційно-роз'яснювальних заходів та ін.

Прикладом можуть слугувати спеціальні акти про здійснення контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення та охорону праці, що розробляються і затверджуються на територіальному рівні. Так, розпорядженням міського голови м. Запоріжжя від 09 лютого 2023 року затверджено «Порядок здійснення контролю за додержанням законодавства про

працю, зайнятість населення та охорону праці» [95], яким визначено процедуру здійснення контролю та проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо додержання законодавства про працю, зайнятість населення та охорону праці управлінням з питань праці Запорізької міської ради, в межах повноважень, визначених чинним законодавством про працю, Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні», Положенням про управління праці з питань праці Запорізької міської ради.

Відповідно до п. 1 Порядку «заходи контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення, які не належать до заходів державного нагляду (контролю), здійснюються на підприємствах, в установах та організаціях, що перебувають у комунальній власності Запорізької територіальної міської громади (далі – об'єкт перевірки)» [95].

Заходи контролю за охороною праці здійснюються «на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності в межах повноважень, визначених чинним законодавством України з питань охорони праці» [95], відповідно до цього Порядку.

Зазначеним Порядком передбачені форма здійснення заходів контролю, об'єкт перевірки, види перевірок, організація та проведення перевірок, складення акту перевірки та прийняття рішень за результатами перевірки, проведення інформаційної роботи з питань додержання законодавства про працю, зайнятість населення та охорону праці.

У зазначеному випадку можна говорити про здійснення муніципального контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення та охорону праці. До здійснення заходів контролю у формі перевірок (п. 7) посадовими особами управління з питань праці Запорізької міської ради (далі – орган контролю), яких наділено контрольними повноваженнями, у разі потреби можуть залучатися (за згодою об'єкта перевірки або уповноваженої ним особи) «представники профспілок, їх організацій та об'єднань, члени яких працюють на

об'єкті перевірки, державних органів, виконавчих органів міської ради в межах їх повноважень» [95].

У сучасній літературі висловлюється точка зору про те, що «сьогодні діяльність профспілкових організацій щодо захисту суб'єктивного трудового права працівника є малоефективною, адже загальний авторитет профспілок останнім часом знижується», а сам профспілковий захист «може бути ефективним у разі, якщо порушення трудових прав працівника відбулося у зв'язку з неправильним тлумаченням законодавства або помилковим трактуванням норм трудового права» [77, с.39]. Останнє твердження є дискусійним, оскільки не підкріплене конкретними аргументами щодо оцінки ефективності профспілкового захисту трудових прав у зазначених випадках.

Незважаючи на проблеми у профспілковому русі, які загострилися в умовах воєнного стану, профспілки, їх об'єднання залишаються єдиними масовими громадськими організаціями (об'єднаннями), що здійснюють захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівників. Інша річ, що в сучасний період профспілки мають підвищувати ефективність своєї діяльності щодо захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників.

## ***2.5. Індивідуальний самозахист працівником трудових прав, свобод і законних інтересів***

У науці трудового права самозахист вважається окремою неюрисдикційною формою захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівника, що може бути індивідуальним і колективним (страйк, інші колективні дії). Індивідуальний самозахист не закріплений належним чином на законодавчому рівні, а відтак відповідне право працівника залишається не повною мірою забезпеченим, що, своєю чергою, не дозволяє зробити висновок про реалізацію в цій частині принципу забезпечення трудових прав, свобод і законних інтересів працівника в законодавстві про працю України.

У науці трудового права теоретичні та практичні проблеми самозахисту трудових прав працівником досліджуються у роботах В.М. Андріїва, Н.Б. Болотіної, С.Я. Вавженчука, С.В. Вишновецької, М.І. Іншина, Т.А. Коляди, В.Л. Костюка, І.В. Лагутіної, П.Д. Пилипенка, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та ін.

Так, С.Я. Вавженчук самозахист трудових прав визначає як «застосування управненою особою правоохоронних заходів протидії, які передбачені або не заборонені законом та направлені на забезпечення недоторканності суб'єктивного трудового права від його порушення або явної загрози такого порушення» [9, с. 594].

В.Я. Бурак пропонує розуміти під самозахистом «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 заборонено законом та не суперечить моральним засадам суспільства» [6, с.371].

На думку І.В. Лагутіної, «самозахист трудових прав – це форма їх захисту, що допускається тоді, коли працівник має можливість правомірно вплинути на роботодавця, не звертаючись за допомогою до судових чи інших компетентних органів» [71, с. 144].

Не з усіма положеннями наведених визначень можна погодитися. Так, В.Я. Вавженчук визначає самозахист трудових прав як «правоохоронні заходи протидії», проте застосування терміну «правоохоронні» у цьому випадку викликає заперечення, оскільки має інше змістовне навантаження. Дискусійним є зазначення В.Я. Вавженчуком про такі заходи протидії, які «передбачені або не заборонені законом», оскільки варто було б дотримуватися єдиної концепції – або передбачені законом, або не заборонені законом.

Твердження В.Я. Бурака про участь представника у визначенні поняття самозахисту є можливим тільки при колективному самозахисті, оскільки

індивідуальний самозахист здійснюється особисто працівником, який вважає, що його право порушене. Викликає також заперечення зазначення у понятті «без звернення до суб'єктів захисту», оскільки здійснення самостійних дій працівника із самозахисту не перешкоджає одночасному зверненню до уповноважених органів (організацій) через те, що самозахист не є гарантією припинення протиправних дій (бездіяльності) та відновлення порушеного трудового права.

Так само не можна погодитися з І.В. Лагутіною, яка у визначенні поняття самозахисту відзначає, що працівник не звертається за допомогою до судових чи інших компетентних органів.

На нашу думку, під індивідуальним самозахистом доцільно розуміти не заборонені законом самостійні дії працівника із захисту трудових прав, свобод і законних інтересів без звернення до уповноважених органів (організацій) або одночасно зі зверненням до цих органів (організацій) як протидія порушенню, обмеженню з боку роботодавця зазначених прав, свобод та інтересів, протиправному посяганню на них.

Індивідуальний самозахист варто розглядати як засіб протидії протиправним діям (бездіяльності) роботодавця, що застосовується працівником у разі порушення роботодавцем законодавства про працю, умов колективного або трудового договору.

В науці трудового права, крім визначення поняття самозахисту, виокремлюються характерні ознаки цього інституту, досліджуються межі застосування самозахисту та критерії його правомірності, гарантії для працівника при здійсненні самозахисту, переваги самозахисту перед іншими формами захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників.

Так, В.Я. Бурак виділяє такі характерні ознаки самозахисту як неюрисдикційної форми захисту трудових прав і законних інтересів:

«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 із 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 способами, не заборонений законом;

г) вибір способів самозахисту не повинен перевищувати встановлені межі, тобто вони повинні бути співмірними можливій або заподіяній шкоді у зв’язку з порушенням прав працівника» [6, с.374].

Інститут самозахисту отримав найбільш повне врегулювання у цивільному праві, а теорія самозахисту досить докладно розроблена представниками цієї галузі права. До Цивільного кодексу України включено окрему ст. 19 «Самозахист цивільних прав», відповідно до абзацу першого частини першої якої «особа має право на самозахист свого цивільного права та права іншої особи від порушень і протиправних посягань» [178]. В абзаці другому частини першої ст. 19 визначене поняття самозахисту як «застосування особою засобів протидії, які не заборонені законом та не суперечать моральним засадам суспільства» [178].

Важливими є положення частини другої ст. 19 Цивільного кодексу України про способи самозахисту. Відповідно до абзацу першого цієї частини «способи самозахисту мають відповідати змісту права, що порушене, характеру дій, якими воно порушене, а також наслідкам, що спричинені цим порушенням» [178].

Абзацом другим цієї частини передбачається, що «способи самозахисту можуть обиратися самою особою чи встановлюватися договором або актами цивільного законодавства» [178].

В літературі існують два підходи до розуміння самозахисту працівником трудових прав: одні науковці розглядають його як спосіб захисту, інші – як форму захисту. Заслуговує на підтримку точка зору вітчизняних науковців, які розглядають самозахист трудових прав як неюрисдикційну форму захисту [9, с. 595; 5, с. 16; 71, с. 144]. Водночас як будь-якій юрисдикційній або неюрисдикційній формі захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників самозахисту властиві певні способи захисту.

Потрібно відзначити, що спеціальні норми про самозахист працівником трудових прав закріплені лише в окремих трудових кодексах зарубіжних країн. Так, у ст. 398 Трудового кодексу Киргизької Республіки закріплені способи захисту трудових прав працівників, відповідно до якої «основними способами захисту трудових прав і законних інтересів працівників є:

- державний нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства;
- захист трудових прав працівників професійними спілками та іншими представницькими органами;
- самозахист працівниками трудових прав» [47].

При цьому до Трудового кодексу Киргизької Республіки не включено спеціальні норми про останній спосіб захисту. Виходячи з вітчизняної доктрини трудового права, у наведеній статті йдеться не про способи, а про форми захисту трудових прав і законних інтересів працівників.

У науці трудового права виділяються окремі способи самозахисту, що закріплені в різних главах чинного КЗпП України.

Відповідно до частини третьої ст. 38 КЗпП України «працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору, чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили» [49].

Частиною першою ст. 39 КЗпП України передбачене дострокове розірвання строкового трудового договору (пункти 2 і 3 статті 23) на вимогу працівника за порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору.

І хоча ці випадки розірвання трудового договору в літературі відносяться до способів самозахисту, така точка зору видається сумнівною. О.А. Мазуренко звертає увагу на те, що «такий самозахист породжує не лише припинення трудового договору, а й у майновому аспекті позбавляє працівника можливості заробляти собі на життя власною працею», і тому такий самозахист, на її думку, «є крайньою мірою для працівника» [77, с. 82].

На нашу думку, розірвання трудового договору у зазначених випадках не можна вважати способами самозахисту. Закон надає право працівникові розірвати трудовий договір, але від цього його трудові права, свободи та законні інтереси залишаються не захищеними, трудові правовідносини припиняються, а працівник змушений шукати нову роботу, що, враховуючи ситуацію на ринку праці, є досить непростим завданням. Тому стверджувати про те, що працівник у такий спосіб захищає свої трудові права, свободи і законні інтереси, залишившись без роботи, недоцільно. Працівнику у цих випадках виплачується вихідна допомога відповідно до ст. 44 КЗпП України. У частині третій ст. 38 КЗпП України не передбачено виплати компенсації працівнику у разі звільнення, яка встановлена частиною четвертою ст. 65 «Розірвання трудового договору з ініціативи працівника у зв'язку з порушенням роботодавцем умов трудового договору» проекту Трудового кодексу України.

Потрібно також враховувати, що ст. 38 КЗпП України було доповнено частиною третьою Законом України «Про внесення змін і доповнень, що стосуються охорони праці, до Кодексу законів про працю України» від 15 грудня 1993 року №3694-ХІІ [110]. У первісній редакції частини третьої ст. 38 Кодексу йшлося про те, що «працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним

орган не виконує законодавство про охорону праці, умови колективного договору з цих питань».

Законом України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України» від 24 грудня 1999 року №1356-XIV [107] частину третю ст. 38 КЗпП України було викладено в такій редакції: «Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору».

Потрібно враховувати те, що ст. 38 КЗпП України була доповнена частиною третьою у 1993 році зовсім в інших соціально-економічних умовах. Крім того, якщо у цивільному праві дострокове розірвання цивільно-правового договору є засобом самозахисту, то не можна порівнювати наслідки такого розірвання з наслідками розірвання трудового договору у випадках, передбачених ст.ст. 38, 39 КЗпП України, коли працівник залишається без роботи і заробітної плати. Тому якщо в цивільному праві такий засіб самозахисту (термін «засіб» використовується з урахуванням норм ст. 19 Цивільного кодексу України) є досить ефективним і, дійсно, дозволяє особі захистити своє цивільне право, то в трудовому праві ефективність такого способу самозахисту взагалі видається сумнівною. Для захисту порушених, оспорюваних чи невизнаних трудових прав, свобод і законних інтересів працівники мають право застосовувати інші форми захисту (юрисдикційні або неюрисдикційні), а вже використовувати чи ні право на розірвання трудового договору у зазначених вище випадках працівник вирішує на власний розсуд.

У цей час частина третя ст. 38 КЗпП України діє в редакції Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16 листопада 2022 року №2759-IX. Крім не виконання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору, частину третю доповнено ще такою підставою для розірвання трудового договору з ініціативи працівника у визначений ним строк,

як вчинення роботодавцем мобінгу (цькування) стосовно працівника або не вживання заходів щодо його припинення.

На нашу думку, розірвання трудового договору з ініціативи працівника у зазначених випадках не варто розглядати як елемент механізму захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників, а відтак і такою формою реалізації принципу забезпечення права працівника на захист зазначених прав, свобод та інтересів, як самозахист. Зміст частини третьої ст. 38 КЗпП України полягає у наданні працівникові права у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням. Законодавець у цьому випадку захищає трудові права та законні інтереси працівника, тільки звільнивши його від обов'язку, передбаченого частиною першою ст. 38 КЗпП України, про письмове попередження роботодавця за два тижні.

На відміну від розірвання трудового договору за ініціативою працівника досить ефективним способом самозахисту є відмова працівника від дорученої роботи у разі невиконання роботодавцем обов'язку із створення безпечних і нешкідливих умов праці. Відповідно до частини п'ятої ст. 153 КЗпП України «роботодавець не вправі вимагати від працівника виконання роботи, що становить явну небезпеку для життя працівника, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці. Працівник має право відмовитися від виконання дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, що становить небезпеку для життя чи здоров'я такого працівника або людей, які його оточують, і навколишнього середовища» [49].

Ця норма конкретизована в ст. 6 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року №2694-XII (в редакції Закону №229-IV від 21.11.2002), відповідно до частини другої якої «працівник має право 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. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації за

необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки, членом якої він є, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо професійна спілка на підприємстві не створювалася), а також страхового експерта з охорони праці» [125].

Частиною третьою ст. 6 Закону України «Про охорону праці» період, протягом якого працівник не виконує доручену роботу, визнано простоем з причин, які виникли не з вини працівника, і передбачено збереження за ним середнього заробітку. Також відповідно до частини третьої ст. 113 КЗпП України «за час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток» [49].

У разі розірвання трудового договору за ініціативою працівника внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору, вчинення мобінгу (цькування) стосовно працівника або невжиття заходів щодо його припинення (статті 38 і 39) відповідно до частини першої ст. 44 КЗпП України працівникові виплачується «вихідна допомога у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку» [49].

Отже, на сьогодні відмова працівника від виконання дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, що становить небезпеку для життя чи здоров'я такого працівника або людей, які його оточують, і навколишнього середовища – це єдиний спосіб індивідуального самозахисту, який належним чином урегульований на законодавчому рівні.

На підставі аналізу чинного законодавства України в літературі називаються й інші способи індивідуального самозахисту трудових прав і законних інтересів працівників. До таких відносять відмову працівника виконувати незаконні розпорядження чи накази роботодавця. Так, І.В. Лагутіна

пропонує закріпити в чинному трудовому законодавстві відмову працівника від виконання незаконних розпоряджень, доручень роботодавця [72, с. 127]. Однак у цей час відсутність відповідних норм у трудовому праві ставить під сумнів правомірність такого способу самозахисту.

В.Я. Бурак виділяє право працівника відмовитися від виконання роботи, яка виходить за межі трудового договору, а також у випадках залучення працівника до роботи, переведення на іншу роботу без його згоди [6, с. 377]. Вчений також пише про право працівника «відмовитися від виконання трудових обов'язків, якщо робота протипоказана йому за станом здоров'я за наявності медичного висновку» [6, с.377]. Ідеться також про право працівника відмовитися від виконання роботи у випадках порушення законодавства про робочий час і час відпочинку (незаконного залучення до роботи в нічний час, надурочних робіт, роботи у вихідні, святкові та неробочі дні тощо).

В літературі також внесено пропозицію про право працівника тимчасово припинити виконання роботи в разі затримки виплати заробітної плати.

О.В. Тихонюк відносить до самозахисту «передбачене ст. 31 КЗпП України право працівника не виконувати роботу, не обумовлену трудовим договором, а також право відмовитися від продовження роботи, якщо на робочому місці виникли умови, небезпечні для життя чи здоров'я працівника» [169, с. 137].

Аналіз чинного трудового законодавства України дозволяє дійти висновку, що реально можна виділити набагато більше способів самозахисту як неюрисдикційної форми захисту. Наприклад, згода працівника за загальним правилом потрібна не тільки для переведення його на іншу роботу, а й для переміщення на інше робоче місце зі зміною істотних умов праці, зміни істотних умов праці без змін в організації виробництва і праці. У зв'язку з чим відмова працівника від виконання своїх трудових обов'язків також може бути визнана самозахистом. Порушення норм трудового законодавства про оплату праці пов'язані не тільки з затримкою її виплати, так само як і порушення

законодавства про охорону праці можуть стосуватися охорони праці жінок, молоді, осіб зі зниженою працездатністю і т.ін.

Як видається, таке широке розуміння відмови працівника від виконання трудових обов'язків як способу самозахисту викликає заперечення. Без належного законодавчого регулювання самозахисту висловлені точки зору щодо його застосування залишаються предметом наукових дискусій. Навіть «відмова працівника від виконання роботи, не обумовленої трудовим договором» [6, с. 377], не передбачена ст. 31 КЗпП України. Таке право працівника не закріплене у ст. 31 Кодексу, як про це стверджують окремі науковці.

На думку Т.А. Коляди, «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, не передбачена трудовим договором, недотримання норм законодавства про охорону праці тощо)» [54, с. 395]. З таким висновком можна погодитися в частині відмови працівника від виконання трудових обов'язків як основного способу самозахисту. Проте не завжди протиправні дії (бездіяльність) роботодавця оформлюються його розпорядженнями.

