

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ФАКУЛЬТЕТ БІЗНЕСУ І ПРАВА  
КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО ТА МІЖНАРОДНОГО ПРАВА І  
ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

**СУДОВИЙ ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ:  
СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**

Кваліфікаційна робота (проект)  
на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

Виконав: студент 2 курсу 12-282 М групи  
Спеціальності 081 Право  
Освітньо-професійної програми «Право»  
Чубатов Сергій Олександрович

Керівник: к.ю.н., доцент Казанчан А.А.  
Рецензент: д.ю.н., професор Саїнчин О.С.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	
<b>РОЗДІЛ 1. Загальнотеоретичні засади захисту трудових прав</b> .....	
1.1 Трудові права: поняття, зміст, генеза.....	
2.2 Форми та способи захисту трудових прав та інтересів працівників .....	
<b>РОЗДІЛ 2. Сучасний стан та проблеми реалізації судового захисту трудових прав</b> .....	
2.1 Інститут судового захисту трудових прав в Україні.....	
2.2 Зарубіжний досвід вирішення трудових спорів у судовому порядку та можливість його використання в Україні .....	
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	
<b>ДОДАТОК А</b> .....	
<b>ДОДАТОК Б</b> .....	

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Права і свобода людини і громадянина є основною проблемою внутрішньої та зовнішньої політики всіх держав світової співдружності, оскільки від їх практичної реалізації залежить показник рівня демократичного розвитку будь-якої держави й суспільства в цілому.

Стрімкі євроінтеграційні процеси та активізація трудової міграції призводить до концептуально нових підходів до розуміння основних інститутів трудового права та характеризується активним пошуком нових підходів, напрямів та інноваційних технологій у вирішенні проблем реалізації та захист трудових прав.

Станом на сьогодні, трудове законодавство не врегульовує сучасні правовідносини між роботодавцем і працівником, які ґрунтуються на принципах ринкової економіки, а його норми характеризуються суперечливістю та нестабільністю. Головним чином, законотворець створює умови захисту прав працівників тільки в сфері охорони здоров'я та безпеки виробництва, залишаючи за межами регулювання більшість нових правовідносин між роботодавцем і працівником, які зупиняють процес формування в законодавстві про працю ефективного галузевого механізму захисту трудових прав та інтересів працівників.

Захисту трудових прав в тому числі і судовому, досліджували такі відомі вітчизняні вчені, як Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, С. І. Запара, В. Л. Костюк, І. В. Лагутіна, В. В. Лазор, Т. Г. Маркіна, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, Н. А. Циганчук, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, а також зарубіжні вчені: Л. Ю. Бугров, Д. Н. Вороненков, Д. Камбел, І. Я. Кисельов, М. В. Лушнікова, А. М. Лушніков, Д. С. Некіпелов, В. М.

Оробець, Г. А. Сverdлик, А. А. Сілін, В. Сенгерберг, Є. Л. Страунінг, В. М. Толкунова та ін. Окрім цього, незважаючи на значну кількість вагомих наукових праць, написаних у минулі роки, можемо стверджувати: ще й дотепер у вітчизняному правознавстві бракує загально визнаної концепції правового забезпечення захисту трудових прав працівників, не визначено форми і способи захисту зазначених прав.

**Мета і завдання дослідження.** Мета дослідження полягає в тому що на основі комплексного аналізу теоретичних та практичних напрацювань необхідно визначити сутність та специфіку захисту трудових прав в судовому порядку, визначити проблеми в даній сфері та запропонувати шляхи їх вирішення.

Відповідно до мети нами було сформульовано наступні **завдання:**

- 1) розкрити поняття, зміст та історію становлення права на судовий захист та трудових прав;
- 2) проаналізувати форми та способи захисту трудових прав та інтересів працівників;
- 3) охарактеризувати інститут судового захисту трудових прав в Україні;
- 4) дослідити зарубіжний досвід вирішення трудових спорів у судовому порядку та можливості його імплементації в Україні.

**Об'єктом дослідження** є суспільні відносини у сфері реалізації працівниками права на судовий захист порушених трудових прав та інтересів.

**Предметом дослідження** є судовий захист трудових прав.

**Нормативно-правова основа магістерської роботи.** В процесі написання магістерської роботи використовувалися такі нормативно-правові джерела як Конституція України, Кодекс законів про працю

України, Цивільний процесуальний кодекс України, проаналізовано положення проекту Трудового кодексу та інших нормативно-правових актів.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає у запропонованому визначенні права на судовий захист трудових прав як здатність осіб звернутися до суду з питань захисту судом трудових прав упродовж розумного строку здійснення захисту (відновлення) порушених чи невизнаних трудових прав на умовах та у порядку передбачених законом.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що результати дослідження можуть бути використані у навчальному процесі під час викладання курсу «Трудове право та право соціального забезпечення». Крім того, наведені висновки і пропозиції можуть стати вихідними положеннями для проведення подальших наукових досліджень в галузі права соціального забезпечення.

**Апробація результатів дослідження.** Результати дослідження апробовано на у доповіді на тему: «Судовий захист трудових прав: поняття, підстави, особливості реалізації».

**Публікації.** Результати цього дослідження викладені у збірнику тез Інновації науки XXI, LIV Міжнародна науково-практична інтернет-конференція. – м. Київ, 2 листопада 2020 року. – 356 с.