В літературі висловлюється точка зору про віднесення страйку до одного з видів індивідуального самозахисту у трудових відносинах. Так, О.В. Тихонюк обґрунтовує доцільність визнання «права на індивідуальний страйк для захисту індивідуальних трудових прав» [170, с. 56] і розглядає страйк як різновид самозахисту порушених трудових прав (інтересів). При цьому, зокрема, зазначається, що право на страйк закріплене у частині першій ст. 44 Конституції України за кожним працівником, що «підтверджується необхідністю його волевиявлення, відмовою виконувати власні трудові зобов'язання» [170, с. 56].

На нашу думку, наведена точка зору викликає заперечення, оскільки чинним законодавством України не передбачений індивідуальний страйк, а

право на страйк є колективним трудовим правом. Тому страйк є способом колективного самозахисту, який буде розглянуто у підрозділі 3.1.

Що стосується суб'єктів самозахисту, то тут питань не виникає: суб'єктом індивідуального самозахисту є окремий працівник, а суб'єктом колективного самозахисту – колектив працівників. Потребує уточнення наукова позиція щодо об'єктів самозахисту. В.Я. Бурак вважає, що «у разі порушення індивідуального суб'єктивного трудового права чи законного інтересу правом на самозахист наділений окремий працівник. Колектив найманих працівників наділений правом на самозахист у разі порушення трудових прав або законних інтересів усього колективу найманих працівників» [6, с. 374].

Проте визнання об'єктом індивідуального самозахисту індивідуальних трудових прав, свобод і законних інтересів, а об'єктом колективного самозахисту колективних трудових прав, свобод і законних інтересів є не зовсім вірним. Якщо страйк оголошується як крайній засіб вирішення колективного трудового спору (конфлікту) щодо «невиконання вимог законодавства про працю» [126] (п. «г» ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»), то об'єктом захисту є індивідуальне трудове право на своєчасне одержання винагороди за працю. Якщо ж предметом колективного трудового спору (конфлікту) є розбіжності щодо укладення чи зміни колективного договору, угоди (п. «б» зазначеного Закону), то об'єктом колективного самозахисту може бути колективне трудове право на ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод.

Отже, якщо об'єктом індивідуального самозахисту є завжди індивідуальні трудові права, свободи та законні інтереси працівника, то об'єктом колективного самозахисту – як колективні, так і індивідуальні трудові права, свободи і законні інтереси.

Таким чином, аналіз чинного трудового законодавства України дозволяє дійти висновку про належне правове регулювання тільки одного випадку індивідуального самозахисту – «відмови працівника від дорученої роботи у разі

створення виробничої ситуації, небезпечної для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля» [49].

Виокремлення інших випадків індивідуального самозахисту у науковій літературі є тільки припущеннями, оскільки відповідні норми відсутні як у КЗпП України, так і в будь-якому іншому законі.

Фактично у будь-якому випадку порушення прямих приписів норм трудового права теоретично можливим є застосування працівником права на самозахист. Проте, по-перше, виникає питання чи можна вважати правомірними ці способи самозахисту за відсутності спеціального правового регулювання. По-друге, наскільки доцільними і ефективними є такі способи самозахисту працівником трудових прав, свобод і законних інтересів.

На нашу думку, без законодавчого закріплення права працівника на самозахист, поняття самозахисту, його меж і способів реалізації, критеріїв правомірності, гарантій для працівника при здійсненні самозахисту правомірність застосування індивідуального самозахисту викликає заперечення.

Зазначені прогалини у чинному трудовому законодавстві України частково усунуто у проєкті Трудового кодексу України, оприлюдненого 5 січня 2024 року [136]. У п. 11 частини першої ст. 21 «Основні права працівників» законопроекту закріплено право працівника «на захист, у тому числі самозахист, своїх трудових прав і законних інтересів» [136]. Частиною третьою ст. 119, як і частиною третьою ст. 113 чинного КЗпП України, передбачено збереження за працівником середнього заробітку «за час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини» [136].

Серед прав працівників з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі, закріплених у ст. 156 проєкту Трудового кодексу України, у п. 5 частини першої цієї статті передбачене право «на відмову від виконання трудових обов'язків у разі наявності загрози їх життю і здоров'ю» [136]. Крім того, у п. 10 окремо

йдеться про право працівника «на відсутність будь-яких негативних наслідків для себе, а також на захист від таких наслідків у разі залишення свого робочого місця/зони у випадку серйозної, неминучої та невідвортної загрози або вжиття відповідно до рівня знань і наявних технічних засобів належних заходів до уникнення наслідків серйозної та прямої загрози для власної безпеки та/або безпеки інших осіб, якщо не вдалося зв'язатися із безпосереднім керівником» [136]. Хоча, як видається, доцільно було зміст п. 10 частини першої ст. 156 включити до п. 5 частини п'ятої цієї статті.

Таким чином, проєкт Трудового кодексу України в частині регулювання індивідуального самозахисту істотно відрізняється від чинного КЗпП України тільки в частині закріплення в переліку основних прав працівника права на самозахист своїх трудових прав і законних інтересів. Водночас спеціальні норми про самозахист у законопроєкті відсутні як і у чинному КЗпП України.

Актуальним питанням науки трудового права залишається розробка галузевого механізму самозахисту трудових прав, свобод і законних інтересів, його законодавче закріплення за прикладом норм ст.19 «Самозахист цивільних прав» Цивільного кодексу України, але з урахуванням соціального призначення трудового права, основних ознак трудових відносин, їх суб'єктного складу, правового становища суб'єктів.

## РОЗДІЛ 3

### ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА КОЛЕКТИВНИЙ ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ, СВОБОД І ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ

#### *3.1. Реалізація принципу забезпечення права працівника на колективний захист трудових прав, свобод і законних інтересів у законодавстві України*

Важливе значення поряд зі здійсненням права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів в індивідуальному порядку має здійснення права працівників на колективний захист зазначених прав, свобод і законних інтересів. Адже саме за допомогою такого комплексного підходу може бути забезпечене право працівників на всебічний захист трудових прав, свобод і законних інтересів. Відповідно принцип забезпечення права працівників на колективний захист має бути реалізований у національному законодавстві у відповідних формах.

У науці трудового права виокремлюються принципи та види колективних форм захисту трудових прав працівників. Так, на думку В. Журавель, до колективних форм захисту трудових прав працівників належать: «1) неюрисдикційна форма захисту – колективний самозахист працівників у вигляді колективних дій; 2) юрисдикційні форми: а) захист працівників професійними спілками; б) захист працівників у порядку нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства уповноваженими державою органами; в) захист працівників органами, створеними для порядку розгляду колективних трудових спорів (примирна комісія, трудовий арбітраж, Національна служба з посередництва та примирення та інші)» [33, с. 76].

В. Журавель розглядає страйк як колективну форму захисту трудових прав працівників, яку вчена пов'язує із застосуванням «працівниками як колективним суб'єктом засобів тиску на роботодавця, їх об'єднання, державу» [33, с. 76].

Захист професійних спілок, їх об'єднань В. Журавель вважає юрисдикційною, колективною формою захисту трудових прав працівників. На думку вченої, «колективною формою захисту трудових прав працівників є саме представництво професійними спілками інтересів працівників під час реалізації ними права на звернення за захистом своїх прав» [33, с.76].

Як особливу колективну форму захисту трудових прав працівників В. Журавель розглядає захист прав працівників у порядку нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства юрисдикційними органами, визнаючи, що за певних умов вона може стати й індивідуальною.

І до останньої колективної форми захисту трудових прав працівників учена відносить захист прав працівників органами, створеними для порядку розгляду колективних трудових спорів.

Аналізуючи наведену точку зору, варто звернути увагу на відсутність чіткого критерію, за яким здійснено класифікацію колективних форм захисту трудових прав працівників. Викликає заперечення віднесення авторкою захисту трудових прав працівників профспілками до юрисдикційної форми колективного захисту трудових прав працівників.

На нашу думку, класифікацію колективних форм захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників доцільно здійснювати не тільки залежно від суб'єкту захисту, а й залежно від порядку здійснення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів. Це право, як уже було розглянуто в розділі 2, може здійснюватися працівником індивідуально шляхом звернення до уповноважених органів (організацій) та шляхом індивідуального самозахисту (можливо з одночасним зверненням до зазначених органів (організацій)).

Що стосується здійснення права працівників на колективний захист трудових прав, свобод і законних інтересів, то воно здійснюється у складі колективу працівників, а не індивідуально окремим працівником. Суб'єкти захисту у колективних формах також є колективними. Залежно від порядку

здійснення права на захист і суб'єкту захисту видається доцільним виділити такі форми колективного захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників: 1) профспілковий захист (без звернення члена профспілки за захистом індивідуальних прав та інтересів); 2) захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівників органами з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), 3) колективний самозахист (страйк, інші колективні дії).

Отже, реалізація принципу забезпечення права працівника на колективний захист трудових прав, свобод і законних інтересів у законодавстві України здійснюється у формах профспілкового захисту колективних інтересів працівників, примирно-посередницької процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), колективного самозахисту (страйк, інші колективні дії).

Відповідно до частини другої ст. 19 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» «у питаннях колективних інтересів працівників профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках» [128].

Захист профспілками, їх об'єднаннями колективних інтересів працівників здійснюється відповідно до законодавства та їх статутів. Статтею 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачене «право профспілок, їх об'єднань на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод» [128]. Колективні угоди та договори укладаються від імені працівників у встановленому законом порядку.

Відповідно до частини сьомої ст. 20 цього Закону «профспілки, їх об'єднання здійснюють контроль за виконанням укладених колективних договорів і угод. Засобом реагування профспілок, їх об'єднань на порушення роботодавцями, їх об'єднаннями, органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування є подання про усунення цих порушень, яке має бути розглянуто у тижневий термін. Профспілки наділені правом оскаржити до місцевого суду неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб у разі відмови

роботодавців, їх об'єднань, органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування усунути ці порушення або недосягнення згоди у тижневий термін» [128].

Частиною другою ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачена «участь профспілок у розробленні та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці» [128].

Відповідні органи виконавчої влади подають «проекти законів з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин з урахуванням пропозицій всеукраїнських профспілок, їх об'єднань» [128].

Згідно з частиною третьою ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» «проекти нормативно-правових актів, які стосуються регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, розглядаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування з урахуванням думки відповідних профспілок, об'єднань профспілок» [128].

Як видається, в частині третій ст. 21 Закону також доцільно було б зазначити «з урахуванням пропозицій відповідних профспілок, їх об'єднань». Формулювання «врахування пропозицій» є більш конкретним порівняно з «урахуванням думки».

Частиною четвертою ст. 21 Закону профспілкам, їх об'єднанням надане «право вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи та відповідним державним органам про прийняття або внесення змін до законів, інших нормативно-правових актів з питань формування і реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин» [128].

Потрібно також відзначити, що профспілкам, їх об'єднанням частиною п'ятою ст. 21 Закону надане право брати участь у розгляді органами виконавчої

влади, органами місцевого самоврядування, а також роботодавцями, їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян цих пропозицій. Хоча питання виникає щодо «інших об'єднань громадян», надання пропозицій яким не передбачене попередніми частинами ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Частина шоста ст. 21 Закону стосується визначення умов оплати праці в колективному договорі з урахуванням норм і гарантій, установлених законодавством, колективними угодами. Встановлено, що «якщо колективний договір не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити зазначені питання з профспілковим органом» [128].

Права профспілок, їх об'єднань у забезпеченні зайнятості населення закріплені в ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Ідеться про участь профспілок, їх об'єднань «у розробці державної політики зайнятості населення, державних та територіальних програм зайнятості, проведення спільних консультацій з цих проблем з роботодавцями, їх об'єднаннями, а також з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування» [128], здійсненні контролю за виконанням законодавства про зайнятість.

Потрібно звернути увагу на останнє положення, оскільки традиційно громадський контроль профспілок, їх об'єднань пов'язується з контролем за додержанням законодавства про працю та про охорону праці, оскільки це передбачене частиною сьомою ст. 21 Закону. Водночас ст. 22 Закону не передбачені засоби реагування профспілок, їх об'єднань на порушення законодавства про зайнятість, на відміну від порушень законодавства про працю та про охорону праці, встановлені ст. 21 Закону. Відсутність відповідних норм істотно знижує ефективність такого контролю.

Частиною третьою ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» на роботодавця покладено обов'язок надавати первинним профспілковим організаціям «завчасно, не пізніше як за три місяці до

намічуваних звільнень інформацію щодо запланованих звільнень працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації» [128]. Інформація, що має бути надана, повинна включати причини наступних звільнень, категорії та кількість працівників, яких може стосуватися звільнення, терміни їх проведення. Роботодавець також зобов'язаний «провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень» [128].

Відповідно до частини четвертої цієї статті «профспілки мають «право вносити пропозиції державним органам, органам місцевого самоврядування, роботодавцям, їх об'єднанням про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних з вивільненням працівників, які є обов'язковими для розгляду» [128].

Протягом 2022 року було внесено зміни до деяких законодавчих актів щодо посилення профспілкового захисту при масовому вивільненні працівників, у тому числі до глави III-A «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників» КЗпП України. Так, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників» було викладено в новій редакції частину третю ст. 49<sup>2</sup> «Порядок вивільнення працівників» і частини другу та третю ст. 49<sup>4</sup> «Зайнятість населення» КЗпП України.

Частиною третьою ст. 49<sup>2</sup> передбачене проведення консультацій власником або уповноваженим ним органом, фізичною особою, яка використовує найману працю, з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) про заплановане масове вивільнення. Повідомлення про заплановане масове вивільнення працівників обов'язково подається виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику). За наявності кількох первинних профспілкових

організацій повідомлення надсилається утвореному на засадах пропорційного представництва спільному профспілковому органу. Якщо такий орган відсутній, то повідомлення надсилається виборному органу найбільшої за чисельністю первинної профспілкової організації (профспілковому представнику).

Частиною шостою ст. 49<sup>2</sup> КЗпП України встановлені особливості вивільнення державних службовців. Абзацом третім цієї частини передбачається, що «не пізніше ніж за 30 календарних днів до запланованих звільнень первинним профспілковим організаціям надається інформація щодо цих заходів, а також проводяться консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень».

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» ст. 49<sup>2</sup> КЗпП України доповнено новою частиною сьомою, якою встановлено профспілковий захист у разі вивільнення працівників за п. 6 ст. 41 КЗпП України «(неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій)» [49]. Абзацом третім частини сьомої ст. 49<sup>2</sup> КЗпП України передбачається надання первинним профспілковим організаціям «не пізніше ніж за 10 календарних днів до запланованого вивільнення інформації про ці заходи, а якщо вивільнення є масовим відповідно до ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення» роботодавець протягом п'яти календарних днів зобов'язаний проводити консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень» [49]. У цьому випадку не зазначено з якого моменту починається обчислюватися 5-ти денний термін і до якого моменту він триває, тому доцільно було б доповнити абзац третій ст. 49<sup>2</sup> КЗпП України словами «з дати прийняття рішення про заплановане вивільнення».

Частиною другою ст. 49<sup>4</sup> КЗпП України (в редакції Закону від 12 травня 2022 року №2253-IX) передбачається, що «ліквідація, реорганізація підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після подання виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) повідомлення про заплановане масове вивільнення з відповідною інформацією (у письмовому вигляді) про такі заходи» [49].

У частині другій ст. 49<sup>4</sup> встановлено обов'язок власника або уповноваженого ним органу, фізичної особи, яка використовує найману працю, «не пізніше трьох місяців з дати прийняття рішення про масове вивільнення проводити консультації з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) щодо заходів із запобігання звільненню, зведення його до мінімуму та пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення» [49]. Порядок проведення таких консультацій та виконання рекомендацій визначається колективним договором, а в разі його відсутності – за домовленістю.

Згідно з частиною третьою ст. 49<sup>4</sup> КЗпП України «професійні спілки мають право вносити пропозиції відповідним органам про перенесення строків або тимчасове припинення чи скасування заходів, пов'язаних із звільненням працівників» [49], що є обов'язковими для розгляду.

Зміст частини третьої ст. 49<sup>4</sup> КЗпП України свідчить про необов'язковий характер урахування зазначених пропозицій професійних спілок, що знижує ефективність профспілкового захисту при вивільненні працівників. У зв'язку з цим видається доцільним внести зміни до частини третьої ст. 49<sup>4</sup> КЗпП України і замінити слова «що є обов'язковими для розгляду» словами «що є обов'язковими для розгляду і врахування відповідними органами, якщо останнє передбачене колективним договором».

Як уже відзначалося у попередньому розділі, діяльності профспілок присвячені окремі норми Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Частиною другою ст. 5 Закону передбачено, що «у період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 43 Кодексу законів про працю України, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів».

Відповідно до частини першої ст. 11 Закону «на період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця» [123].

Частиною другою ст. 14 цього Закону України призупинено дію ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідні норми колективних договорів на період дії воєнного стану.

У ст. 25 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» закріплені «права профспілок в управлінні підприємствами та при зміні форм власності» [128]. Зокрема частиною першою цієї статті передбачається, що «профспілки представляють права та інтереси працівників у відносинах з роботодавцем в управлінні підприємствами, установами, організаціями».

Частиною другою цієї статті на роботодавця покладено обов'язок «брати участь у заходах профспілок щодо захисту трудових та соціально-економічних прав на їх запрошення» [128]. Хоча цей обов'язок більшою мірою є декларативним без зазначення наслідків для роботодавця у разі відмови від такої участі або перешкоджання профспілкам у здійсненні цих заходів.

У попередньому розділі йшлося про право профспілок, їх об'єднань представляти інтереси працівників в органах із розгляду індивідуальних трудових спорів. Відповідно до частини другої ст. 26 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» «профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси працівників при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) у порядку, встановленому законодавством» [128].

Представники профспілок беруть участь у діяльності органів із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), а саме примирних комісій, трудових арбітражів, інших органів.

Профспілки, їх об'єднання мають «право на організацію страйків та проведення інших масових заходів (ст. 27 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності») [128]. Відповідно до цієї статті «профспілки, їх об'єднання мають право на організацію та проведення страйків, зборів, мітингів, походів і демонстрацій на захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників відповідно до закону» [128].

У ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» закріплене «право профспілок, їх об'єднань на інформацію з питань праці та соціально-економічного розвитку» [128]. Не пізніше п'ятиденного терміну роботодавці або їх об'єднання, державні органи та органи місцевого самоврядування мають надавати профспілкам, їх об'єднанням «безоплатну інформацію з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів своїх членів, а також інформацію про результати господарської діяльності підприємств, установ або організацій» [128].

Потрібно зауважити, що у зазначених вище статтях ідеться про підприємства, установи, організації і не згадуються фізичні особи, які використовують найману працю. Отже, роботодавці-фізичні особи випадають із сфери дії норм, закріплених у цих статтях. Тому видається необхідним внести відповідні зміни до статей Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», в яких згадуються тільки підприємства, установи, організації.

Висловлене зауваження стосується й положень ст. 37 Закону, якою надане право профспілковим організаціям на підприємствах, в установах, організаціях та їх структурних підрозділах «представляти інтереси своїх членів і захищати їх трудові, соціально-економічні права та інтереси» [128]. Повноваження із представництва інтересів і захисту зазначених прав та інтересів «первинні

профспілкові організації здійснюють через утворені відповідно до статуту (положення) виборні органи» [128]. Якщо в організації не створені виборні органи, то зазначені повноваження здійснюються «через профспілкового представника, уповноваженого згідно із статутом на представництво інтересів членів профспілки. Профспілковий представник діє в межах прав, наданих Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», та статутом профспілки» [128].

Частиною другою ст. 37 цього Закону передбачено створення об'єднаного представницького органу для представництва колективних інтересів працівників щодо укладання колективного договору, «якщо на підприємстві, в установі або організації діє кілька первинних профспілкових організацій» [128].

Передбачені у ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії» повноваження виборного органу первинної профспілкової організації також стосуються захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників. В умовах дії воєнного стану виборний орган первинної профспілкової організації продовжує виконувати повноваження, передбачені пунктами 1-17 частини першої ст. 38 Закону (крім п.10 щодо згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником-членом профспілки).

Заслуговує на підтримку висновок Ю.М. Гришиної та Г.І. Чанишевої про те, що «в умовах воєнного стану окремі повноваження профспілок, з одного боку, зазнали обмежень... З іншого боку, відбулося посилення представницької та захисної функцій профспілок, пов'язане зі здійсненням ними інших повноважень, передбачених прийнятими в цих умовах законодавчими актами» [23, с.201].

Отже, в умовах воєнного стану зберігаються майже всі основні повноваження профспілок, їх об'єднань, передбачені чинним законодавством України, із колективного захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників. Внесені зміни до деяких законодавчих актів у цій сфері розраховані

не тільки на період воєнного стану, їх дія продовжиться і після його припинення або скасування.

Окремою формою реалізації принципу забезпечення права працівників на колективний захист трудових прав, свобод і законних інтересів є примирно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), передбачена Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Статтею 7 цього Закону встановлена послідовність розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту) «щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту (п. «а» ст. 2) і спору щодо укладення чи зміни колективного договору, угоди (п. «б» ст. 2) – примирною комісією, а в разі неприйняття рішення у строки, встановлені статтею 9 цього Закону, – трудовим арбітражем» [126]. Колективний трудовий спір «щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень (п. «в» ст. 2) і спір щодо невиконання вимог законодавства про працю (п. «г» ст. 2) розглядаються і вирішуються трудовим арбітражем» [126]. Статтею 10 Закону допускається участь незалежного посередника у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення.

Порядок визначення послідовності розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту) закріплюється також Інструкцією, затвердженою наказом Національної служби посередництва і примирення від 09 листопада 2005 року №124 [41]. Пунктом 1.4 Інструкції про порядок визначення послідовності розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту) передбачається, що «право визначення послідовності розгляду колективного трудового спору належить виключно сторонам колективного трудового спору. При цьому жодна із сторін колективного трудового спору не має права ухилятися від участі в примирній процедурі» [41]. Послідовність розгляду і вирішення колективного трудового спору визначається сторонами колективного трудового спору за участю структурних підрозділів НСПП «під час реєстрації НСПП вимог найманих працівників або профспілки та колективного трудового спору» [41].

Вирішення колективного трудового спору примирною комісією (примирною комісією за участю незалежного посередника), трудовим арбітражем є формою здійснення права працівників на колективний захист трудових прав, свобод і законних інтересів. Якщо примирна комісія, трудовий арбітраж належать до органів захисту зазначених прав, свобод і інтересів, то варто підкреслити важливу роль НСПП як органу, що сприяє такому захисту, здійснюючи повноваження, передбачені Законом і Положенням про Національну службу посередництва і примирення.

В науці трудового права визначається поняття примирної процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Г.І. Чанишева і В.М. Дейнека формулюють зазначену процедуру як «розгляд спору в цілях його вирішення примирною комісією, в тому числі за участю незалежного посередника, та (або) в трудовому арбітражі» [195, с. 167]. При цьому вчені пропонують виокремлювати у примирній процедурі вирішення колективних трудових спорів такі процедури: безпосередньо примирну процедуру; примирно-посередницьку процедуру; примирно-третейську процедуру [195, с. 170].

На нашу думку, більш доцільно було б розглядати не примирну, а примирно-посередницьку процедуру вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), виходячи з положень чинного Закону. Хоча термін «примирна процедура» згадується в частині третій ст. 18 Закону, застосовується в актах НСПП.

У теперішній час триває робота над розробкою проекту Закону України «Про колективні трудові спори» з урахуванням міжнародних трудових стандартів, рекомендацій МОП, законодавчого досвіду країн ЄС. Заслужують на підтримку такі положення законопроекту, як визначення в окремій статті основних понять і термінів, класифікація колективних трудових спорів на спори про інтереси і спори про права із закріпленням етапів їх розгляду, запровадження трудової медіації, встановлення правового статусу трудового медіатора, визнання судового порядку як етапу розгляду колективного трудового спору про

права тощо. Ці та інші новели законопроекту сприятимуть посиленню колективного захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників.

В абзаці сьомому частини першої ст. 2 проекту Закону України «Про колективні трудові спори» визначається поняття примирної процедури як «порядок розгляду колективного трудового спору безпосередньо сторонами під час переговорів, шляхом проведення трудової медіації або визначений сторонами альтернативний порядок, спрямований на досягнення взаємоприйняттого рішення» [135].

При цьому в абзаці другому частини першої ст. 2 законопроекту альтернативний порядок вирішення колективних трудових спорів визначається «як будь-який спосіб врегулювання колективного трудового спору, відмінний від звернення до суду» [135].

Щодо зазначених понять варто висловити окремі зауваження. Що стосується поняття альтернативного порядку вирішення колективних трудових спорів, то видається доцільним зазначити не «будь-який спосіб врегулювання колективного трудового спору», а «інший спосіб вирішення колективного трудового спору, передбачений Законом, відмінний від звернення до суду», оскільки сторони мають діяти в установлених Законом рамках. Зазначення в запропонованому у законопроекті формулюванні альтернативного порядку як «будь-якого способу врегулювання колективного трудового спору» позбавляє це поняття юридичної визначеності.

Тобто в такому випадку є зрозумілим, що альтернативний порядок є фактично позасудовим порядком, про що йшлося у підрозділі 2.2. Варто враховувати те, що сторони при визначенні альтернативного порядку мають діяти в рамках, установлених Законом, а відтак використовувати ті способи, що передбачені цим Законом.

Крім того, зазначення в понятті примирної процедури про «проведення трудової медіації або визначений сторонами альтернативний порядок» також викликає питання, оскільки трудова медіація є позасудовою процедурою, тобто

альтернативною судовому порядку формою вирішення колективного трудового спору.

Видається не досить вдалим визначення примирної процедури в абзаці сьомому частини першої ст. 2 законопроекту як «порядку розгляду...», оскільки примирною процедурою визначаються способи вирішення колективного трудового спору, а не порядок його розгляду.

Новелою законопроекту є визнання переговорів між сторонами колективного трудового спору як обов'язкового етапу розгляду колективного трудового спору про інтереси і колективного трудового спору про права. Водночас виникає питання, чому трудова медіація передбачена тільки як етап розгляду колективного трудового спору про інтереси, а, своєю чергою, чому трудовий арбітраж – тільки як етап розгляду колективного трудового спору про права. І не зрозуміло, чому в частині сьомій ст. 11 законопроекту можливість проведення трудової медіації у спрах про права передбачена не частиною п'ятою цієї статті, а перенесена на договірний рівень, тобто сторонам колективних соціально-трудоих відносин надане право у цих спрах в колективній угоді (договорі) або в окремій угоді передбачити альтернативний порядок вирішення таких спорів, що «включає можливість проведення трудової медіації».

Отже, проєкт Закону України «Про колективні трудові спори» в частині визначення альтернативного порядку вирішення колективних трудових спорів і примирної процедури розгляду зазначених спорів потребує доопрацювання.

Ще однією формою реалізації принципу забезпечення колективного захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників є колективний самозахист працівниками зазначених прав, свобод і законних інтересів. Ідеться, насамперед, про здійснення права на страйк, проголошеного ст. 44 Конституції України, у порядку, встановленому нормами розділу III «Страйк» Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Право на страйк проголошене у міжнародно-правових актах. Частиною першою ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права передбачене «зобов'язання держав, які беруть участь у цьому пакті, забезпечити право на страйки при умові його здійснення відповідно до законів кожної країни (п. «d»))» [82]. В актах МОП право на страйк визнається як складова права на свободу об'єднання.

Право на страйк передбачене ст. 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої), ст. 13 Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників, ст. 28 Хартії основоположних прав Європейського Союзу.

Відповідно до частини третьої ст. 18 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» «страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» [126].

Поняття страйку закріплене в частині першій ст. 17 Закону України 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)» [126].

Варто звернути увагу на те, що у визначенні поняття страйку йдеться тільки про працівників підприємства, установи, організації і не згадуються працівники, які працюють у фізичної особи-роботодавця. Правильно було б у дужках зазначити не структурний підрозділ, а відокремлений структурний підрозділ. У зв'язку з цим в частині першій ст. 17 Закону необхідно замінити у дужках слова «структурного підрозділу» словами «їх відокремленого структурного підрозділу», а також доповнити цю частину після слів

«підприємства, установи, організації (структурного підрозділу)» словами «фізичної особи-роботодавця».

Заслуговує на підтримку точка зору вітчизняних науковців, які розглядають право на страйк як колективне трудове право. Так, Г.І. Чанишева стверджує, що «право на страйк є колективним трудовим правом, яке передбачає колективні дії з боку тих, хто бере участь у страйку. Останніх об'єднують колективні інтереси...» [190, с.647. ].

Оскільки страйк визначено в частині першій ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» як «тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками» [126], то не можна погодитися з науковим підходом до розуміння права на страйк як індивідуального трудового права і обґрунтування можливості індивідуального страйку. Це не відповідає положенням наведених вище міжнародно-правових актів, в яких право страйк розглядається або як складова права на свободу об'єднання, або як складова права працівників на колективні дії.

Науковці, які пропонують вважати право на страйк індивідуальним трудовим правом, виходять з того, що працівник особисто вирішує брати чи не брати участь у страйку, особисто відмовляється від виконання дорученої роботи.

Так, дійсно, працівник добровільно вирішує брати чи не брати участь у страйку. Частиною п'ятою ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачено, що «нікого не може бути примушено до участі або до неучасті у страйку». Але страйком визнаються тільки колективні дії працівників, тому викликає заперечення пропозиція окремих науковців щодо індивідуального трудового страйку. Так, на думку О.В. Тихонюк, «індивідуальним трудовим страйком є відмова працівника від виконання трудових обов'язків для вирішення індивідуального трудового спору у разі недотримання (або невиконання) роботодавцем умов укладеного з працівником трудового договору» [169, с.137].

У цьому випадку, на нашу думку, відбувається підміна понять, оскільки необхідно відокремлювати страйк як колективну форму захисту від індивідуального самозахисту. Визначаючи поняття індивідуального трудового страйку, О.В. Тихонюк фактично формулює поняття індивідуального самозахисту. Останній є однією з неюрисдикційних форм захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників, яка здійснюється особисто працівником і не передбачає колективних дій.

Здійснення права на страйк як колективного трудового права відбувається в рамках колективних трудових правовідносин із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Що стосується самозахисту, то ця форма захисту реалізується в рамках індивідуальних трудових правовідносин.

Потрібно враховувати, що частиною другою ст. 1 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах дії воєнного стану» на період дії воєнного стану введено обмеження конституційного права на страйк, передбаченого статтею 44 Конституції України.

Стаття 44 Конституції України зазначена й у ст. 3 Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24 лютого 2022 року №64/2022 серед інших статей Конституції України, що можуть обмежуватися тимчасово, на період дії воєнного стану в Україні.

Правовій регламентації страйку присвячені норми розділу V «Страйки і локауту» проєкту Закону України «Про колективні трудові спори». Новелою законопроєкту, що заслуговує на позитивну оцінку, є передбачене ст. 34 проведення попереджувального страйку. Важливим є положення частини першої ст. 35 про те, що рішення про оголошення та висунення вимог страйку також приймається шляхом збору підписів працівників, у тому числі «електронних підписів з використанням засобів електронної комунікації з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису» [135]. Потрібно відзначити й закріплення в частині шостій ст. 35 законопроєкту змісту та обсягу вимог страйку, що не можуть виходити за межі

вимог колективного трудового спору з урахуванням спільних домовленостей, досягнутих під час примирних процедур, трудового арбітражу. У нормах розділу V законопроекту, на відміну від чинного Закону, також передбачена участь у страйку працівників фізичної особи-роботодавця, а не тільки працівників підприємства, установи, організації (структурного підрозділу). Позитивним моментом є більш докладне закріплення прав працівників, які беруть участь у страйку (ст. 38), і прав працівників, які не беруть участь у страйку (ст.39) тощо.

Водночас варто звернути увагу на відсутність у проекті Закону України «Про колективні трудові спори» норми про поняття страйку. Видається доцільним доповнити законопроект окремою статтею «Страйк», в частині першій якої визначити поняття та види страйку, а в другій – визнання його як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору.

У ст. 33 необхідно закріпити право на страйк, оскільки нелогічним є те, що стаття має назву «Право на страйк», а відповідна норма в цій статті відсутня.

Спірними, на нашу думку, є положення частини четвертої ст. 33 про застосування страйку як засобу вирішення колективного трудового спору (крім випадків, передбачених цим Законом) без попереднього проведення примирних процедур та/або трудового арбітражу у випадку, коли «вимогою працівників є погашення простроченої заборгованості із виплати заробітної плати в сумі, що складає дві середньомісячні заробітні плати, якщо інше не передбачене у колективній угоді (договорі)» [135].

По-перше, зміст частини четвертої не узгоджується зі змістом частини другої, якою, як уже відзначалося, страйк визнається «крайнім засобом вирішення колективного трудового спору після проведення примирних процедур та/або трудового арбітражу» [135].

По-друге, вимоги працівників, зазначені у частині четвертій ст. 33, стосуються застосування чинного трудового законодавства, умов колективного договору, тобто належать до спору про права, для вирішення якого частиною п'ятою ст. 11 законопроекту передбачені три етапи, з яких етап переговорів є

обов'язковим етапом. Частиною четвертою ст. 33 не передбачене навіть проведення переговорів між сторонами колективного трудового спору.

Колективний захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівників здійснюється у таких видах колективних трудових правовідносин, як правовідносини із представництва і захисту профспілками, їх об'єднаннями трудових, інших соціальних і економічних прав та інтересів працівників, правовідносини із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

П.Д. Пилипенко відносить до колективних трудових відносин також відносини, пов'язані зі здійсненням громадського контролю за «дотриманням роботодавцем законодавства про працю та про охорону праці, а також за створенням на підприємстві, в установі, організації безпечних та нешкідливих умов праці та правильним застосуванням встановлених умов оплати праці» [90, с. 6].

На нашу думку, зазначені відносини охоплюються таким видом колективних трудових відносин, як відносини із представництва і захисту профспілками, їх об'єднаннями трудових, інших соціальних і економічних прав та інтересів працівників. Як уже відзначалося вище, при здійсненні громадського контролю профспілки, їх об'єднання захищають зазначені права та інтереси працівників.

### ***3.2. Роль соціального діалогу у забезпеченні права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів***

Включення права на захист трудових прав, свобод і законних інтересів до переліку основних трудових прав працівника потребує розробки ефективного галузевого механізму його забезпечення, важливе значення для функціонування якого має соціальний діалог у сфері праці.

У п. 7 Рекомендації Ради щодо зміцнення соціального діалогу в Європейському Союзі від 13 червня 2002 року зазначається, що «соціальний діалог, включно з колективними переговорами, є важливим і корисним

інструментом для добре функціонуючої соціальної ринкової економіки, що сприяє економічній і соціальній стійкості, конкурентоспроможності, стабільності та сталому та інклюзивному зростанню і розвитку. Соціальний діалог також відіграє важливу роль у формуванні майбутнього праці, беручи до уваги певні тенденції глобалізації, технологій, демографії та зміни клімату. Держави-члени з міцною системою соціального діалогу та широким охопленням колективними переговорами, як правило, мають більш конкурентоспроможну та стійку економіку» [137].