**Методологія дослідження.** Методи обрані, виходячи із мети і завдань роботи, а також із врахуванням об'єкта і предмета дослідження. Тому для вирішення поставлених завдань нами були застосовані загальнонаукові та спеціальні методи пізнання правових явищ. За допомогою історичного методу було досліджено хронологію становлення та розвитку інституту трудового права та трудових прав на території України. Порівняльно-правовий метод був використаний для

дослідження інституту судового захисту трудових прав. Системний метод був застосований для визначення місця та ролі судових та інших державних органів в системі забезпечення захисту та гарантій трудових прав і свобод людини і громадянина в Україні. Структурно-функціональний метод був використаний для розкриття змісту окремих засобів захисту трудових прав осіб. Усі методи застосовувалися системно для всебічного та об'єктивного вивчення об'єкту роботи.

**Структура дослідження.** Наукова робота обумовлена метою та завданнями дослідження і складається із вступу, трьох розділів, які поділяються на підрозділи, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи становить 47 сторінок. Список використаних джерел налічує 44 найменування.

## **РОЗДІЛ 1.**

### **ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ**

#### **1.1 Трудові права: поняття, зміст, генеза.**

Сучасне трудове право пройшло тривалий історичний шлях свого розвитку, починаючи від звичаєвої регламентації трудової діяльності людини до прагнення закріплення в національному законодавстві європейських стандартів праці. Становлення цієї галузі права в історичному аспекті, як відомо, «було викликане як необхідністю правового регулювання трудових процесів, так і усвідомленням праці людини не в якості звичайного товару, а в якості особливого об'єкта правовідносин, який не вкладається у традиційні уявлення про речі і не вписується в рамки традиційних цивільно-правових угод» [35, с. 148].

Без праці не існувало і не може існувати жодне суспільство. І хоч вона існує віддавна, правове регулювання праці виникло з розвитком капіталістичного способу виробництва, що обумовлено відсутністю в попередніх суспільно-економічних формацій (первіснообщинної, рабовласницької, феодальної) потреби правового регулювання трудових відносин.

Будучи правами другого покоління, трудові права виступають основними правами, які впливають на забезпечення інших прав людини на самореалізацію та в широкому розумінні на життя, тому що людина як громадянин певної держави та як суспільна істота забезпечує свою життєдіяльність саме шляхом праці. Також завдяки отриманню оплати за виконувани трудові обов'язки, тобто врегульованим закріпленням обміну використання своїх трудових ресурсів на винагороду в грошовій чи іншій формі для задоволення потреб у їжі, житлі, одязі, реалізуючи право на відпочинок тощо.

Залежно від носія права людини і громадянина можна поділити на

індивідуальні і колективні [41]. Індивідуальними є права, які належать окремо взятому суб'єкту та реалізуються ним одноосібно, а колективні належать певній групі осіб та здійснюються певним співтовариством, асоціацією.

Відповідно до такого критерію трудові права працівника також можна розмежувати на індивідуальні і колективні права.

До індивідуальних трудових прав можна віднести:

- 1) право на працю;
- 2) на укладання, зміну, розірвання трудового договору;
- 3) право на здорові і безпечні умови праці;
- 4) право на оплату праці;
- 5) право на відпочинок та інші.

До колективних трудових прав можна віднести:

- 1) об'єднання в професійні союзи;
- 2) вирішення колективних трудових спорів і конфліктів у встановленому законом порядку
- 3) участь в управлінні підприємством та ін.

На сучасному етапі розвитку трудового права та, відповідно, правової регламентації трудових прав, право на працю закріплено у ст. 43 Конституції України: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, на яку він погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю... Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом» [17].

Необхідно також зазначити, що у ст. 2 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП України) закріплено дещо інше поняття права на працю, ніж у ст. 43 Конституції України: «Це право на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, – включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи» [13].



У ст. 43 Конституції України встановлено: «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Використання примусової праці забороняється. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом» [17].

Ще одним трудовим правом, гарантованим на конституційному рівні є право на відпочинок. Відповідно до ст. 45 Конституції України «це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня для окремих професій, скороченої тривалості роботи у нічний час» [17]. Законодавством України також встановлена максимальна тривалість робочого часу, а також мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, особливості їх оплати тощо.

Конституція України в статті 36 встановлює, що «громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів». Також передбачено, що професійні спілки є громадськими організаціями, які об'єднують громадян за спільними інтересами, видом їх професійної діяльності. Вони утворюються без попереднього дозволу з боку керівництва на основі вільного вибору їх членів. «Усі професійні спілки мають рівні права. Обмеження щодо членства у професійних спілках

встановлюються виключно цією Конституцією і законами України» [17].

Основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на належні, безпечні і здорові умови праці в процесі трудової діяльності визначає КЗпП України та закони про охорону праці від 15 грудня 1993 р. Так, Законом України «Про оплату праці» закріплено право на заробітну плату не нижче встановленого законом рівня [29].

У КЗпП України в ст. 2 закріплені основні трудові права працівників, а саме: «право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою» [17].

Відповідно до українського законодавства, працівники мають право на:

- відпочинок відповідно до законодавства про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки;
- здорові і безпечні умови праці;
- об'єднання в професійні спілки;
- участь в управлінні підприємством, установою, організацією;
- матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності;
- матеріальну допомогу в разі безробіття;
- вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку;
- право звернення до суду для вирішення трудових спорів.

Отже, трудові права – це багатоаспектна категорія, яка являє собою сукупність природних, невідчужуваних прав людини, які виникають в результаті використання нею природних та/чи набутих знань, вмінь та навичок у сфері трудової діяльності, та реалізуються на

підставі та у порядку встановленому положеннями міжнародних, державних локальних нормативних актів.