Д.І. Сіроха також підкреслює особливе значення механізму соціального діалогу між профспілками, організаціями роботодавців і органами державної влади в умовах євроінтеграційного курсу України [204, с. 115].

Поряд із цим варто відзначити важливу роль соціального діалогу і необхідність використання його потенціалу у забезпеченні права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів. Так, Г.І. Чанишева розглядає соціальний діалог як «елемент механізму забезпечення трудових прав» [189].

На значення соціального діалогу у захисті порушених прав звертає увагу В.Я. Бурак, який зазначає, що «механізм соціального діалогу допомагає ширше врахувати права усіх сторін трудових правовідносин, зокрема і при захисті порушеного права» [6, с. 66]. Вчений підкреслює значущість збалансування інтересів працівників і роботодавців для уникнення порушення трудових прав працівників, застосування більш ефективних форм захисту з метою відновлення порушеного права.

Поняття соціального діалогу закріплене у частині першій ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року №2852-VI [131], відповідно до якої соціальний діалог є «процесом 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» [131].

Г.І. Чанишева виділяє у понятті соціального діалогу три аспекти: «по-перше, розуміння соціального діалогу як процесу, що складається з трьох стадій: 1) визначення та зближення позицій; 2) досягнення спільних домовленостей; 3) прийняття узгоджених рішень. По-друге, посилення на сторін соціального діалогу та коло суб'єктів, інтереси яких вони представляють, і, по-третє, зазначення про предмет соціального діалогу» [193, с.404].

Варто погодитися з Ю.М. Гришиною і Г.І. Чанишевою з низкою висловлених зауважень щодо законодавчого визначення поняття соціального діалогу [24] Зокрема вчені слушно заперечують визначення поняття соціального діалогу у ст. 1 Закону як «процесу», оскільки МОП розглядає соціальний діалог як «широке коло процесів і методів». Саме останнє розуміння соціального діалогу впливає із його законодавчого визначення в частині першій ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

Потрібно також враховувати, що до теперішнього часу МОП спромоглася сформулювати тільки робоче визначення поняття соціального діалогу, відповідно до якого «соціальний діалог охоплює всі види переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками органів влади, роботодавцями та працівниками або між представниками роботодавців і працівників із питань стосовно економічної та соціальної політики, які становлять обопільний інтерес» [83, с. 17].

Це визначення отримало законодавче закріплення в нових законодавчих актах окремих країн ЄС. Так, у частині другій ст. 1 нового Закону Румунії «Про соціальний діалог» №367/2022, який набрав чинності 25 грудня 2022 року, соціальний діалог визначається «як всі форми переговорів, консультацій або обміну інформацією між представниками уряду, роботодавців і працівників із питань економічної та соціальної політики, що становлять обопільний інтерес» [74]. У частині другій ст. 1 Закону №367/2022 визначаються поняття

обміну інформацією, консультацій та колективних переговорів: «а) обмін інформацією – передача даних представниками урядів, роботодавців/організацій роботодавців, профспілки/профспілковим організаціям або, залежно від обставин, обраним представниками працівників, а також передача даних профспілкою/профспілковими організаціями роботодавцю/організаціям роботодавців, щоб дати їм можливість ознайомитися з питанням, яке обговорюється, та вивчити його інформованим чином; б) консультації – це обмін думками та інформацією і встановлення діалогу між соціальними партнерами; в) колективні переговори – всі форми переговорів, які відбуваються між роботодавцем/організацією роботодавців, з одного боку, та профспілкою/профспілковою організацією або обраними представниками працівників, залежно від обставин, з іншого боку, які намагаються врегулювати трудові відносини або службу між сторонами, встановлюючи умови праці, а також будь-які інші угоди з питань, що становлять обопільний інтерес» [74].

У третій і четвертій частинах ст. 1 Закону Румунії «Про соціальний діалог» №367/2022 сформульовані поняття двостороннього та тристороннього соціального діалогу: «Двосторонній соціальний діалог – це діалог тільки між профспілками/профспілковими організаціями та роботодавцями/організаціями роботодавців. Тристоронній соціальний діалог – це діалог між профспілками/профспілковими організаціями, роботодавцями/організаціями роботодавців і органами центрального/місцевого управління» [74].

Для національного законодавця також представляє інтерес визначення поняття соціального діалогу в юридичній практиці ЄС. У Рекомендації Ради Європейського Союзу щодо зміцнення соціального діалогу в Європейському Союзі від 13 червня 2002 року зазначається, що «для цілей цієї Рекомендації застосовуються такі визначення:

(1) «Соціальний діалог» означає всі види переговорів, консультацій або обміну інформацією між представниками урядів, роботодавців і працівників з питань, що становлять спільний інтерес, пов'язаних з економікою, зайнятістю та

соціальною політикою, які існують як двосторонні відносини між працею та керівництвом, включаючи колективні переговори, або як тристоронній процес, де уряд є офіційною стороною діалогу, і може бути неформальним, інституціоналізованим або поєднувати обидва, що відбуваються на національному, регіональному, місцевому рівні або на рівні підприємств у різних галузях чи секторах або на кількох із цих рівнів одночасно» [137].

Наведені визначення поняття соціального діалогу в практиці МОП і ЄС мають важливе значення, враховуючи ту обставину, що в Україні працює робоча група з розробки нової редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні», одним із завдань якої є визначення поняття соціального діалогу з урахуванням підходів до цього питання МОП і ЄС, законодавчого зарубіжного досвіду, насамперед, країн ЄС.

При цьому видається доцільним імплементувати в національне законодавство визначення як соціального діалогу, так і двостороннього та тристороннього соціального діалогу, національної системи соціального діалогу, інклюзивного соціального діалогу. Корисним є досвід румунського законодавця, який у частині другій ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог» визначив як поняття соціального діалогу відповідно до робочого визначення МОП, так і поняття обміну інформацією, консультацій та колективних переговорів, двостороннього і тристороннього соціального діалогу.

У трудових кодексах окремих зарубіжних країн закріплений інший підхід до розуміння соціального діалогу. Так, відповідно до пункту 7 частини першої ст. 1 Трудового кодексу Республіки Казахстан від 23 лютого 2015 року №414-V «соціальне партнерство – система взаємовідносин між працівниками (представниками працівників), роботодавцями (представниками роботодавців), державними органами, спрямована на забезпечення узгодження їх інтересів з питань регулювання трудових відносин та інших, безпосередньо пов'язаних з трудовими відносинами, а також соціально-економічних відносин, що ґрунтується на рівноправному співробітництві» [45].

Водночас потребує уточнення питання, про які саме взаємовідносини йдеться у цьому визначенні. На нашу думку, поняття соціального діалогу у сфері праці доцільно сформулювати як взаємодію між профспілками, їх об'єднаннями, організаціями роботодавців, їх об'єднаннями, органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування (на територіальному рівні) у процесі визначення та реалізації соціальних і економічних прав та інтересів сторін. Взаємодія між сторонами соціального діалогу відбувається у рамках колективних трудових правовідносин на національному, галузевому, територіальному і локальному рівнях.

Спільні домовленості та прийняті узгоджені рішення, про які зазначається у частині першій ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», закріплюються в актах соціального діалогу, які можуть бути правовими і неправовими. Так, Г.І. Чанишева відзначає, що «на практиці такі акти укладаються у вигляді меморандумів, резолюцій, спільних заяв, угод, колективних угод, колективних договорів та ін. Одна категорія актів соціального діалогу не містить норм права, в них фіксуються досягнуті домовленості та узгоджені рішення з того чи іншого конкретного питання формування і реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин» [186, с.8].

Друга категорія актів соціального діалогу, такі, як колективні угоди та договори відносяться до правових актів, оскільки в їх змісті наявними є норми права. На думку Г.І. Чанишевої, «за своєю правовою природою колективні угоди та договори, з одного боку, є видом договорів у трудовому праві, а з іншого – правовими актами, які укладаються в договірному порядку і є складовою системи джерел трудового права» [186, с.9].

Як слушно відзначає Д.І. Сіроха, «колективний договір за своєю природою є актом договірної правотворчості, а не актом реалізації права. Відповідно термін «договір» вказує тільки на спосіб ухвалення даного правового акту» [154, с. 188].

Саме колективні угоди та договори є тими правовими інструментами, за допомогою яких профспілки, їх об'єднання представляють і захищають інтереси членів профспілки у взаємовідносинах з роботодавцями, державними органами та органами місцевого самоврядування.

Отже, колективні угоди та договори є правовими актами соціального діалогу, що укладаються відповідно до законодавства про колективно-договірне регулювання. Ці акти також захищають трудові права, свободи та законні інтереси працівників, але не є колективною формою захисту зазначених прав, свобод та інтересів, як про це відзначається в науковій літературі.

У науці трудового права висловлена точка зору про класифікацію форм захисту трудових прав та інтересів працівників залежно від суб'єкта, уповноваженого застосовувати передбачені законодавством способи і засоби. Так, І.В. Лагутіна за цим критерієм виокремлює: «індивідуальний захист (самозахист); колективний захист (через профспілки, систему колективних угод і колективних договорів, органи з вирішення трудових спорів), державний захист (судовий захист, державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю)» [73, с. 8]. Наведена класифікація викликає заперечення в частині віднесення до колективного захисту системи колективних угод і договорів, адже ці акти не є суб'єктами, уповноваженими застосовувати передбачені законодавством способи і засоби захисту трудових прав та інтересів.

Водночас ці акти виконують з-поміж інших функцій і захисну функцію, оскільки містять положення, що безпосередньо спрямовані на захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівників. Наприклад, у Генеральній угоді про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки від 14 травня 2019 року [18] закріплені норми і зобов'язання Сторін угоди щодо захисту оплати праці (розділ II). Зокрема, відповідно до 2.20 «Сторони домовилися не допускати без проведення попередніх переговорів (консультацій) із сторонами соціального діалогу відповідно до Порядку здійснення узгоджувальних процедур під час

розроблення проектів законодавчих та інших нормативно-правових актів (додаток 5) ініціювання перегляду норм законів України, постанов Кабінету Міністрів України у бік зменшення розмірів доплат, надбавок, винагород, інших заохочувальних та компенсаційних виплат» [18].

Згідно з підп. 2.22 Сторони домовилися «проводити постійний моніторинг своєчасності і повноти виплати заробітної плати та сплати єдиного соціального внеску. У разі виникнення загрози або підтвердження фактів несвоечасності чи виплати не в повному обсязі заробітної плати та сплати єдиного соціального внеску вживати спільних оперативних заходів» [18].

Відповідно до п. 1.5 Галузевої угоди між Міністерством розвитку громад, територій та інфраструктури України, Об'єднанням організацій роботодавців «Всеукраїнська конфедерація роботодавців житлово-комунальної галузі України» та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України на 2023-2027 роки від 6 грудня 2023 року Угодою передбачені галузеві норми, зокрема, «щодо заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходів щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав» [17].

Угодою встановлені конкретні зобов'язання Сторін щодо захисту трудових прав. Так, у п. 4.5 передбачені зобов'язання Галузевої Профспілки України у разі виявлення порушень законодавства України надавати роботодавцям подання про усунення цих порушень відповідно до наданих виборним профспілковим органам повноважень.

Галузева Профспілка України також зобов'язується «при грубих порушеннях та ігноруванні вимог профорганів щодо усунення порушень трудового законодавства надсилати повідомлення органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування, територіальним державним інспекціям, Уповноваженому Верховної Ради України з прав людини та іншим органам» [17].

Галузева Профспілка України через свої виборні органи забезпечує «захист прав і законних інтересів працівників під час вирішення спорів з питань охорони праці, протидію безпідставному обвинуваченню потерпілих на виробництві, відмові роботодавця у складенні акту установленної форми» [17].

В науковій літературі звертається увага на важливу роль соціального діалогу як у захисті трудових прав, свобод і законних інтересів працівників у цілому, так і у захисті зазначених прав, свобод і законних інтересів від окремих видів порушень з боку роботодавця. Так, О.Г. Середа і Т.В. Красюк відзначають важливу роль соціального партнерства у вирішенні проблеми насильства і домагань у сфері праці, мобінгу. Вчені звертають увагу на «колективні угоди, що містять положення про заходи, спрямовані на попередження сексуального насильства, домагань та мобінгу, таких, як розробка внутрішньої політики, навчання працівників та (або) роботодавців та інформаційно-просвітницька діяльність» [152, с. 181].

Право працівника на колективний захист трудових прав, свобод і законних інтересів здійснюється в рамках правовідносин із соціального діалогу у сфері праці, що реально виникають та існують на практиці як конкретні види колективних трудових правовідносин. Ідеться про такі колективні трудові правовідносини, як правовідносини із діяльності профспілок, їх об'єднань із представництва та захисту прав та інтересів працівників, правовідносини із ведення колективних переговорів з укладення колективних угод і договорів, правовідносини із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Таким чином, колективний захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівників відбувається в рамках колективних трудових правовідносин як правовідносин із соціального діалогу у сфері праці.

Вагомий внесок у розробку теорії колективних трудових відносин внесений Г.І. Чанишевою, яка у своїх наукових працях визначає поняття, види, структуру колективних трудових правовідносин, аналізує зарубіжний законодавчий досвід регламентації колективних трудових відносин та формулює

пропозиції щодо його імплементації в національне трудове законодавство і юридичну практику [182; 183; 184; 198; 199; 200].

Останнім часом концепція колективних трудових відносин поступово отримує підтримку вітчизняних науковців. Так, про колективні трудові відносини як складову предмету трудового права пише П.Д. Пилипенко. Вчений підтримав концепцію предмету трудового права як сукупності індивідуальних і колективних трудових відносин і відзначає, що останні «такій своїй назві завдячують саме наявності у їхньому складі певних колективних утворень, що так чи інакше пов'язані з працівниками та роботодавцями і формуються останніми з метою представництва їхніх інтересів на відповідному рівні функціонування цих відносин» [90, с.3].

Г.І. Чанишева у визначенні поняття колективних трудових правовідносин робить акцент не тільки на суб'єктному складі, а й на змісті зазначених правовідносин. На думку вченої, «колективні трудові правовідносини – це врегульовані нормами трудового права вольові суспільні відносини, у рамках яких їх суб'єкти здійснюють колективні трудові права та виконують кореспондуючі їм обов'язки відповідно до чинного трудового законодавства» [184, с. 254].

Г.І. Чанишева виокремлює ознаки колективних трудових правовідносин і здійснює їх класифікацію «за такими критеріями: залежно від суб'єктного складу; залежно від змісту; залежно від рівня, на якому виникають і функціонують зазначені правовідносини» [184, с. 255].

Оскільки колективні трудові правовідносини пов'язуються зі здійсненням їх суб'єктами колективних трудових прав, то, відповідно, в індивідуальних трудових правовідносинах суб'єкти здійснюють індивідуальні трудові права. У зв'язку з цим виникає питання: яким вважати право працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів? На нашу думку, це право є все ж таки індивідуальним трудовим правом, незалежно від того, в якому порядку воно здійснюється працівником: або шляхом прямого звернення до

уповноважених органів (організацій) та шляхом самозахисту, тобто в індивідуальному порядку, або шляхом його здійснення у складі колективу працівників (або через своїх представників).

Можна було б припустити, що право працівника на захист індивідуальних трудових прав, свобод та законних інтересів здійснюється у рамках індивідуальних трудових правовідносин та правовідносин із нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю та про охорону праці, а право працівника на захист колективних трудових прав – у рамках відповідного виду колективних трудових правовідносин (правовідносин із діяльності профспілок, їх об'єднань із представництва і захисту прав та інтересів працівників, із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та ін.). Але це не зовсім так, оскільки при захисті трудових прав, свобод і законних інтересів у складі колективу працівник захищає не тільки колективні трудові права, а й індивідуальні трудові права. Наприклад, при виникненні колективного трудового спору у зв'язку з невиконанням роботодавцем обов'язків із своєчасної виплати заробітної плати, у розмірі, не нижчому від визначеного законом. У такому випадку індивідуальні трудові права захищаються через здійснення працівником права на колективний захист у рамках колективних трудових правовідносин.

Аналіз чинного законодавства України, Закону України «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року №2937-IX [117], проєктів законів України, прийняття яких очікується найближчим часом (Закону України «Про колективні трудові спори», нової редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні») дозволяє дійти висновку про посилення ролі та значення соціального діалогу у забезпеченні права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів.

Частиною другою ст. 32 Закону України «Про колективні угоди та договори» передбачено, що «трудові спори, що виникають між сторонами під час проведення колективних переговорів, укладення чи внесення змін і

доповнень до колективних угод, договорів, виконання колективних угод, договорів або їх окремих положень, вирішуються в порядку, встановленому їх сторонами, а в разі недосягнення угоди – у порядку, передбаченому законодавством про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), або в судовому порядку» [117]. Зазначене свідчить про посилення договірних засад у регулювання захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників.

Згідно з підп. 9.1.8 п. 9.1 Заключних положень Галузевої угоди між Міністерством розвитку громад, територій та інфраструктури України, Об'єднанням організацій роботодавців «Всеукраїнська конфедерація роботодавців житлово-комунальної галузі України» та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України на 2023-2027 роки від 6 грудня 2023 року Сторони домовились «спірні питання та проблеми, що виникають під час реалізації Угоди, вирішувати шляхом проведення консультацій і переговорів» [17].

У проєкті Закону України «Про колективні трудові спори» чітко прослідковується тенденція до посилення соціального діалогу при вирішенні колективних трудових спорів. Відповідно до частини другої ст. 11 законопроекту способами вирішення колективних трудових спорів є переговори, трудова медіація, трудовий арбітраж та судовий порядок.

Переговори між сторонами колективного трудового спору передбачені як перший етап розгляду колективних трудових спорів про інтереси та про права (п. 1 ч. 3, п. 1 ч.5). На відміну від усіх інших способів вирішення колективних трудових спорів про права переговори є обов'язковим способом. Згідно з частиною шостою ст. 11 проєкту Закону послідовність та етапи розгляду спорів про права (крім етапу переговорів, який є обов'язковим) визначається сторонами колективного трудового спору. Переговори також варто визнати обов'язковим етапом розгляду колективного трудового спору про інтереси, оскільки відповідно до частини четвертої ст. 11 законопроекту розгляд колективного трудового спору

про інтереси є поетапним – до кожного наступного етапу сторони колективного трудового спору переходять в разі неприйняття на попередньому етапі взаємоприйняттого рішення щодо вирішення колективного трудового спору у встановлені цим Законом строки.

Процедурі вирішення колективних трудових спорів шляхом проведення переговорів присвячено норми окремої ст. 16 законопроекту. Ідеться про порядок початку переговорів, строк їх проведення, звернення до НСПП із заявою про сприяння у проведенні переговорів однієї із сторін у разі, якщо інша сторона ухиляється від переговорного процесу, укладення угоди про вирішення колективного трудового спору та її правові наслідки тощо.

Ці положення проєкту Закону України «Про колективні трудові спори» свідчать про розширення договірних засад у регулюванні вирішення колективних трудових спорів

У п. 17 Рекомендацій Ради щодо укріплення соціального діалогу в Європейському Союзі зазначається, що деякі держави-члени вжили заходів для підтримки соціального діалогу та колективних переговорів шляхом розширення можливостей для соціального діалогу; сприяння автономії соціальних партнерів і повазі до їхньої договірної свободи; заохочення спільних думок, програм і проєктів; залучення до регулярного обміну інформацією; сприяння навчанню переговорам; забезпечення альтернативних механізмів вирішення спорів, таких як примирення, посередництво та арбітраж, а також посилення захисту працівників від помсти чи дискримінації внаслідок їх участі в колективних переговорах.

Водночас у наступному п. 20 відзначається, що однак у багатьох державах-членах соціальний діалог перебуває під тиском. У той час як щільність роботодавців залишається відносно стабільною, навіть якщо спостерігається тенденція до зниження в кількох державах-членах, щільність профспілок у середньому знижується по всьому Союзу. Крім того, частка працівників, охоплених колективними договорами (охоплення колективними переговорами), є

низькою в більшості держав-членів, і, незважаючи на кілька стратегій, прийнятих профспілковими організаціями для розширення їх охоплення нестандартними формами зайнятості, ця частка значно знизилася за останні 30 років. У деяких випадках існуючі правила можуть містити прогалини з потенційно шкідливим впливом на соціальний діалог. Ці прогалини можуть включати: суворі умови репрезентативності; втручання в переговорний процес або необґрунтоване обмеження суб'єктів колективних переговорів; неправильне розмежування секторів економіки, що перешкоджає формуванню галузевих структур колективних переговорів; відсутність виконання колективних договорів; неефективний захист від антипрофспілкової дискримінації; неефективність консультаційних процедур; відсутність конструктивності в переговорах і відсутність спроможності вести переговори або повною мірою брати участь у процедурах консультацій.

Рада Європейського Союзу рекомендує державам-членам, відповідно до національного законодавства та/або практики, після консультацій та тісної співпраці з соціальними партнерами, поважаючи їх автономію, забезпечити, як зазначено в цій Рекомендації, сприятливе середовище для двостороннього та тристороннього соціального діалогу, включаючи колективні переговори, у державному і приватному секторах на всіх рівнях.

З цією метою у Рекомендаціях сформульовано цілу низку заходів щодо посилення соціального діалогу в Європейському Союзі.

Недоліком чинного трудового законодавства України є відсутність спеціальних норм про соціальний діалог в основному кодифікованому законодавчому акті. У чинному КЗпП України тільки норми окремих глав регулюють відносини із соціального діалогу: глави II «Колективний договір»; глави XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями». Крім того, у низці статей різних глав КЗпП України містяться посилання на колективний договір, що здебільшого стосуються умов праці.

На жаль, ця прогалина не усунута в проєкті Трудового кодексу України. У Книзі четвертій «Колективні трудові відносини» відсутні норми про соціальний діалог. Розробникам законопроекту варто було врахувати законодавчий досвід країн ЄС у цій царині. Так, у Трудовому кодексі Литовської Республіки від 14 вересня 2016 року норми про соціальне партнерство закріплені у Частині III «Колективні трудові відносини» (розділи I «Загальні положення, II «Сторони соціального партнерства», III «Форми соціального партнерства», які ще поділені на глави).

У Трудовому кодексі Болгарії [50] норми про соціальний діалог містяться в главі першій «Загальні положення». Згідно зі ст. 2 Кодексу держава регулює трудові і безпосередньо пов'язані з ними відносини, відносини в сфері соціального забезпечення і питання рівня життя після консультацій і діалогу з працівниками, службовцями, роботодавцями та їх організаціями в дусі співпраці, взаємних поступок і поваги інтересів кожної сторони.

У наступних статтях глави першої «Загальні положення» Трудового кодексу Болгарії закріплені норми про двостороннє і тристороннє співробітництво, статус і функції Національної ради з тристороннього співробітництва, інших рад із тристороннього співробітництва, порядок проведення засідань, прийняття рішень тощо.

Розділ II «Соціальне партнерство у сфері праці» Трудового кодексу Киргизької Республіки [47] має таку структуру: глава 3 «Загальні положення»; глава 4 «Представники працівників і роботодавців», глава 5 «Органи соціального партнерства. Колективні переговори», глава 6 «Колективні договори та угоди».

У структурі Трудового кодексу Республіки Молдова [52] є окремий розділ «Соціальне партнерство у сфері праці», до якого включено сім глав: глава I «Загальні положення»; глава II «Представники працівників і роботодавців у соціальному партнерстві»; глава III «Органи соціального партнерства»; глава IV «Колективні переговори»; глава V «Колективний трудовий договір і колективна

угода»; глава VI «Участь працівників в управлінні підприємством»; глава VII «Відповідальність сторін соціального партнерства».

Таким чином, у Трудовому кодексі Республіки Молдова не тільки закріплені загальні положення про соціальне партнерство у сфері праці (у главі I визначені поняття, сторони, основні принципи, система і форми соціального партнерства), а врегульований механізм його здійснення, що має важливе теоретичне і практичне значення.

До Трудового кодексу Республіки Казахстан включено Розділ 3 «Соціальне партнерство і колективні відносини у сфері праці», що складається з таких глав: глава 13 «Соціальне партнерство у сфері праці»; глава 14 «Колективний договір»; глава 15 «Розгляд індивідуальних трудових спорів»; глава 16 «Розгляд колективних трудових спорів». Поняття соціального партнерства закріплене в пункті 7 частини першої ст. 1 «Основні поняття, що застосовуються в цьому Кодексі». До речі варто відзначити, що в частині першій ст. 1 Кодексу у пунктах 1-82 визначено 95 основних понять. У цьому плані досвід казахського законодавця не має аналогів і заслуговує на увагу.

Також для національного законодавця представляє інтерес зміст глави 13 «Соціальне партнерство у сфері праці» Трудового кодексу Республіки Казахстан, нормами якої передбачені органи, принципи і задачі соціального партнерства, організація соціального партнерства (ст.ст. 147-148). Наступні статті цієї глави (ст.ст. 149-155) стосуються колективних угод і встановлюють право на ведення переговорів з підготовки угоди, регламентують порядок ведення переговорів, розробки і укладення угод, їх реєстрацію, закріплюють сторони, види і зміст угод соціального партнерства, їх дію тощо.

Відсутність у чинному КЗпП України норм про колективні угоди є також істотною прогалиною, на що неодноразово у своїх наукових працях звертає увагу Г.І. Чанишева. Вчена відзначає, що «як і до прийняття нового Закону (йдеться про Закон України «Про колективні угоди та договори – *І.С.*), у чинному законодавстві України залишається без змін нелогічна ситуація, коли колективні

переговори з укладення колективних угод та договорів, укладення колективного договору та його дія регламентуються, крім норм цього та інших законів, ще нормами КЗпП України, а норми про колективні угоди як складова правового інституту «Колективні угоди та договори» в самому Кодексі відсутні. Хоча в ст. 1 передбачається, що «Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників...» і не йдеться про обмеження сфери його дії тільки локальним рівнем – підприємством, установою, організацією, фізичною особою, яка використовує найману працю» [187, с. 602].

Г.І. Чанишева обґрунтовує «необхідність змінити назву глави II КЗпП України «Колективний договір» та іменувати її «Колективні угоди та договори», а також доповнити її нормами, аналогічними тим, що закріплені в цій главі щодо колективного договору» [187, с. 602].

Цей висновок ученої повністю заслуговує на підтримку. Варто додати, що саме такий підхід відображений у трудових кодексах інших зарубіжних країн. До прикладу, розділ II Трудового кодексу Азербайджанської Республіки, затвердженого Законом Азербайджанської Республіки від 01 лютого 1999 року №618-IQ, має назву «Колективний договір і угода» і включає такі глави: Третя глава «Загальні правила укладення колективного договору і угоди»; Четверта глава «Колективні переговори»; П'ята глава «Колективний договір»; Шоста глава «Колективна угода».

Як уже відзначалося, у Книзі четвертій «Колективні трудові відносини» проекту Трудового кодексу України відсутні норми про соціальний діалог. Ці норми залишаються в Законі України «Про соціальний діалог в Україні», нова редакція якого зараз готується, законах України «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» та деяких інших законах. Останні два закони, як очікується, не втрачатимуть дії після набрання чинності Трудовим кодексом України.

До Книги четвертої «Колективні трудові відносини» проєкту Трудового кодексу України увійшли норми Закону України «Про колективні угоди та договори». Але ж колективні трудові відносини не обмежується тільки одним видом – щодо ведення колективних переговорів з укладення колективних угод і договорів.

Варто також звернути увагу на неузгодженість назви Книги четвертої «Колективні трудові відносини» з назвою і змістом розділу I цієї Книги – «Загальні положення». За логікою речей норми цього розділу мали б стосуватися загальних положень про колективні трудові відносини, проте в ньому відтворено норми розділу I «Загальні положення» Закону України «Про колективні угоди та договори».

Аналіз змісту проєкту Трудового кодексу України свідчить про те, що в ньому, на жаль, як і в чинному КЗпП України, навіть сам термін «соціальний діалог» не застосовується в жодній із статей. Термін «соціальний діалог» відсутній у преамбулі законопроекту. Водночас запропонований розробниками проєкту Трудового кодексу України текст преамбули варто визнати досить громіздким і таким, що потребує доопрацювання.

У преамбулі запропонованого законопроекту зазначається, що «цей Кодекс розкриває конституційні засади, які проголошують Україну демократичною, соціальною та правовою державою, визначає правові механізми реалізації права на працю, його захисту та увиразнює баланс інтересів працівників і роботодавців. Продовжуючи сторічну традицію кодифікації трудового законодавства, цей Кодекс є новочасним етапом унормування індивідуальних та колективних трудових відносин на принципах свободи, рівності, забезпечення гідної праці з імплементацією міжнародних стандартів регулювання трудових відносин у національне законодавство».

Занадто широким варто визнати положення преамбули про те, що «цей Кодекс розкриває конституційні засади, які проголошують Україну демократичною, соціальною та правовою державою», оскільки не можливо

розкрити ці засади тільки через Трудовий кодекс. Питання виникає, чому далі в преамбулі йдеться про правові механізми реалізації тільки права на працю, а не всієї системи трудових прав, передбачених як міжнародно-правовими актами, так і Конституцією України, іншими законами України. При цьому необхідно зазначити й про трудові права роботодавця, а не тільки про право на працю одного суб'єкта трудових відносин. Як раз у преамбулі варто було б зазначити про принцип соціального діалогу з-поміж інших принципів, які в ній передбачені.

На нашу думку, преамбулу проєкту Трудового кодексу України доцільно було б викласти в такій редакції: «Цей Кодекс визначає правові механізми реалізації трудових прав, свобод і законних інтересів, їх захисту при забезпеченні балансу інтересів працівників і роботодавців. Кодекс регулює індивідуальні та колективні трудові відносини на принципах свободи, рівності, забезпечення гідної праці, соціального діалогу відповідно до міжнародних та європейських трудових стандартів».

Книгу четверту «Колективні трудові відносини» проєкту Трудового кодексу України варто доопрацювати, доповнивши її загальними положеннями про соціальний діалог у сфері праці.

## ВИСНОВКИ

1. Юридичне забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів за чинним законодавством України є недосконалим. Зазначене право відсутнє у переліку основних трудових прав працівників, закріпленого у ст. 2 КЗпП України. У зв'язку з цим доцільно до частини другої ст. 2 «Основні трудові права працівників» КЗпП України включити право працівника на захист, у тому числі самозахист, трудових прав, свобод і законних інтересів не забороненими законом способами. Пункт 11 частини першої ст. 21 «Основні права працівників» проекту Трудового кодексу України пропонується викласти в такій редакції: «11) право на захист, у тому числі самозахист, трудових прав, свобод і законних інтересів не забороненими законом способами».

2. Юридичними ознаками права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів як самостійного суб'єктивного трудового права є такі ознаки: це право належить до основних трудових прав; є індивідуальним трудовим правом працівника; воно є охоронним трудовим правом; є особистим немайновим трудовим правом, а у випадках, передбачених законом, пов'язаним з майновими правами (наприклад, оплата вимушеного прогулу, відшкодування шкоди). Право працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів є загальним і універсальним, на відміну від інших зазначених прав, свобод та інтересів.

3. Під принципами правового регулювання трудових відносин варто розуміти керівні ідеї, основоположні засади, що визначають зміст норм трудового права, відображають сутність трудового законодавства та основні напрями його подальшого розвитку.

4. Перелік основних принципів правового регулювання трудових відносин доцільно доповнити принципом забезпечення права на всебічний захист трудових прав, свобод і законних інтересів суб'єктів трудових відносин,

що зумовлюється, в тому числі, необхідністю забезпечення одного з основних трудових прав працівника і роботодавця. Цей принцип відповідає всім ознакам основних галузевих принципів, виділених у науці трудового права.

5. Принцип забезпечення права на всебічний захист трудових прав, свобод і законних інтересів суб'єктів трудових відносин належить до такого виду галузевих принципів, як принципи, властиві трудовому праву в цілому. Цей принцип є однією з основоположних засад правового регулювання як індивідуальних, так і колективних трудових відносин.

6. Принцип забезпечення права на всебічний захист трудових прав, свобод і законних інтересів суб'єктів трудових відносин є комплексним за своїм змістом і включає принцип забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів та принцип забезпечення права роботодавця на захист трудових прав, свобод і законних інтересів.

7. Видається доцільним статтю 2 «Засади та правові принципи регулювання трудових відносин» проєкту Трудового кодексу України іменувати «Основні принципи правового регулювання трудових відносин», а у п. 2 частини другої цієї статті замінити формулювання основного правового принципу регулювання трудових відносин «захист та відновлення порушених прав суб'єктів трудових відносин» на «забезпечення права на всебічний захист трудових прав, свобод і законних інтересів суб'єктів трудових відносин».

8. Принцип забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів, своєю чергою, включає дві складові: принцип забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів в індивідуальному порядку та принцип забезпечення колективного захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників.

Виокремлення зазначених принципів обумовлюється необхідністю забезпечення права працівника на захист своїх трудових прав, свобод і законних інтересів залежно від порядку його здійснення: шляхом звернення працівника за захистом до уповноважених органів (організацій) в індивідуальному порядку та

шляхом індивідуального самозахисту; шляхом захисту зазначених прав, свобод та інтересів працівника у складі трудового колективу (колективу працівників) на підставі закону або договору.

9. Формами реалізації принципу забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів в індивідуальному порядку є такі: досудовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівника; позасудовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівника; судовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівника; захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівника в адміністративному порядку; профспілковий захист трудових прав, свобод і законних інтересів за зверненням працівника; індивідуальний самозахист працівником трудових прав, свобод і законних інтересів.

10. Принцип забезпечення колективного захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників реалізується у законодавстві України в таких формах, як: захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівників профспілками, їх об'єднаннями (крім випадків захисту за зверненням працівника), а також здійснення профспілками громадського контролю за додержанням законодавства про працю; примирно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); колективний самозахист працівниками трудових прав, свобод і законних інтересів (страйк, інші колективні дії).

11. З метою підвищення ефективності діяльності Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини доцільно доповнити частину третю ст. 15 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» положенням про обов'язковість виконання подання Уповноваженого зазначеним у цій частині суб'єктам, а частину третю ст. 22 Закону – положенням про відповідальність за невиконання подання Уповноваженого.

12. Припинення заходів державного нагляду (контролю) у період дії воєнного стану та часткове їх відновлення з 16 червня 2023 року знижує

ефективність діяльності Державної служби України з питань праці як юрисдикційного органу захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників. Водночас і в особливий період Державна служба України з питань праці продовжує відігравати вагомую роль у захисті зазначених прав, свобод і законних інтересів, про що свідчать, зокрема, результати позапланових заходів державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю після 16 червня 2023 року в частині виплати заробітної плати.

13. Терміни «досудовий», «позасудовий», «альтернативний» порядок вирішення трудового спору не є тотожними. Розгляд індивідуального трудового спору КТС – це досудовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів, а медіація – позасудова процедура вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів. Позасудовою є й примирно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за чинним Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Термін «альтернативне» за своїм змістом є тотожним терміну «позасудове» врегулювання/вирішення трудових спорів. У зв'язку з цим видається доцільним виділяти досудовий і позасудовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівників.