До основних трудових права можна віднести: 1) право на вільний вступ, зміну та припинення трудових відносин на умовах, встановлених законодавством України; 2) рівність можливостей при вирішенні будь-яких питань у трудових і пов'язаних з ними відносинах, незалежно від статі, віку, мови, релігійних чи політичних переконань, соціального статусу тощо; 3) право на заробітну плату, не нижче встановленої законом мінімальної заробітної плати, і своєчасну її виплату з урахуванням кількості і якості виконаної роботи; 4) право на належні, безпечні для здоров'я умови праці, включаючи право на одержання вичерпної і достовірної інформації щодо умов праці і стану забезпечення охорони праці; 5) право на матеріальну підтримку в разі настання страхового випадку, передбаченого положеннями загальнообов'язкового страхування працівника; 6) право на відпочинок тощо.

## **2.2 Форми та способи захисту трудових прав та інтересів працівників**

Права та свободи людини, стан їх дотримання та забезпечення визначають зміст і спрямованість діяльності держави, головним обов'язком якої і є затвердження і забезпечення цих прав та свобод.

Одним з найбільш важливих засобів такого забезпечення є юридичні гарантії. Конституція України встановлює цілу низку гарантій прав людини в сфері трудових відносин, які посідають визначальне місце в системі суспільних відносин.

Проблема форм та способів захисту трудових прав є набагато глибшою сьогодні в контексті руху України в напрямку європейської інтеграції, Хаотичність правових положень., що стосуються взагалі здійснення захисту трудових прав осіб призводить до зменшення значення вкладу кожного індивіда у еволюційні процеси розвитку

українського суспільства.

Як слушно зазначає С. Я Вавженчук «розуміння та вдосконалення форм захисту на теоретичному рівні дасть змогу на практиці суттєво покращити дієвість механізму захисту трудових прав» [3, с. 258].

У трудових правовідносинах право на захист має особа (працівник або роботодавець), що є носієм суб'єктивних прав, які не можуть бути реалізовані, у нашому випадку, внаслідок зловживання правом. Діяльність по захисту права повинна реалізуватися у встановленому законом порядку, тобто у передбаченій для її реалізації формі із застосуванням окремих засобів і способів [12].

Так, аналіз результатів перевірок, здійснених протягом 2008 року (державними органами і профспілковими організаціями) свідчить про те, що майже 90% перевірених роботодавців порушують вимоги трудового законодавства. Найчастіше порушуються норми трудового законодавства щодо: оплати праці — 95506 порушень; робочого часу і часу відпочинку — 26620 порушень, що становить майже трудових договорів — 13099 порушень; правил ведення трудових книжок — 9635 порушень; укладання і виконання колективних договорів — 4854 порушення; правил трудової дисципліни — 4184 порушення [34].

В 2018 році за даними Державної служби України з питань праці найбільшу кількість порушень в сфері порушення трудових відносин виявлено з питань: оплати праці — 18135 порушень; укладення та розірвання трудових договорів — 6 377 порушення; робочого часу та часу відпочинку — 4701 порушення; правил ведення трудових книжок — 3023 порушення [33].

Тобто, можна зробити висновок, що за десять років окремі кількісні показники змінилися, однак, якісно рейтинг не змінюється, що свідчить про необхідність удосконалення правового регулювання захисту трудових прав, в тому числі і в судовому порядку. Відсоток порушення трудових прав людини надто високий. При цьому слід

зауважити, що КЗпП України взагалі не містить окремого розділу, присвяченого захисту трудових прав. Оскільки трудове право покликано охороняти права працівників, відсутність окремого інституту захисту трудових прав слід трактувати як досить негативне явище, яке потребує більш детальної роботи як теоретиками, так і практиками у цій сфері.

Система захисту трудових прав є однією з найважливіших гарантій трудових прав. Проте у науковій літературі дуже часто поняття «захист порушених прав» ототожнюють з терміном «охорона прав».

Грунтовно питання розмежування даних понять досліджував С. Я. Вавженчук. Так, автор зазначає, що «охорону прав можна розглядати в широкому розумінні як сукупність правових заходів, що спрямовані на попередження, профілактику правопорушень, а у разі їх порушень – захист» [4, с.93]. Автор також зазначає, що чинне трудове законодавство під охороною трудових прав розуміє «комплекс заходів та засобів, за допомогою яких встановлюються трудові права, визначається порядок їх реалізації, забезпечується їхнє дотримання, тобто трудове законодавство охорону трудових прав розуміє широко, включаючи до нього і безпосередній захист трудових прав» [5, с. 48].

В своїх дослідженнях С. Я. Вавженчук визначає захист трудових прав працівників як «конкретну діяльність по забезпеченню дотримання проголошених та гарантованих прав» [5, с. 48]. Підтвердження такого підходу до визначення є положення Конституції України, яка передбачає право саме на захист прав та свобод людини і громадянина, а охорона виступає не як право людини чи громадянина, а як обов'язок держави щодо збереження певних цінностей (прикладом, цінністю виступає здоров'я населення, цінністю виступає материнство, тощо) [5, с. 48].

В. А. Тарасова визнає рівнозначними поняття «охорона» і «захист» [39, с. 22]. Проте ми погоджуємося із тим, що «захист і охорона не є рівнозначними поняттями. Охорона кожного права здійснюється постійно і переслідує мету забезпечення його здійснення і при цьому не

допущення його порушень. Захист же передбачає засоби, за допомогою яких можна відновити порушене право» [5, с. 48].

Щодо захисту трудових прав, то в правовій доктрині радянської доби під захистом трудових прав в широкому сенсі розумілася діяльність компетентних органів по вирішенню трудових спорів, а деякі автори включали діяльність органів щодо здійснення нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. Сьогодні ж дослідники пропонують різні підходи до визначення змісту цього поняття. У найбільш загальному вигляді під захистом трудових прав працівників в широкому сенсі розуміється будь-якого роду діяльність, що здійснюється суб'єктами в інтересах працівників і сприяє поліпшенню умов їх праці [43, с. 3].