14. Передбачена ст. 7 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» примирно-посередницька процедура розгляду і вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), зазначених у ст. 2 Закону, не є обов'язковим досудовим порядком урегулювання спору, оскільки чинним Законом не передбачена можливість судового розгляду зазначених спорів (крім окремих випадків, передбачених Законом).

15. Норма про безпосередні переговори працівника з роботодавцем самостійно або з участю профспілкової організації закріплена в частині другій ст. 224 КЗпП України «Компетенція комісії по трудових спорах». Як видається, норму про безпосередні переговори працівника з роботодавцем доцільно було б

закріпити в окремій статті Кодексу та розглядати такі переговори як обов'язковий етап досудового розгляду індивідуальних трудових спорів.

16. Аналізуючи норми проєкту Закону України «Про колективні трудові спори» про обов'язковий досудовий порядок вирішення цих спорів і обов'язковість його дотримання для «спорів про право», вирішення яких передбачене в законопроєкті також у судовому порядку, можна дійти висновку, що запровадження переговорів між сторонами колективного трудового спору про права як обов'язкового етапу розгляду цієї категорії зазначених спорів відповідає частині третій ст. 124 Конституції України (в редакції Закону від 02 червня 2016 року №1401-VIII).

17. Потребують удосконалення норми проєкту Трудового кодексу України щодо утворення та компетенції комісії по трудових спорах. Оскільки утворення комісії з трудових спорів перенесено із законодавчого на локальний рівень, то видається доцільним доповнити частину другу ст. 192 законопроєкту та викласти її в такій редакції: «Сторони індивідуального трудового спору можуть звернутися із письмовою заявою про розгляд індивідуального трудового спору, що підлягає обов'язковій реєстрації, до комісії по трудових спорах, якщо утворення такої комісії передбачене колективним договором». Інакше відсутні правові підстави для утворення КТС, про які у наступних статтях 193 і 194 не зазначається.

Положення про визначення порядку утворення комісії по трудових спорах та розгляду нею індивідуального трудового спору «актом роботодавця, погодженим з представниками працівників», викликає питання. Такий варіант є можливим у разі відсутності укладеного колективного договору. Але якщо йдеться про акт роботодавця, то він має бути погодженим, насамперед, з первинною профспівковою організацією, і тільки в разі її відсутності – з представниками працівників, про що не зазначається в частині четвертій ст. 193 законопроєкту.

18. У трудове законодавство України доцільно запровадити термін «трудова медіація», яку видається можливим визначити як позасудову добровільну, конфіденційну процедуру, що проводиться медіатором (медіаторами) з метою запобігання виникненню або врегулювання трудового спору шляхом переговорів між сторонами спору.

Законодавча основа інституту трудової медіації потребує вдосконалення. Основні положення про трудову медіацію мають бути закріплені в основному кодифікованому законодавчому акті. У главі XV чинного КЗпП України закріплені норми про врегулювання шляхом медіації тільки індивідуальних трудових спорів. Враховуючи законодавчий досвід окремих країн ЄС, цю главу доцільно іменувати «Трудові спори» та закріпити в ній, у тому числі, й норми про трудову медіацію як позасудову процедуру вирішення трудових спорів із закріпленням особливостей її застосування для врегулювання індивідуальних і колективних трудових спорів.

Пропозиція про визнання трудової медіації обов'язковою як передумови права на пред'явлення позову до суду в порядку цивільного судочинства відповідає частині третій ст. 124 Конституції України (в редакції Закону від 02 червня 2016 року №1401-VIII), але не узгоджується з сутністю медіації, яка у п. 4 частини першої ст. 1 Закону України «Про медіацію» визначається як «позасудова добровільна...» процедура, а в частині першій ст. 4 зазначеного Закону одним із принципів медіації визнано принцип добровільності.

19. У сучасному правовому регулюванні судового захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників відслідковуються дві тенденції: з одного боку, розширено позасудові процедури захисту, в тому числі з метою розвантаження судів, з іншого боку – планується поширення судової юрисдикції на такий вид колективних трудових спорів, як спори про право, що передбачено проєктом Закону України «Про колективні трудові спори», з метою посилення захисту зазначених прав, свобод та інтересів.

20. Класифікація колективних трудових спорів на спори про інтереси і спори про права у проекті Закону України «Про колективні трудові спори» та віднесення останніх до юрисдикції суду має важливе теоретичне і практичне значення, відповідає практиці МОП, законодавству окремих зарубіжних країн-членів ЄС. Частиною другою ст. 32 Закону України «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року №2937-IX також встановлений судовий порядок вирішення трудових спорів, у тому числі спорів, які виникають між сторонами під час проведення колективних переговорів, укладення чи внесення змін і доповнень до колективних угод (договорів). Зазначені спори не належать до колективних трудових спорів про права, а відтак не можуть бути віднесені до юрисдикції судів. Ці спори не мають ознак юридичного спору, про який ідеться в частині першій ст. 124 Конституції України, а відтак право на позов у цьому випадку не виникає.

З метою усунення суперечностей між проектом Закону України «Про колективні трудові спори» та Законом України «Про колективні угоди та договори» щодо судового порядку вирішення зазначених спорів необхідно розділ VII «Прикінцеві положення» законопроекту доповнити окремим пунктом про внесення відповідних змін до частини другої ст. 32 Закону України «Про колективні угоди та договори», виключивши з неї положення про судовий порядок вирішення спорів, які виникають під час проведення колективних переговорів, укладення чи внесення змін і доповнень до колективних угод, договорів.

21. Запровадження трудової юстиції в Україні в умовах воєнного стану не є своєчасним. Навряд чи така можливість з'явиться й у перші роки післявоєнної відбудови нашої країни. Але з часом до цього питання варто повернутися з метою підвищення ефективності захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників.

Передумовою створення спеціалізованих трудових судів могло б бути впровадження у цивільному судочинстві обов'язкової внутрішньої спеціалізації

суддів із трудових справ щодо захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівника і роботодавця, враховуючи специфіку трудових спорів (індивідуальних і колективних трудових спорів про права): суб'єктний склад; предмет спорів; способи захисту; процесуальні особливості розгляду цієї категорії справ і т. ін.

22. Задля усунення суперечностей між частинами першою та другою ст. 8 Закону України «Про Конституційний Суд України», якою визначені межі повноважень Суду, в частині захисту та відновлення прав особи видається доцільним об'єднати зміст двох частин зазначеної статті та викласти її в такій редакції: «З метою захисту та відновлення прав особи Суд розглядає питання щодо відповідності Конституції України (конституційності) чинних актів (їх окремих положень) та акту (його окремих положень), який втратив чинність, але продовжує застосовуватись до правовідносин, що виникли під час його чинності».

23. Визнаючи право на працю як основне трудове право, проголошене міжнародно-правовими актами, Конституцією України, все ж не можна обмежувати захисну функцію профспілок, їх об'єднань захистом тільки цього права, що передбачено в назві та змісті ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» У зв'язку з цим пропонується змінити назву ст. 21 цього Закону та іменувати її «Повноваження профспілок, їх об'єднань щодо захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю». Своєю чергою, зміст частини першої ст. 21 видається доцільним викласти в такій редакції: «Профспілки, їх об'єднання захищають трудові права, свободи та законні інтереси працівників, беруть участь у розробленні та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту».

24. На законодавчому рівні та в колективних угодах і договорах не регулюється низка практичних питань здійснення профспілками громадського

контролю за додержанням законодавства про працю. З метою підвищення ефективності такого контролю та профспілкового захисту трудових прав, свобод і законних інтересів видається доцільним розробити окреме Положення про порядок здійснення профспілками, їх об'єднаннями громадського контролю за додержанням законодавства про працю та про охорону праці як одного з видів недержавного контролю у цій сфері, яким передбачити форму контролю, види перевірок, складення акту за результати перевірки та його форму, порядок організації та проведення перевірок, прийняття рішень за результатами перевірок, проведення інформаційно-роз'яснювальних заходів та ін.

25. Окремою неюрисдикційною формою захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівника є самозахист, який може бути індивідуальним і колективним. Індивідуальний самозахист не врегульований належним чином на законодавчому рівні, а відтак відповідне право працівника залишається нормативно не забезпеченим, що, своєю чергою, не дозволяє зробити висновок про реалізацію в цій частині принципу забезпечення трудових прав, свобод і законних інтересів працівника в законодавстві про працю України. У чинному законодавстві належним чином регламентовано тільки один спосіб індивідуального самозахисту – відмова працівника від дорученої роботи у разі створення виробничої ситуації, небезпечної для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля.

Без законодавчого закріплення права працівника на самозахист, поняття самозахисту, його меж і способів реалізації, критеріїв правомірності, гарантій для працівника при здійсненні самозахисту правомірність застосування індивідуального самозахисту викликає заперечення.

Проект Трудового кодексу України в частині регулювання індивідуального самозахисту істотно відрізняється від чинного КЗпП України тільки в частині закріплення в переліку основних прав працівника права на самозахист своїх трудових прав і законних інтересів. Спеціальні норми про самозахист у законопроекті відсутні, як і в чинному КЗпП України.

Видається необхідним законодавче закріплення самозахисту трудових прав, свобод і законних інтересів за прикладом норм ст.19 «Самозахист цивільних прав» Цивільного кодексу України, але з урахуванням соціального призначення трудового права, основних ознак трудових відносин, їх суб'єктного складу, правового становища суб'єктів цих відносин, правових наслідків самозахисту для працівника.

26. Висловлена в науковій літературі точка зору щодо розуміння права на страйк як індивідуального трудового права і обґрунтування можливості індивідуального страйку не відповідають міжнародно-правовим актам, в яких право страйк розглядається або як складова права на свободу об'єднання, або як складова права працівників на колективні дії. Страйк є колективною формою самозахисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників на відміну від індивідуального самозахисту, що здійснюється працівником особисто і не передбачає колективних дій.

Право на страйк як колективне трудове право здійснюється в рамках колективних трудових правовідносин із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Що стосується індивідуального самозахисту, то ця неюрисдикційна форма захисту реалізується в рамках індивідуальних трудових правовідносин.

27. У визначенні поняття страйку в частині першій ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» ідеться тільки про працівників підприємства, установи, організації і не згадуються працівники, які працюють у фізичної особи-роботодавця. Також доречно було б у дужках зазначити не структурний підрозділ, а відокремлений структурний підрозділ. У зв'язку з цим в частині першій ст. 17 Закону необхідно замінити у дужках слова «структурного підрозділу» словами «їх відокремленого структурного підрозділу», а також доповнити цю частину після слів «підприємства, установи, організації (структурного підрозділу)» словами «фізичної особи-роботодавця».

28. Право працівника на колективний захист трудових прав, свобод і законних інтересів здійснюється в рамках правовідносин із соціального діалогу у сфері праці, що реально виникають та існують на практиці як конкретні види колективних трудових правовідносин. Ідеться про такі колективні трудові правовідносини, як правовідносини із діяльності профспілок, їх об'єднань із представництва та захисту прав та інтересів працівників, правовідносини із ведення колективних переговорів з укладення колективних угод і договорів, правовідносини із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Водночас право працівника на колективний захист не завжди пов'язане тільки з захистом колективних трудових прав. До здійснення зазначеного права працівник удається й для захисту індивідуальних трудових прав (наприклад, при виникненні колективного трудового спору у зв'язку з невиконанням роботодавцем обов'язків із своєчасної виплати заробітної плати, у розмірі, не нижчому від визначеного законом).

29. Поняття соціального діалогу у сфері праці видається доцільним сформулювати як взаємодію між профспілками, їх об'єднаннями, організаціями роботодавців, їх об'єднаннями, органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування (на територіальному рівні) у процесі визначення та реалізації соціальних і економічних прав та інтересів сторін. Взаємодія між сторонами соціального діалогу відбувається у рамках колективних трудових правовідносин на національному, галузевому, територіальному і локальному рівнях.

30. Колективні угоди та договори є правовими актами соціального діалогу, що укладаються відповідно до законодавства про колективно-договірне регулювання. Ці акти також захищають трудові права, свободи та законні інтереси працівників, але не є колективною формою захисту зазначених прав, свобод та інтересів, як про це зазначається в науковій літературі.

31. Аналіз змін, внесених до актів чинного законодавства України останнім часом, Закону України «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року №2937-IX, проєктів законів України, прийняття яких

очікується найближчим часом (зокрема, Закону України «Про колективні трудові спори»), дає підстави для висновку про посилення ролі та значення соціального діалогу у забезпеченні права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів.

32. Видається доцільним преамбулу проєкту Трудового кодексу України викласти в такій редакції: «Цей Кодекс визначає правові механізми реалізації трудових прав, свобод і законних інтересів, їх захисту при забезпеченні балансу інтересів працівників і роботодавців. Кодекс регулює індивідуальні та колективні трудові відносини на принципах свободи, рівності, забезпечення гідної праці, соціального діалогу відповідно до міжнародних та європейських трудових стандартів».

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Azərbaycan respublikasının əmək məsələsi 1 fevral 1999-cu il 618-IQ (Трудовой кодекс Азербайджанської Республіки від 1 лютого 1999 року) URL: <https://e-qanun.az/framework/46943>.
2. Андріїв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення: дис. ...д-ра юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2012. 402 с.
3. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 5-те вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.
4. Бурак В.Я., Кулачок-Тітова Л.В., Пилипенко П.Д. Альтернативні способи вирішення трудових спорів. Хм.: ХУУП, 2015. 172 с.
5. Бурак В.Я. Правовий механізм захисту трудових прав і законних інтересів працівників: автореф. дис. ... д.ю.н., спец. 12.00.05. Львів, 2021. 35 с.
6. Бурак В.Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників: монографія. Львів: Львівський національний університет імені Івана Франка, 2021. 440 с.
7. Бурлаченко Д.В. Нагляд і контроль у системі захисту трудових прав і свобод: дис. ...докт. філоф. за спеціальністю 081-Право. Одеса, 2021. 184 с.
8. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник. 3-те вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2021. 592 с.
9. Вавженчук С.Я. Самозахист трудових прав. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право /редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 594-598.
10. Вавженчук С.Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників: монографія. Харків: Діса плюс, 2013. 510 с.
11. Вавженчук С.Я. Судовий захист трудових прав. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право /редкол.: С.М. Прилипко

(голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 675-678.

12. Вапнярчук Н.М. До питання дискримінації у сфері трудових відносин в умовах сьогодення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія Право. 2022. Випуск 73: частина перша. С. 151-156.

13. Венедіктов С.В. Трудове право України: підручник. 2-ге вид., переробл. і допов. Київ: ДІА, 2024. 228 с.

14. Вишновецька С. Забезпечення рівності прав і можливостей працівників в умовах цифровізації /У моногр.: Соціально-трудова права і виклики цифровізації /кол. авт.; за ред. Я.В. Сімутіної, М.М. Шумила. Київ: Ніка Центр, 2023. С. 46-77.

15. Вишновецька С.В., Самборська А.Г. Правова природа функцій профспілок як суб'єктів трудового права. *Юридичний вісник*. 2014. №3(44). С. 76-80.

16. Відновлення перевірок і гарантування трудових прав працівників Дніпропетровщини. URL: <https://dp.dsp.gov.ua/novyny/vidnovlennia-perevirok-i-harantuvannia-trudovykh-prav-pratsivnykiv-dnipropetrovshchyny/>

17. Галузева угода між Міністерством розвитку громад, територій та інфраструктури України, Об'єднанням організацій роботодавців «Всеукраїнська конфедерація роботодавців житлово-комунальної галузі України» та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України на 2023-2027 роки від 6 грудня 2023 року. Київ, 2023. 34 с. <http://surl.li/tqzph>.

18. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки від 14 травня 2019 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-19#Text>

19. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року №436-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №18, №19-20, №21-22. Ст.144.
20. Гресь Н.М. Медіація як спосіб вирішення індивідуальних трудових спорів: дис. ... докт. філософ. за спеціальністю 081-Право. Суми, 2023. 208 с.
21. Гринь Д., Ярошенко О. Щодо принципів, покладених в основу медіації як позасудової процедури вирішення індивідуальних трудових спорів. Приватно-правові та публічно-правові відносини: проблеми теорії та практики в умовах воєнної агресії: збірник матеріалів II міжнар. наук.-практ. конф. (м. Кропивницький, 07 жовт. 2022 р.). Кропивницький, 2022. С. 168–171.
22. Гринь Д.В. Медіація як альтернатива вирішення індивідуальних трудових спорів: дис. ... докт. філософ. за спеціальністю 081-Право. Харків, 2023. 203 с.
23. Гришина Ю.М., Чанишева Г.І. Основні функції профспілок в умовах воєнного стану. *Право і суспільство*. 2022. №4. С. 195-201.
24. Гришина Ю.М., Чанишева Г.І. Поняття і мета соціального діалогу за законодавством України та окремих країн ЄС. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. №1. С. 244-247.
25. Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю: постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року №823. *Офіційний вісник України*. 2019. №70. Ст. 2468.
26. Директива Ради 2000/78/ЄС про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності від 27 листопада 2000 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_003-00#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_003-00#Text)
27. Добрянський С. Хартія основних прав Європейського Союзу як регіональний праволюдний стандарт. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2013. №3 (74). С. 23-30.
28. Європейська соціальна хартія (переглянута) (Страсбург, 3 травня 1996 року). *Офіційний вісник України*. 2006. №40. Ст. 2660.