Захист трудових здійснюється у певних формах. В.В. Лазор розуміє «форму захисту» як «внутрішньо узгоджені і врегульовані законом способи захисту трудових прав та законних інтересів» [21]. Таке визначення трактує форму захисту виключно як сукупність способів, не враховуючи засобів захисту та зв'язків між ними, а також мету: захист невизнаних, оспорюваних, порушених прав, свобод і законних інтересів працівників.

Під формою захисту розуміє Т. О. Несторова «вид юридичної діяльності, в якій протікають охоронні правовідносини у сфері трудового права. Таке зауваження, на нашу думку, досить чітко відображає основне підґрунтя визначення форми захисту трудових прав працівників, але не розкриває його зміст, не характеризує правову природу цього явища [25].

Форму захисту трудових прав можна вважати юридичною формою, що у трудовому праві має характерні ознаки та особливості. Так, І. В. Лагутіна визначає форму захисту трудових прав як «діяльність уповноважених органів, працівника або його представника (професійної спілки із захисту трудових прав та законних інтересів, які виявляються у

застосуванні передбачених законодавством способів і заходів, спрямованих на припинення і попередження порушень трудового законодавства, поновлення порушених прав і відшкодування заподіяної шкоди» [20, с. 17].

Більш досконалим ми вважаємо визначення, надане Н. М. Погрібною яка охарактеризувала форми захисту трудових прав працівників як «специфічний вид діяльності, що реалізується державними владними компетентними суб'єктами, органи та посадові особи та/або працівниками чи іншими особами, уповноваженими представляти їх інтереси, і полягає у вжитті, застосуванні, визначених законодавством засобів, способів, заходів, методів, спрямованих на попередження можливого порушення трудових прав і законних інтересів працівників, припинення вже вчинюваних правопорушень, а також відновлення стану трудових прав, що існував до скоєння протиправних дій, та відшкодування шкоди, заподіяною незаконною поведінкою» [26, с. 4].

Загалом форми захисту трудових прав та інтересів працівників діляться на два види: юрисдикційну та неюрисдикційну.

Юрисдикційною є форма захисту прав та інтересів трудових права, які здійснюється уповноваженими державою органами по захисту порушених або оспорюваних суб'єктивних прав. Значення юрисдикційної форми захисту полягає у тому, що особа, яка оскаржує право чи законний інтерес, звертається до державних або інших компетентних органів, на які законом покладено обов'язок прийняти необхідні заходи для відновлення порушеного права і припинення правопорушення.

Юрисдикційна форма включає в себе загальний і спеціальний порядок захисту трудових прав та охоронюваних законом інтересів. Загальний порядок передбачає судовий захист, який є найбільш ефективною формою захисту трудових прав і гарантується

Конституцією України. До спеціальних форм захисту трудових прав та законних інтересів можна віднести: адміністративний захист, зокрема органами прокуратури, а також іншими державними органами, які здійснюють контроль за дотримання трудового законодавства; розгляд індивідуальних трудових спорів в порядку підлеглості; розгляд індивідуального трудового спору в комісії по трудових спорах.

Беручи до уваги поняття неюрисдикційної форми захисту, то воно охоплює собою самостійні дії учасників трудових відносин, щодо захисту порушених суб'єктивних прав, які здійснюються без звернення до державних або інших компетентних органів.

Неюрисдикційні форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників передбачені трудовим законодавством. Особливістю неюрисдикційних форм захисту є не скільки вирішення спору, кільки сприяння сторонам у досягненні компромісу шляхом прийняття взаємного рішення. До них належать: примирно-третейські процедури, які застосовуються при вирішенні колективних трудових спорів; самозахист; громадський захист, який здійснюють виборні профспілкові органи.

Отже, форма захисту трудових прав – це сукупність способів, які спрямовані на поновлення, встановлення і визнання трудових прав та інтересів учасників трудових правовідносин., які можна об'єднати у дві великі групи: юрисдикційну і неюрисдикційну, які різняться між собою у засобах захисту. Так, захист трудових прав працівників у юрисдикційній формі здійснюється шляхом офіційного звернення до державних органів, у певному процесуальному порядку та у межах їх компетенції щодо захисту трудових прав. У той час, захист цих прав у неюрисдикційній формі здійснюється в рамках матеріального правовідношення і засобами, які виключає звернення до державних органів та реалізується безпосередньо працівником.

Формами захисту трудових прав є: 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 по трудових спорах; 3) звернення до суду (у випадку не створення комісії по трудових спорах на підприємстві, в установі, організації або оскарження рішення комісії по трудових спорах); 4) звернення до інспекції або органу, що уповноважений здійснювати нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю; 5) звернення до прокурора за захистом трудових прав та інтересів.

Способом захисту трудових прав є сукупність дій, за допомогою яких відновлюються, визнаються, встановлюються права та законні інтереси учасників трудових правовідносин. До них належать: 1) визнання права 2) примушення до виконання обов'язку; 3) визнання умов трудового чи колективного договору недійсними; 4) визнання факту укладення трудового договору; 5) відновлення становища, яке існувало до порушення права; 6) відшкодування витрат; 7) відшкодування шкоди; 8) компенсація моральної шкоди; 9) компенсація витрат; 10) виплата матеріальної допомоги; 11) перерахування заробітної плати у зв'язку з індексацією; 12) укладення трудового договору; 13) зміна правовідношення; 14) розірвання трудового договору; 15) зміна формулювання причини звільнення; 16) укладення колективного договору; 17) визнання наказу, розпорядження або дій власника чи уповноваженого ним органу незаконним та інші способи, передбачені законодавством.