29. Єзеров А. Застосування Конституції при здійсненні правосуддя.  
URL: <https://constitutionalist.com.ua/zastosuvannia-konstytutsii-pry-zdijsnenni-pravosuddia-vykhidni-pryntsypu/>
30. 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.
31. Жигалкін І.П. Система принципів трудового права в умовах формування нової правової доктрини України: дис. ...докт. юрид. наук: 12.00.05. Сєверодонецьк, 2016. 441 с.
32. Жигалкін І.П. Система принципів трудового права України: проблеми сучасної теорії і практики: монографія. Х.: Право, 2015. 360 с.
33. Журавель В. Принципи та види колективних форм захисту трудових прав працівників. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. №2. С. 74-77.
34. Загальна декларація прав людини, прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015/print](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015/print)
35. Замфірова Т.А., Айдинян А.В. Деякі аспекти правових наслідків Рішення Конституційного Суду України №1-р/2023 від 07.02.2023 для практики вирішення трудових спорів. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2023. Серія ПРАВО. Випуск 80: частина 1. С.289-295.
36. Запара С. І. Захист права на працю: теоретичні засади становлення та розвитку: монографія. Суми: видав. Сумського національного аграрного університету, 2013. 379 с.
37. Запара С.І. Поняття медіації та особливості її становлення в Україні та світі. *Порівняльно-аналітичне право*. 2015. №3. С. 83-85.
38. Зведений огляд рішень Європейського суду з прав людини (2022 рік). URL: [https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new\\_folder\\_for\\_uploads/supreme/oglyady/Zved\\_oglyad\\_ESPL\\_2022.pdf](https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/oglyady/Zved_oglyad_ESPL_2022.pdf)

39. Зведений огляд рішень Європейського суду з прав людини (2023 рік). URL:  
[https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new\\_folder\\_for\\_uploads/supreme/oglyady/Oglyad\\_zved\\_ESPL\\_2023.pdf](https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/oglyady/Oglyad_zved_ESPL_2023.pdf)
40. Йелле Виссер. Профсоюзы на распутье. Рабочий документ МОТ/АСТРАВ. Женева, МОТ, 2020. 83 с.
41. Інструкція про порядок визначення послідовності розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту): Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 09 листопада 2005 року №124. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0124299-05#Text>
42. Іншин М. І. Захист трудових прав працівників в сучасних умовах. *Сучасні виклики українського права у контексті європейської інтеграції*. 2016. №1(1). С. 71-74.
43. Іншин М. І. Захист трудових прав працівників: аналіз законодавства. *Вісник Запорізького національного університету*. 2015. №2 (2). С. 129-133.
44. Іншин М.І., Щербина В.І. Принципи трудового права. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право /редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 535-537.
45. Қазақстан Республикасының Кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы №414-V ҚРЗ (Трудовой кодекс Республики Казахстан від 23 листопада 2015 року №414-V). URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>.
46. Кисельова О.І., Корощенко К.Р. Професійні спілки в Україні: проблемні питання та позитивний міжнародний досвід. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. Серія економічна. Серія юридична. 2021. Випуск 30. С. 145-150.
47. Кыргыз республикасынын эмгек кодекси 2004-жылдын 4-августу №106 (Трудовой кодекс Киргизької Республіки від 4 серпня 2004 року №106).

URL: <https://cbd.minjust.gov.kg/1505/edition/1220610/kg>.

48. Кодекс адміністративного судочинства України від 06 липня 2005 року №2747-IV (в редакції Закону №2147-VIII від 03.10.2017). *Відомості Верховної Ради України*. 2017. №48. Ст.436.

49. Кодекс законів про працю України: Затверджено Законом УРСР від 10 грудня 1971 року №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до №50. Ст. 375.

50. Кодекс на труда. URL: <https://lex.bg/laws/ldoc/1594373121>

51. Кодекс України з процедур банкрутства від 18 жовтня 2018 року №2597-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2019. №19. Ст.74.

52. Codul muncii al Republicii Moldova din 28.03.2003. URL: <http://lex.justice.md/md/326757/>

53. Козуб І. Захист від дискримінації у сфері праці за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. №4. С. 121-126.

54. Коляда Т.А. Проблема самозахисту у трудовому праві: стан наукової дискусії. *Форум права*. 2011. №4. С. 393-396.

55. COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT Analytical Report following the Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council and the Council Commission Opinion on Ukraine's application for membership of the European Union: URL: [https://neighbourhoodenlargement.ec.europa.eu/system/files/2023-02/SWD\\_2023\\_30\\_Ukraine.pdf](https://neighbourhoodenlargement.ec.europa.eu/system/files/2023-02/SWD_2023_30_Ukraine.pdf).

56. Конвенція №111 про дискримінацію в галузі праці та занять від 25 червня 1958 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text)

57. Конвенція МОП №100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності від 29 червня 1951 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_002#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text)

58. Конвенція МОП №129 про інспекцію праці в сільському господарстві 1969 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_114/print](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_114/print)
59. Конвенція МОП №81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі 1947 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. №24. Ст. 1058.
60. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text)
61. Конституція України, прийнята на V сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 131.
62. Korkut, U., de Ruyter, A., Maganaris, M., Bailey, D. 2017. 'What next for unions in Central and Eastern Europe? Invisibility, departure and the transformation of industrial relations', *European Journal of Industrial Relations*, 23 (1), pp. 65-80.
63. Короленко В.М. Правове регулювання здійснення представницької функції профспілок в Україні: монографія. Київ: НДІ приватного права і підприємництва імені академіка Ф.Г. Бурчака НАПрН України, 2014. 171 с.
64. Костюк В.Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія. Київ: Видавець Карпенко В. М., 2012. 464 с.
65. Кохан Н.В. Заборона дискримінації за ознакою внутрішнього переміщення та визначення тимчасового місця проживання як гарантії забезпечення статусу внутрішньо переміщеної особи. *Соціально-правова політика України в умовах воєнного стану та повоєнної побудови: матеріали Всеукраїнської міждисциплінарної науково-практичної конференції* (м. Київ, 10 листопада 2023 р.) /за ред. Д.І. Сірохи, С.М. Чорноус, І.С. Сахарук; уклад. М.О. Денисюк. Київ: Видавництво «Людмила», 2023. С. 189-192.
66. Кравцов Д.М., Зіноватна І.В., Бурнягіна Ю.М., Орлова Н.Г. Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів. *Наукові записки. Серія: Право*. 2022. С. 73–78.
67. Краснов Є.В. Конституційні гарантії захисту прав у сфері праці та соціального забезпечення /У моногр.: «Застосування судами Конституції України: доктрина і практика». Київ: ВАІТЕ, 2022. С. 471-493.

68. Купіна Л.Ф. Окремі інструменти забезпечення рівності прав та можливостей як напряму соціальної політики України в умовах сучасних викликів. *Соціально-правова політика України в умовах воєнного стану та повоєнної побудови*: матеріали Всеукраїнської міждисциплінарної науково-практичної конференції (м. Київ, 10 листопада 2023 р.) /за ред. Д.І. Сірохи, С.М. Чорноус, І.С. Сахарук; уклад. М.О. Денисюк. Київ: Видавництво «Людмила», 2023. С. 202-206.

69. Кухар К.О. Мобінг у трудових відносинах: невирішені питання. *Соціально-правова політика України в умовах воєнного стану та повоєнної побудови*: матеріали Всеукраїнської міждисциплінарної науково-практичної конференції (м. Київ, 10 листопада 2023 р.) /за ред. Д.І. Сірохи, С.М. Чорноус, І.С. Сахарук; уклад. М.О. Денисюк. Київ: Видавництво «Людмила», 2023. С. 207-210.

70. Лаврів О.Я. Система принципів трудового права України: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 / Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. К., 2006. 211 с.

71. Лагутіна І. 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.

72. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: монографія /Одеська національна юридична академія. Одеса: Фенікс, 2008. 160 с.

73. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса: Фенікс, 2007. 20 с.

74. Legea nr. 367/2022 privind dialogul social. URL: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliuDocument/262989>.

75. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas Redakcija: 40 - 2023-11-16 (nuo 2023-11-30) Aktuali. URL: [https://www.infolex.lt/portal/start\\_ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=368200&title=LR%20darbo%20kodeksas#](https://www.infolex.lt/portal/start_ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=368200&title=LR%20darbo%20kodeksas#)

76. Лях І.О. Проблеми теорії і практики запровадження інституту медіації в трудовому праві: автореф. дис. ...докт. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Харків, 2020. 27 с.

77. Мазуренко О.А. Правове регулювання захисту трудових прав та законних інтересів працівників: дис. ...докт. філософії за спеціальністю 081-Право. Кропивницький, 2023. 204 с.

78. Мазуренко О.А. Форми та способи захисту трудових прав працівників за законодавством України. *Правовий часопис Донбасу*. 2017. №1 (74). С. 36-42.

79. Virginia Mantouvalou. The Protection of the Right to Work Through the European Convention on Human Rights. *Cambridge Yearbook of European Legal Studies*, 2014. P. 313-322.

80. Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.

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

82. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: Прийнято 16 грудня 1966 року Генеральною Асамблеєю ООН. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043/print](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043/print)

83. На шляху до ефективного, впливового та інклюзивного соціального діалогу в Україні: Зелена Книга /Загальна редакція Кристіни Міхес. Проект МОП «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні». За фінансування Уряду Данії. Женева: Міжнародне бюро праці, 2020. 35 с.

84. Навчальний курс МОП «Розбудова сучасних і ефективних систем інспекції праці». Модуль 13 «Інспекція праці й недопущення дискримінації». URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms\\_872844.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_872844.pdf)

85. Наньєва М. Захист соціальних прав ЄСПЛ: практикум для здобувачів першого (бакалавр.) рівня вищої освіти галузі знань 08-Право спец. 081-Право [Електронне видання] /М. Наньєва; Нац. ун-т «Одес. юрид. академія». Одеса: Фенікс, 2024. 37 с. Режим доступу: <https://doi.org/10.32837/11300.27481>

86. Національна стратегія у сфері прав людини: Затверджено Указом Президента України від 24 березня 2021 року №119/2021. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/119/2021#Text>

87. Осовий Г.В. Профспілковий рух в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку. *Вісник АПСВТ*. 2018. №1. С. 76-85.

88. Паньков Д.А. Принципи правового регулювання колективних трудових відносин: дис....канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Одеса, 2008. 210 с.

89. Паньков Д.А. Принципи правового регулювання колективних трудових відносин: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Одеса, 2008. 20 с.

90. Пилипенко П.Д. Про колективні трудові відносини як предмет трудового права. *Актуальні проблеми соціального права*: матеріали круглого столу на тему «Сучасні стандарти соціального діалогу: новели Закону «Про колективні угоди та договори» (Львів, 23 травня 2023 року). Львів: ЛНУ ім. Івана Франка, 2023. Вип. 11. С. 3-7.

91. Піфко О.О. Конституційно-правові засади організації та діяльності професійних спілок в Україні та країнах ЄС: порівняльно-правове дослідження монографія. Херсон: Видавничий дім «Гельветика», 2019. 464 с.

92. Положення про Державну службу України з питань праці: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. №96. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015>

93. Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України

від 21 серпня 2019 року №823 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 4 грудня 2019 року №1132). *Офіційний вісник України*. 2020. №3. Ст.135.

94. Порядок здійснення державного нагляду за додержанням законодавства про працю: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року №823. *Офіційний вісник України*. 2019. №70. Ст. 2468.

95. Порядок здійснення контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення та охорону праці: затверджено розпорядженням міського голови м. Запоріжжя від 09 лютого 2023 року. URL: [https://zp.gov.ua/upload/content/o\\_1gp5d698doukhal1q8e1jq1ab2v.pdf](https://zp.gov.ua/upload/content/o_1gp5d698doukhal1q8e1jq1ab2v.pdf)

96. Постанова Верховного Суду України від 21 червня 2023 року по справі №149/1089/22 (провадження №61-292св23). Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111772371>.

97. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 28 квітня 2021 року у справі №755/14564/18. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/96787927>

98. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24 лютого 2022 року №64/2022. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/642022-41397>.

99. Про виконавче провадження: Закон України від 2 червня 2016 року №1404-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. №30. Ст.542.

100. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23 лютого 2006 року №3477-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. №30. Ст.260.

101. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань: Закон України від 22 листопада 2023 року №3494-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3494-20#Text>

102. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання мобінгу (цькуванню): Закон України від 16 листопада 2022 року №2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text>

103. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01 липня 2022 року №2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>

104. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо особливостей використання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами: Закон України від 13 липня 2023 року №3238-IX: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3238-20#Text>.

105. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України від 12 травня 2022 року №2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>

106. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність: Закон України від 19 липня 2022 року №2434-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text>

107. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України: Закон України від 24 грудня 1999 року №1356-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. №6-7. Ст.41.

108. Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя): Закон України від 02 червня 2016 року №1401-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. №28. Ст.532.

109. Про внесення змін до наказу Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 27 жовтня 2020 року №2161: наказ Міністерства економіки України від 9 березня 2023 року №1243. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0773-23#Text>

110. Про внесення змін і доповнень, що стосуються охорони праці, до Кодексу законів про працю України: Закон України від 15 грудня 1993 року №3694-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. №3. Ст. 10.

111. Про дерадянізацію законодавства України: Закон України від 21 квітня 2022 року №2215-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#n40>

112. Про зайнятість населення: Закон України від 05 липня 2012 року №5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №24. Ст. 243.

113. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06 вересня 2012 року №5207-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №32. Ст. 412.

114. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: постанова Пленуму Верховного Суду України №9 від 01 листопада 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96#Text>

115. Про звернення громадян: Закон України від 02 червня 1996 року №393/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №47. Ст. 256.

116. Про інформацію: Закон України від 02 жовтня 1992 року №2657-XII (в редакції Закону №2938-VI від 13.01.2011). *Відомості Верховної Ради України*. 2011. №32. Ст. 313.

117. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23 лютого 2023 року №2937-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>

118. Про Конституційний Суд України: Закон України від 13 липня 2017 року №2136-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. №35. Ст. 376.

119. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 №1875-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2022. №7. Ст. 51.

120. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21 травня 1997 року №280/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. №24. Ст. 170.

121. Про місцеві державні адміністрації: Закон України від 09 квітня 1999 року №586-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. №20-21. Ст. 190.

122. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. №108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. №17. Ст. 121.

123. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року №2136-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

124. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності: Закон України від 05.04.2007 №877-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. №29. Ст. 389.

125. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 року №2694-XII (в редакції Закону №229-IV від 21.11.2002). *Відомості Верховної Ради України*. 2023. №2. Ст. 10.

126. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 березня 1998 р. №137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. №34. Ст. 227.

127. Про припинення заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду в умовах воєнного стану: постанова Кабінету Міністрів України від 13 березня 2022 року №303. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/303-2022-п#Text>

128. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року №1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. №45. Ст. 397.

129. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14 вересня 2006 року №137-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. №43. Ст. 418.

130. Про рекламу: Закон України від 03 липня 1996 року №260/96-ВР (в редакції Закону України №1121-IV від 11.07.2003). *Відомості Верховної Ради України*. 2004. №8. Ст. 62.

131. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. №2852-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. №28. Ст. 255.

132. Про судовий збір: Закон України від 08 липня 2011 року №3674-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. №14. Ст. 87.
133. Про судоустрій і статус суддів: Закон України 2 червня 2016 року №1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. №31. Ст. 545.
134. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23 грудня 1997 р. №776/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. №20. Ст. 99.
135. Проект Закону України «Про колективні трудові спори». URL: [https://www.nspp.gov.ua/images/2023/Проект\\_закону\\_Про\\_колективні\\_трудові\\_спори.pdf](https://www.nspp.gov.ua/images/2023/Проект_закону_Про_колективні_трудові_спори.pdf)
136. Проект Трудового кодексу України. URL: [https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1proekt\\_trudovogo\\_kodeksu\\_12.01.2024.pdf](https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1proekt_trudovogo_kodeksu_12.01.2024.pdf)
137. Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on strengthening social dialogue in the European Union (Brussels, 13 June 2023). URL: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10542-2023-INIT/en/pdf>
138. Ратушна Б.П. Правові особливості виконання рішень Європейського суду з прав людини в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. №6. С. 130-133.
139. Рекомендація МОП №111 щодо дискримінації в галузі праці та занять 1958 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_602#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_602#Text)
140. Рекомендація МОП №133 щодо інспекції праці в сільському господарстві 1969 року. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 885-887.
141. Рекомендація МОП №185 щодо інспекції умов праці та побуту моряків 1996 року. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1492-1494.

142. Рекомендація МОП №81 щодо інспекції праці 1947 року. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Том I. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 425-427.

143. Рим О.М. Співвідношення принципів рівності та недискримінації у практиці Суду Європейського Союзу. *Право і суспільство*. 2019. №4. С. 330-336.

144. Рішення ЄСПЛ «СТАТІВКА ПРОТИ УКРАЇНИ» від 07.09.2023 року (заява №64305/12). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974\\_i86#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_i86#Text)

145. Рішення Конституційного Суду України від 22 лютого 2012 року №4-рп/2012 у справі за конституційним зверненням громадянина Стріхаря Володимира Васильовича щодо офіційного тлумачення положень статті 233 Кодексу законів про працю України у взаємозв'язку з положеннями статей 117, 2371 цього Кодексу. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v004p710-12#Text>

146. Рішення Конституційного Суду України у справі №1-5/2020(118/20) за конституційним поданням 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) абзацу третього частини другої статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» від 7 лютого 2023 року №1-р/2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v001p710-23#Text>

147. Рішення Малиновського районного суду м. Одеса у справі №521/11542/23 (провадження №2/521/3295/23) від 18 жовтня 2023 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/114354371>

148. Сахарук І.С. Вдосконалення правових механізмів захисту від дискримінації у сфері праці. *Публічне право*. 2012. №3. С. 396–404.

149. Сахарук І.С. Недопущення дискримінації у сфері праці як принцип трудового права [Текст]: дис. ...канд. юрид. наук : 12.00.05. К., 2012. 230 с.

150. Середа О.Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: дис. ...докт. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Харків, 2019. 462 с.

151. Середа О.Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. 2017. №2. С. 38-45.