Засобами захисту трудових прав – є дії, спрямовані на відновлення, визнання і встановлення трудових прав і законних інтересів осіб. До засобів захисту трудових прав можна віднести: 1) позов; 2) звернення, яке може бути як у письмовій, так і в усній формі, до профспілки (якщо працівник є її членом), до КТС (якщо спір не підлягає безпосередньому розглядові в суді), до органів та інспекції, яка

здійснює нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю; 3) факт укладення колективного чи трудового договору; 4) самозахист трудових прав, який може бути реалізований у передбачених законом формах; 5) страйк та інші засоби, передбачені чинним законодавством.

## **РОЗДІЛ 2.**

### **СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ СУДОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ**

#### **2.1 Інститут судового захисту трудових прав в Україні**

Праву на судовий захист належить ключове місце у системі права на захист трудових прав, оскільки це право є важливим складником утвердження в Україні незалежної та авторитетної судової гілки влади. Конституція України закріплює принцип розподілу влад, що означає таку модель побудови державного апарату, за якою влада в державі має поділена між законодавчими, виконавчими, судовими органами, які є самостійними і незалежними відносно одна одної, що виключає можливість узурпації державної влади якоюсь однією гілкою чи окремим органом [15, с. 116].

Декларуючи право на судовий захист як одне із найбільш основоположних, універсальних, конституційних прав людини, держава повинна забезпечити належне змістовне законодавче наповнення.

За даними судової статистики у 2017 році було видано 6 553 судових наказів про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати (загальною сумою на суму 164 589 427 грн), заяв про поновлення на роботі - 1 965, про виплату заробітної плати - 6 885, про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівниками державним підприємству, установі, організації – 279 [38].

Також спостерігається тенденція збільшення цін позовів та сум, які мають бути виплачені за результатами розгляду спорів. Із більш детальним аналізом категорій справ та їх кількості можна ознайомитися у Додатку А.

Слід відзначити, що право на судовий захист має низку конституційних, організаційно-правових гарантій. Законодавством України передбачено, що права і свободи людини і громадянина можуть

бути захищені судами, а також встановлено право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб.

Проаналізувавши думки різних науковців про правову природу права на судовий захист як самостійного суб'єктивного права, можна виокремити наступні його ознаки:

– забезпечуються фізичним та юридичним особам: громадянам України, іноземцям, особам без громадянства;

– йому відповідає обов'язок суду розглянути відповідне звернення;

– захисту підлягають права й свободи, закріплені як в національних, так і в міжнародних нормативних актах, які ратифіковані Верховною Радою України і які, відповідно, є частиною українського законодавства.

– право на судовий захист передбачає не лише право на судовий захист прав та інтересів, але й право на оскарження самого судового рішення щодо його незаконності та/або необґрунтованості.

Відповідно до статті 3 Цивільного процесуального кодексу України (далі – ЦПК України), «кожна особа має право в установленому порядку звернутися до суду за захистом своїх порушених, невизнаних прав або оспорюваних прав, свобод чи інтересів» [42]. Право на судовий захист трудових прав знаходить свій вираз у комплексі спеціальних трудо-правових механізмів реалізації та гарантування [2, с. 71].

Згідно зі ст. 231 КЗпП України «у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:

1) працівника чи власника або уповноваженого ним органу, коли вони не згодні з рішенням комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації (підрозділу); 2) прокурора, якщо він вважає, що рішення комісії по трудових спорах суперечить чинному законодавству»

[13].

Статтею 232 КЗпП України встановлено: «безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами: 1) працівників підприємств, установ, організацій, де комісії по трудових спорах не обираються; 2) працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 КЗпП України; 3) керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб податкових та митних органів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян, з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладання дисциплінарних стягнень, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 КЗпП України; 4) власника або уповноваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації; 5) працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено власником або уповноваженим ним органом і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації

(підрозділу) в межах наданих їм прав; б) працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи» [13].

КЗпП України передбачає, що «безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу: 1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації; 2) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію; 3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину з інвалідністю, а одиноких матерів (батьків) - при наявності дитини віком до чотирнадцяти років; 4) виборних працівників після закінчення строку повноважень; 5) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу; 6) інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір» [13].

Крім того, ст. 233 КЗпП України встановлює спеціальні строки звернення до суду за захистом трудових прав. Зокрема, трудовим законодавством встановлено, що: «працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк із дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки; 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; для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної

працівником шкоди» [13].

Обґрунтованою, на наш погляд, є позиція І. Лаврінчука стосовно того, що під час застосування ст. 233 КЗпП України потребують врахування вимоги щодо строків дисциплінарного стягнення (не пізніше 1 місяця з дня виявлення проступку та не пізніше 6 місяців з дня вчинення проступку – ст. 148 КЗпП) і розгляду спору про виплату працівникові належних йому сум (без обмеження будь-яким строком – ст. 238 КЗпП) [18, с. 76].

Працівник може як самостійно звернуся до суду за захистом порушеного чи оспорюваного суб'єктивного трудового права, так і за допомогою представника. Представляти інтереси працівника у трудовому спорі має право, зокрема, адвокат або профспілка — у випадку, якщо даний працівник є її членом [14, с. 19].

За правилами підсудності встановленими ст.ст. 109 та 100 ЦПК України, «позови, що виникають із трудових відносин, можуть пред'являтися до суду за місцем знаходженням юридичної особи – відповідача або за зареєстрованим місцем проживання чи перебування особи, трудові права якої порушені (статті 109 та 110 ЦПК)» [42].

З числа засобів захисту у трудовому праві, виділених Ю. Полетаєвим [27, с. 94] та Н. Константиною [16, с. 47], суд застосовує такі, як:

- поновлення на роботі;
- зміна дати та формулювання причин звільнення; визнання недійсними договорів про працю;
- стягнення на користь працівника або роботодавця певних сум та інші.

Так, позови про визнання передбачають такі способи захисту, як визнання (наявності) права, визнання правочину дійсним чи (відповідно) недійсним, визнання факту наявності чи відсутності правовідносин між сторонами, визнання зобов'язання невиконаним, визнання обов'язку

іншої особи, визнання іншої особи такою, що втратила права [24, с. 129].

Як зазначає Ваганова І. М., прикладами даного виду судового захисту мають бути: «визнання недійсними умов колективних договорів і договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю; визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідають чинному законодавству» [6, с. 97]. Аналогічні нормам чинного КЗпП України щодо даного виду захисту трудових прав норми містяться і в Проекті Трудового кодексу України [32].

Визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідають чинному законодавству, не тягне поновлення працівника на роботі та можливі за умови, коли фактичні обставини, що дають роботодавцеві право на розірвання трудового договору, існують, але роботодавцем їх було помилково кваліфіковано та відповідно неправильно обрано правову підставу звільнення працівника. У такому випадку суд змінює лише формулювання причини звільнення без поновлення працівника на роботі.

Наступним видом позову про захист трудових прав є позови про присудження, які передбачають примусове забезпечення прав через примус відповідача до вчинення певних дій або утримання від них. У разі судового захисту трудових прав працівника способом судового захисту може бути зміна дати звільнення (ч. 1 ст. 232 КЗпП України) чи поновлення на попередній роботі незаконно звільнених або переведених на іншу роботу (ч. 1 ст. 235 КЗпП України) [6, с. 97]; рішення про виплату працівникові належних сум без обмеження будь-яким строком (ст. 238 КЗпП України); покладання обов'язку відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівникові (ст. 237-1 КЗпП України) [13]. Проектом Трудового кодексу України передбачено можливість звернення із позовами про прийняття на роботу на підставі рішення суду; стягнення середньої заробітної плати за період від дня звільнення



до дня прийняття судом рішення у справі; стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу; стягнення різниці в заробітній платі за весь час виконання роботи тощо [32].

До цього виду захисту, як стверджує О. Любчик, також слід віднести «захист у судовому порядку переважного права працівника – члена виробничого кооперативу на зайняття вільного робочого місця або вакантної посади в кооперативі в порядку переведення шляхом покладення на кооператив обов'язку щодо переведення працівника – члена виробничого кооперативу на відповідну роботу (ст. 318 Проекту Трудового кодексу України)» [22, с. 352].

Проте, як ми вже зазначали вище право на судовий захист, в тому числі й трудових прав, перебуває у стадії становлення, що, на думку В. Бонтлаба спричинено низкою причин:

- відсутність ефективної, комплексної судово-правової реформи;
- неефективність та недовіра організованих реформ судової влади в Україні, які переважно мали декларативний характер;
- відсутність належного, ефективного та професійного кадрового забезпечення судової гілки влади;
- відсутністю ефективного конституційного та законодавчого забезпечення;
- низьким рівнем доступності судового захисту та права на справедливий суд;
- складністю механізмів реалізації, гарантування та правової охорони права на судовий захист;
- складністю процедури звернення до суду;
- складністю та недовірою процедури розгляду судом спорів, відсутністю окремої процедури розгляду трудових спорів (конфліктів) тощо [2, с. 69].

Як слушно зазначає І. В. Лагутіна «ефективність судового захисту

трудових прав оцінюється на основі вивчення судової практики» [19]. Дослідниця також приходить висновку, що «стосовно розгляду судом індивідуальних трудових спорів відзначається відмінність можливостей сторін, у тому числі, в частині використання кваліфікованої юридичної допомоги, подання доказів тощо» [20].

Розглядаючи індивідуальні трудові спори, суд керується загальним принципом цивільного судочинства – принципом рівності сторін. У трудових спорах рівність сторін є лише формальною, тобто фактично відсутня, оскільки працівник є найбільш слабкою стороною трудових правовідносин. Виникають питання і до процесуальної рівності сторін: працівник, у силу свого становища слабкої сторони трудових відносин, практично ніяких доказів надати не може.

Ми погоджуємося із такою думкою, та вважаємо, що варто звернути увагу, що принциповою особливістю трудового права є те, що докази як ті, що підтверджують право вимоги працівника – позивача, так і ті, які оспорюють останні, зосереджені у роботодавця, від добросовісності котрого багато у чому залежить скорочення часу вирішення спору і повнота дослідження обставин справи. Таким чином, на практиці працівник об'єктивно позбавлений можливості самостійно надати багато доказів, що вказує на загострення цієї проблеми в умовах розвитку змагальності у рамках цивільного судочинства.

Так, 30 квітня 2009 року за справою №2-681 суддя Дубенського міськрайонного суду Рівненської області постановив ухвалу, відповідно до якої, «розглянувши заяву ОСОБА\_2 про забезпечення доказів у справі за позовом ОСОБА\_2 до Товариства з обмеженою відповідальністю "Склоресурс" про виплату належних сум при звільненні, встановив: ОСОБА\_2 звернувся до суду з вищевказаним позовом мотивуючи його тим, що він з 09.01.2008 р. до 01.02.2009 р. працював у ТзОВ "Склоресурси" на посаді головного інженера. Однак при звільненні йому не було виплачено належних сум. Просить стягнути

з відповідача 29607 гривень.

Одночасно з поданням позовної заяви позивачем було подано заяву про забезпечення доказів, зокрема про витребування з ТзОВ "Склоресурси" документів бухгалтерського обліку та звітності за 2008 рік, штатний розпис працівників, графік відпусток на 2008 та 2009 рр. та інші документи.