152. Середа О.Г., Красюк Т.В. Теоретико-правові засади протидії мобінгу в умовах євроінтеграції України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. №12. С. 179-182.
153. Сімутіна Я.В. Момент виникнення правосуб'єктності профспілки в контексті принципу заборони зловживання правами. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія: «Юриспруденція». 2017. №27. Т. 2. С. 41–44.
154. Сіроха Д.І. Значення актів локальної нормотворчості в регулюванні праці. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. №3 (28). Т. 1. С. 186-190.
155. Сіроха Д.І. Нормотворчість суб'єктів трудового права: проблеми теорії та практики: монографія. Київ: Видавництво Людмила, 2020. 394 с.
156. Скільки позапланових перевірок Держпраці проведено у 2023 році? URL: <https://news.dtki.ua/law/inspections/87740-skilki-pozaplanovix-perevirok-derzpraci-provedeno-u-2023-roci>
157. Статут професійної спілки працівників агропромислового комплексу України. URL: [https://profapk.org.ua/cms/legislature/documents\\_and\\_materials/charter.html](https://profapk.org.ua/cms/legislature/documents_and_materials/charter.html)
158. Ступакова І.Г. Забезпечення права працівника на захист своїх трудових прав та інтересів як принцип трудового права. *Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру (з нагоди 30-річчя проголошення незалежності України та 25-річчя прийняття Конституції України)*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 21 травня 2021 р.). Одеса: Видав. дім «Гельветика», 2021. С. 527-530.
159. Ступакова І.Г. Трудова медіація як альтернативна форма вирішення трудових спорів. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2023. №4. С. 65-70. URL: <http://apnl.dnu.in.ua/arkhiv?id=123>
160. Ступакова І.Г. Забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів в індивідуальному порядку. *Право і*

*суспільство.* 2023. №6. С. 160-165. URL:  
[http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2023/6\\_2023/23.pdf](http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2023/6_2023/23.pdf)

161. Ступакова І.Г. Забезпечення права працівників на колективний захист трудових прав, свобод і законних інтересів. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія «Юриспруденція». 2023. Випуск 65. С. 48-51. URL: <https://vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc65/10.pdf>

162. Ступакова І.Г. Медіація як спосіб захисту трудових прав та інтересів працівників. *Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття» (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права): у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 червня 2022 р.) /за загальною редакцією С.В. Ківалова. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. Т. 1. С. 613-615.*

163. Ступакова І.Г. Нормативна основа права працівника на захист своїх трудових прав та інтересів. *Українське суспільство в умовах транзиції: сучасні виклики та напрями розвитку: у 2 т.: матеріали Всеукраїнської наукової конференції молодих вчених (м. Одеса, 24 травня 2021 р.) /уклад.: Ю.Д. Батан, В.С. Кучерявенко, К.В. Савон та ін.; за ред. М.Р. Аракеляна, К.І. Спасової. Т.2. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2021. С. 223-226.*

164. Ступакова І.Г. Нормативне закріплення права працівника на захист своїх трудових прав та інтересів. *Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 травня 2023 р.) /за загальною редакцією С.В. Ківалова. Одеса: Видавництво «Юридика», 2023. Т. 1. С. 530-532.*

165. Ступакова І.Г. Роль соціального діалогу у забезпеченні права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів. *Правова парадигма відновлення України: проблеми та перспективи: [Матеріали XIV*

Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, Національний авіаційний університет, 23 лютого 2024 р.] (м. Київ, Національний авіаційний університет, 23 лютого 2024 року). Тернопіль: Вектор, 2024. С. 522-524.

166. Ступакова І.Г. Щодо забезпечення права працівника на захист своїх трудових прав та інтересів в умовах воєнного стану. *Українське суспільство в умовах воєнного стану: сучасні виклики та напрями розвитку*: матеріали Всеукр. наук. конф. молодих вчених (м. Одеса, 3 червня 2022 р. ) /уклад. Ю.Д. Батан, В.С. Кучерявенко, Л.С. Бондарчук та ін.; за ред. М.Р. Аракеляна, К.І. Спасової. Одеса: Фенікс, 2022. С. 394-396.

167. Ступакова І.Г. Юридичні ознаки права працівника на захист своїх трудових прав та інтересів. *Правове забезпечення соціальної сфери*: матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 28 квітня 2023 р.) [Електронне видання] /укл. А. А. Сірякова; за заг. ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої; Нац. ун-т «Одеська юрид. академія». Одеса, Фенікс, 2023. С. 143-146.

168. Терех О. Альтернативні способи розв'язання трудових спорів: практика України та ЄС. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Серія: Юридичні науки. 2020. №2 (113). С. 61-66.

169. Тихонюк О. Індивідуальний трудовий страйк чи самозахист? *Юридичний бюлетень*: науковий журнал. 2019. №9. С. 129–138.

170. Тихонюк О.В. Щодо розуміння індивідуального самозахисту у трудових відносинах. *Держава та регіони*. Серія: Право. 2020. №1 (67). Том 1. С. 53-58.

171. Трудове право України: навч.-метод. посіб. для здобувачів вищої освіти 2-го курсу факульт. цивільної та госп. юстиції, спец. 081-Право /Г.І. Чанишева; НУ «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2022. 282 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/22510>

172. Трудове право України: підручник /за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.

173. 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 доп. Харків: Право, 2017. 560 с.

174. Трудове право України: підручник /за ред. проф. О.М. Ярошенка; за підтримки координатора проектів ОБСЄ в Україні. Харків, 2022. 376 с.

175. Ханик-Посполітак Р., Посполітак В. «Досудове», «альтернативне», «позасудове» врегулювання/вирішення приватноправових спорів: співвідношення понять. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. №1. С. 38-44.

176. Хартія основних прав Європейського Союзу. URL: <https://ccl.org.ua/posts/2021/11/hartiya-osnovnyh-prav-yevropejskogo-soyuzu/>

177. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09 грудня 1989 р. URL: Верховна Рада України. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_044#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044#Text).

178. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року №435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №№40-44. Ст. 356.

179. Цивільний процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 року №1618-IV (в редакції Закону №2147-VIII від 03.10.2017). *Відомості Верховної Ради України*. 2017. №48. Ст. 436.

180. Циганчук І.І. Судовий захист як універсальна форма захисту трудових прав та законних інтересів працівників: дис. ...докт. філософ. за спеціальністю 081-Право. Київ, 2023. 262 с.

181. Циганчук Н.А. Проблеми правового статусу профспілок як суб'єкта трудового права. *Часопис Київського університету права*. 2019. №1. С. 131-136.

182. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. Одеса: Юридична література, 2001. 328 с.

183. Чанишева Г.І. Колективні трудові відносини за проектом Трудового кодексу України. *Право України*. 2009. №3. С. 28-34.

184. Чанишева Г.І. Колективні трудові правовідносини. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право /редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 254-259.

185. Chanysheva G. The Principle of Social Dialogue in the Field of Labour as One of the Main Principles of Labour Law. *Щорічник українського права: збірник наукових праць*. 2019. №11. С. 253-259.

186. Чанишева Г.І. Колективні угоди та договори як правові акти соціального діалогу. *Актуальні проблеми соціального права: матеріали круглого столу на тему «Сучасні стандарти соціального діалогу: новели Закону «Про колективні угоди та договори» (Львів, 23 травня 2023 року)*. Львів: ЛНУ ім. Івана Франка, 2023. Вип. 11. С. 8-11.

187. Чанишева Г.І. Колективні угоди як правові акти соціального діалогу. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. №1. С. 600-603.

188. Чанишева Г.І. Основні принципи правового регулювання трудових відносин за проектом Трудового кодексу України. *Університетські наукові записки*. 2016. №59. С. 8-17.

189. Чанишева Г.І. Соціальний діалог як елемент механізму забезпечення трудових прав. *Актуальні проблеми забезпечення прав людини у сфері праці та соціального захисту: колективна монографія* /Г.І. Чанишева, І.В. Лагутіна, М.В. Сорочишин та ін. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 8-57.

190. Чанишева Г.І. Страйк. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право /редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 644-651.

191. Чанишева Г.І. Трудове право: навч. посіб. для здобувачів першого (бакалавр.) рівня вищої освіти галузі знань 08 «Право» спеціальності 081

«Право» ф-ту адвокатури та антикоруп. діяльності Нац. ун-ту «Одес. юрид. академія» [Електронне видання]. Одеса: Фенікс, 2024. 294 с.

192. Чанишева Г.І. Щодо досудового та позасудового порядків вирішення колективних трудових спорів. *Правове забезпечення соціальної сфери*: матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 28 квітня 2023 р.) [Електронне видання] /укл. А.А. Сірякова; за заг. ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої; Нац. ун-т «Одеська юрид. академія». Одеса, Фенікс, 2023. С. 14-17. URL: <https://hdl.handle.net/11300/25640>

193. Чанишева Г.І. Щодо законодавчого визначення поняття соціального діалогу. Соціально-правова політика України в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови: матеріали Всеукраїнської міждисциплінарної науково-практичної конференції (м. Київ, 10 листопада 2023 р.) /за ред. Д.І. Сірохи, С.М. Черноус, І.С. Сахарук; уклад. М.О. Денисюк. Київ: «Видавництво Людмила», 2023. С. 404-406.

194. Чанишева Г.І. Щодо судового порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). *Juris Europensis Scientia*. 2023. Випуск 1. С. 56-64.

195. Чанишева Г.І., Дейнека В.М. Примирні процедури вирішення колективних трудових спорів: монографія. Одеса: Фенікс, 2016. 196 с.

196. Чанишева Г.І., Панченко А.О. Поняття та види колективних трудових спорів. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. №12. С. 577-580.

197. Чанишева Г.І. Досудовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів. *Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень III Міжнародної науково-практичної конференції, 7-8 жовтня 2011 року* /За ред. к.ю.н., доц. В.В. Жернакова. Харків: Крос Роут, 2011. С. 82-93.

198. Чанишева Г.І. Колективні трудові правовідносини у системі правовідносин у сфері праці. *Нові завдання та напрями розвитку юридичної науки у XXI столітті*: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Одеса, 26-27 лютого 2016 року /Голова оргкомітету – д.ю.н.,

професор, ректор Міжнародного гуманітарного університету Крижановський А.Ф.; к.ю.н., доцент Громовенко К.В.; д.ю.н., професор Ківалова Т.С.; д.ю.н., професор Берназ В.Д.; д.ю.н., професор Стрельцов Є.Л.; к.ю.н., доцент Кравцов Д.Г.; к.ю.н. Манько Д.Г. Одеса: Міжнародний гуманітарний університет, 2016. С. 154-157.

199. Чанишева Г.І. Поняття та ознаки колективних трудових правовідносин. *Актуальні проблеми соціального права*: матеріали всеукраїнського «круглого столу» присвяченого 40-річчю кафедри соціального права (1 квітня 2016 р.). Львів: Кафедра соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка; Український центр соціально-правових досліджень, 2016. С. 32-35.

200. Чанишева Г.І. Поняття та суб'єкти колективних трудових правовідносин. *Право та інновації*: наук.-практ. журн. /ред. кол.: Ю.Є. Атаманова та ін. Х.: Право, 2016. №1 (13). С. 17-22.

201. Щербина В.І. Функції трудового права: дис. ...докт. юрид. наук: 12.00.05. Дніпропетровськ, 2008. 423 с.

202. Щербина В.І., Соцький А.М. Трудове право України: Навчальний посібник. Чернівці, 2022. 192 с.

203. Шумило М. Медіація як інструмент вирішення трудових спорів: невичерпний ресурс для розвантаження судової системи. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/mediaciya-yak-instrument-virishennya-trudovih-sporiv-nevicherpniy-resurs-dlya-rozvantazhennya-sudovo.html>

204. Шумило М.М. Трудові відносини на цифрових платформах: складнощі унормування та проблеми правозастосування. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія /кол. авт., за ред. Я.В. Сімутіної, М.М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. С. 195-252.

205. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в

Україні у 2022 році. URL: <https://ombudsman.gov.ua/report-2022/images/documents/annual-report-2022.pdf>

206. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні у 2023 році. URL: [https://ombudsman.gov.ua/storage/app/media/uploaded-files/Щорічна\\_доповідь\\_Уповноваженого\\_за\\_2023\\_рік.pdf](https://ombudsman.gov.ua/storage/app/media/uploaded-files/Щорічна_доповідь_Уповноваженого_за_2023_рік.pdf)

207. Янковець І.В. Дискримінація та інституційний механізм її подолання в Україні: дис. ...докт. філософії за спеціальністю 081-Право. Одеса, 2020. 300 с.

208. Ярошенко О., Іншин М., Жигалкін І. Індивідуальне та колективне трудове право України: наук. видання. Харків: Юрайт, 2021. 412 с.

209. Ярошенко О.М. Щодо проблеми створення спеціалізованих трудових судів: практичний аспект та законодавче забезпечення. *Трудове право України в контексті європейської інтеграції*. Харків: Українська асоціація фахівців трудового права. 2006. С. 175-180.

210. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգիրք Ընդունված է 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ին (Трудовой кодекс Республики Вірменія від 9 листопада 2004 року). URL: <https://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003>.

## ДОДАТОК

## СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧКИ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

**Наукові статті у виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України:**

1. Ступакова І.Г. Трудова медіація як альтернативна форма вирішення трудових спорів. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2023. №4. С. 65-70. URL: <http://apnl.dnu.in.ua/arkhiv?id=123>
2. Ступакова І.Г. Забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів в індивідуальному порядку. *Право і суспільство*. 2023. №6. С. 160-165. URL: [http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2023/6\\_2023/23.pdf](http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2023/6_2023/23.pdf).
3. Ступакова І.Г. Забезпечення права працівників на колективний захист трудових прав, свобод і законних інтересів. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія «Юриспруденція». 2023. Випуск 65. С. 48-51. URL: <https://vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc65/10.pdf>

**Наукові праці, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації:**

4. Ступакова І.Г. Забезпечення права працівника на захист своїх трудових прав та інтересів як принцип трудового права. *Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру (з нагоди 30-річчя проголошення незалежності України та 25-річчя прийняття Конституції України)*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 21 травня 2021 р.). Одеса: Видав. дім «Гельветика», 2021. С. 527-530.
5. Ступакова І.Г. Нормативна основа права працівника на захист своїх трудових прав та інтересів. *Українське суспільство в умовах транзиції: сучасні виклики та напрями розвитку*: у 2 т.: матеріали Всеукраїнської наукової

конференції молодих вчених (м. Одеса, 24 травня 2021 р.) /уклад.: Ю.Д. Батан, В.С. Кучерявенко, К.В. Савон та ін.; за ред. М.Р. Аракеляна, К.І. Спасової. Т.2. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2012. С. 223-226.

6. Ступакова І.Г. Щодо забезпечення права працівника на захист своїх трудових прав та інтересів в умовах воєнного стану. *Українське суспільство в умовах воєнного стану: сучасні виклики та напрями розвитку*: матеріали Всеукр. наук. конф. молодих вчених (м. Одеса, 3 червня 2022 р. ) /уклад. Ю.Д. Батан, В.С. Кучерявенко, Л.С. Бондарчук та ін.; за ред. М.Р. Аракеляна, К.І. Спасової. Одеса: Фенікс, 2022. С.394-396.

7. Ступакова І.Г. Медіація як спосіб захисту трудових прав та інтересів працівників. *Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття» (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права): у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 червня 2022 р.) /за загальною редакцією С. В. Ківалова. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. Т. 1. С. 613-615.*

8. Ступакова І.Г. Нормативне закріплення права працівника на захист своїх трудових прав та інтересів. *Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 травня 2023 р.) /за загальною редакцією С.В. Ківалова. Одеса: Видавництво «Юридика», 2023. Т. 1. С. 530-532.*

9. Ступакова І.Г. Юридичні ознаки права працівника на захист своїх трудових прав та інтересів. *Правове забезпечення соціальної сфери*: матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 28 квітня 2023 р.) [Електронне видання] /укл. А. А. Сірякова; за заг. ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої; Нац. ун-т «Одеська юрид. академія». – Одеса, Фенікс, 2023. С.143-146.

10. Ступакова І.Г. Роль соціального діалогу у забезпеченні права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів. *Правова*

*парадигма відновлення України: проблеми та перспективи:* [Матеріали XIV Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, Національний авіаційний університет, 23 лютого 2024 р.] (м. Київ, Національний авіаційний університет, 23 лютого 2024 року). Тернопіль: Вектор, 2024. С. 522-524.

## **ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ**

Основні положення дисертації обговорювалися на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія». Дисертацію обговорено та схвалено під час публічної презентації результатів дослідження на засіданні кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія». Результати дослідження оприлюднено у доповідях на міжнародних науково-практичних конференціях: Міжнародній науково-практичній конференції «Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру (з нагоди 30-річчя проголошення незалежності України та 25-річчя прийняття Конституції України)» (м. Одеса, 21 травня 2021 р.); Всеукраїнській науковій конференції молодих учених «Українське суспільство в умовах транзиції: сучасні виклики та напрями розвитку» (м. Одеса, НУ «ОЮА», 24 травня 2021 року); Всеукраїнській науковій конференції молодих учених «Українське суспільство в умовах воєнного стану: сучасні виклики та напрями розвитку» (м. Одеса, НУ «ОЮА», 3 червня 2022 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття» (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» і 175-річчя Одеської школи права) (Одеса, 17 червня 2022 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень» (м. Одеса, 19 травня 2023 року); XIII Міжнародній науково-практичній конференції «Правове забезпечення

соціальної сфери» (м. Одеса, 28 квітня 2023 року); XIV Міжнародній науково-практичній конференції «Правова парадигма відновлення України: проблеми та перспективи» (м. Київ, 23 лютого 2024 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Європейські орієнтири розвитку України: науково-практичний вимір в умовах воєнного стану» (м. Одеса, 26 квітня 2024 року).