Суд, ознайомившись зі змістом заяви та письмовими матеріалами справи прийшов до висновку, що заява не підлягає до задоволення, оскільки її подано з порушенням вимог ст.134 ЦПК України, оскільки в заяві про забезпечення доказів не конкретизовано, які саме документи необхідно витребувати і які обставини можуть бути підтвердженні цими доказами, а також обставини які свідчать про те, що подання потрібних доказів може стати неможливим або ускладненим для заявника» [10]. Таким чином судова практика підтверджує проблему фактичної відсутності можливості позивача в даних категоріях справ знати та визначати, якими документами можна підтвердити свої позовні вимоги та яким чином їх отримати у відповідача – роботодавця.

Проблемним залишається і застосування такого засобу захисту, як відшкодування моральної шкоди. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 31.03.1995 р. № 4 «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» встановлює, що «під моральною шкодою слід розуміти втрати немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань або інших негативних явищ, заподіяних фізичній чи юридичній особі незаконними діями чи бездіяльністю інших осіб» [31].

На практиці відшкодування моральної шкоди працівникам, чий права були порушенні, не завжди здійснюється. Так, Київський районний суд м. Одеси за справою №2-1885/2010, в якій позивачка звернулася з позовом до суду до відповідача, в якому просить встановити факт розірвання трудового договору між нею та

відповідачем з 08.10.2008 року за ініціативою працівника, визнати наказ №366н від 23.10.2008 року недійсним, визнати запис №18, зроблений начальником філії ВАТ КБ «Надра», недійсним, зобов'язати відповідача внести в трудову книжку запис про визнання запису №18 недійсним, зобов'язати відповідача зробити в трудовій книжці запис про її звільнення з 8.10.2008 року на підставі ч.І ст. 38 КЗпП, стягнути з відповідача середній заробіток за час вимушеного прогулу в розмірі 4 866, 00 гривень, грошову компенсацію за невикористану щорічну відпустку в розмірі 1651, 35 гривень, витрати на юридичне обслуговування в розмірі 5 000 гривень, моральну шкоду в розмірі 15 000, 00 гривень та витрати на ІТЗ в розмірі 30 гривень [9].

В результаті розгляду справи задовольнити позов частково (враховуючи перерахунок сум заробітної плати), а в частині відшкодування моральної шкоди стягнути з ВАТ Комерційний банк «Надра» на позивача моральну шкоду у розмірі 4 000 (чотири тисячі) гривень (тобто майже в 4 рази меншу за заявлену).

Ленінський районний суд м. Миколаєва за справою № 2 - 3205/11 від 04 жовтня 2011 року, розглянув у відкритому судовому засіданні в залі суду в м. Миколаєві цивільну справу за позовом ОСОБА\_2 до товариства з обмеженою відповідальністю «Арда-Трейдинг» про стягнення заборгованості по заробітній платі, середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, відшкодування моральної шкоди в сумі 1100 гривень. В результаті розгляду суд прийняв рішення стягнути з товариства з обмеженою відповідальністю «Арда-Трейдинг» на користь позивача 5898 грн. 60 коп. середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні та 350 грн. у відшкодування моральної шкоди [8].

Отже, підсумовуючи вказане вище, можна стверджувати, що право на судовий захист трудових прав – це здатність осіб звернутися до суду з питань захисту судом трудових прав упродовж розумного строку

здійснення захисту (відновлення) порушених чи невизнаних трудових прав на умовах та у порядку передбачених законом.

Основними ознаками права на судовий захисту трудових прав є 1) спрямованість на захист права на працю та інших трудових прав; 2) уповноваженими на звернення особами є фізичні та юридичні особи як суб'єкти трудового права; 3) гарантування на міжнародно-правовому та конституційно-правовому рівнях; 4) визначення нормами Конституції та інших законів України; 5) зв'язок із правом на справедливий суд; 6) наявність спеціальних механізмів щодо реалізації, гарантування та правової охорони; 7) реалізація цього права провадиться з урахуванням положень законів у сфері праці; 8) зв'язок із реалізацією принципів та норм судочинства та провадиться з урахуванням стадій цивільного (в окремих випадках – адміністративного) судочинства; 9) підлягає моніторингу, нагляду та контролю.

Узагальнення судової практики дозволяє назвати ті самі фактори, які породжують трудові спори, серед яких є несвоєчасна виплата заробітної плати, невідповідність її розміру мінімальним гарантіям, визначених законодавством, порушення правил ведення трудових книжок, надання відпусток без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням, невивплата допомоги у разі тимчасової непрацездатності, незаконні звільнення, порушення строків розрахунку при звільненні, недотримання вимог колективних договорів, галузевих і регіональних угод, невивправдане скорочення робочих місць, незадовільний режим роботи тощо.

Та варто звернути увагу про низьку ефективність реалізації права на судовий захист права на працю та інших трудових прав. У такій ситуації ключовим кроком має стати проведення системної реформи ринку праці, новітня кодифікація трудового законодавства, а також новітня судово-правова реформа, яка дозволить підвищити ефективність права на судовий захист.

## **2.2 Зарубіжний досвід вирішення трудових спорів у судовому порядку та можливість його використання в Україні**

Українське законодавство, яке спрямовано на врегулювання питання вирішення трудових спорів у судовому порядку, потребує вдосконалення з урахуванням світових тенденцій. Тому, для вирішення проблем у зазначеній сфері, особливої актуальності набувають дослідження закордонного досвіду вирішення трудових спорів у судовому порядку. Це пояснюється, насамперед, тим, що в багатьох країнах Європи та світу вже давно працюють спеціалізовані суди із трудових справ, які відіграють провідну роль у вирішенні індивідуальних і колективних трудових спорів, забезпечуючи водночас максимальне врахування інтересів учасників трудових правовідносин.

Особлива увага питанню захисту трудових прав працівників приділена у Федеративній Республіці Німеччина (далі – ФРН), про що свідчить діюча там автономна система трудових судів.

Захист трудових прав у ФРН здійснюється за чітко врегульованими федеральними правилами судочинства, зокрема Актом трудового суду (Arbeitsgerichtsgesetz – ArbGG) [44, с. 43].

Для вирішення трудових спорів у ФРН створено вертикаль земельних трудових судів, яким підсудні спори з питань оплати праці, надання відпусток, звільнення з роботи, а також конфлікти між профспілками й об'єднаннями підприємців. У кожній із земель є один суд землі із трудових справ, а в Північному Рейні-Вестфалії, зважаючи на насиченість цієї федеральної землі промисловими підприємствами, - діє два. У трудових судах утворюються колегії у складі одного фахового судді і двох «почесних суддів», які представляють інтереси працівників та роботодавців. Земельні трудові суди мають повноваження апеляційної інстанції, що переглядає рішення трудових судів, які вирішують усі трудові конфлікти [40, с. 14].

Федеральний трудовий суд виступає касаційною інстанцією та діє у складі трьох фахових і двох «почесних суддів», які колегіально розглядають касаційні скарги.

Особливий інтерес викликає досвід судового розгляду трудових спорів у Франції, оскільки саме у там ухвалено перші трудові кодекси, які стали інструментом захисту найманих працівників, і в цьому було їхнє соціальне призначення. У Франції спеціалізовані суди із трудових спорів функціонують з 1806 р та мають особливу назву – «прюдомальні ради», що походить від «prud'homme» – старофранцузької назви «людини, визнаної мудрості й чесності» [1].

Підставами для розгляду справи у прюдомальному суді є: існування трудового договору; невиконання трудового договору однією зі сторін; індивідуальний характер трудового спору; дотримано умову територіальної і професійної компетенції прюдомального суду [36, с. 106].

Трудові спори можуть бути вирішені як засобами примирення, яка зазвичай проходить у закритому режимі та здійснюється спеціалізованим бюро примирення, до складу якого входять два члени (представники роботодавців і працівників). Метою їх діяльності є укладання мирової угоди. Присутність позивача і відповідача є обов'язковою, що не виключає можливість залучення адвокатів, представників профспілки, персоналу підприємства, колег по роботі. У разі недосягнення мети - спір передається до суду [36, с. 106].

Судова процедура розгляду трудових спорів проходить у відкритому режимі. До складу суду входять щонайменше чотири члени (два представники роботодавців і два представники працівників). Сторони можуть бути представлені довіреними особами і вдатися до допомоги адвокатів, представників профспілки тощо [1; 36, с. 107]. Позитивним у досвіді Франції є те, що законодавством досить повно та змістовно визначено порядок розгляду трудових спорів у судовому

порядку.

У Великобританії спеціалізовані суди у трудових спорах діють з 1964 року - «промислові суди», до юрисдикції яких належать індивідуальні трудові спори. Суди розглядають справи у складі трьох осіб: голови – професійного юриста і двох «суддів-непрофесіоналів», які обираються регіональним головою суду для кожної конкретної справи із списку, який складає міністр праці після консультацій із профспілками й організаціями підприємців. До списку включаються особи, що мають досвід у галузі трудових відносин та в більшості випадків є представниками профспілок і підприємницьких організацій, що вийшли у відставку.

Рішення промислових судів у зв'язку з порушенням норм трудового законодавства можуть бути оскаржені в Апеляційному суді в питаннях зайнятості, який теж має тристоронню основу. Передбачена також апеляційне оскарження рішення цього суду в Апеляційний суд (Англія й Уельс) і в Суд сесій (Шотландія). В порядку касації, рішення цих судів можуть бути оскаржені у вищій судовій інстанції Великобританії - Палаті лордів [1].

Італійська система вирішення трудових судів регулюється Цивільним процесуальним кодексом Італії. Судом вирішуються як індивідуальні, так і колективні спори, які виникають із трудових відносин (як приватних, так і громадських), агентських відносин, співпраці на постійній основі, працівників сільського господарства та з питань соціального забезпечення. Варто відмітити, що самозайняті працівники не підпадають під юрисдикцію трудових судів.

При вирішенні трудових спорів суд послуговується принципом територіальності, тобто залежно від того, де проживає позивач або знаходиться відповідач. Варто зазначити, що в основі вирішення трудових спорів лежать такі керівні засади: 1) необхідність письмової заяви позивача; 2) принцип суперечності; 3) юридичний тягар доказів; 4)



прямий і особистий підхід суддів до розгляду справи.

Та з огляду на складність італійського процесу, розроблення ефективної системи альтернативного вирішення спорів надзвичайно важливе.

Щодо захисту трудових прав в Польщі, то в ній також існує дворівнева система. Працівники, які уклали трудовий договір, можуть звернутися зі скаргою про порушення їх прав та інтересів до Державної Інспекції Праці (Państwowa Inspekcja Pracy (PIP)), головним завданням якої є перевірка легальності працевлаштування, а також нагляд і контроль за дотриманням положень законодавства про працю (Трудового Кодексу) або / та в Трудовий суд (Sąd pracy). У більшості, працівник (заявник) не несе витрат, пов'язаних з розглядом його скарги цими установами, що значно покращує можливість звернення до зазначених органів із скаргами.

Трудовий Суд є окремою одиницею суду, яка була створена з метою розгляду спорів, що виникають з трудових відносин, які врегульовані нормами Трудового Кодексу. Якщо трудові відносини виникають на підставі цивільно-правових договорів (umowa o dzieło або umowa zlecenia), то передбачено можливість відстоювання своїх прав в порядку цивільного судочинства. Також польським законодавством передбачено, що якщо особа фактично виконує роботу в місці і часі визначених роботодавцем і під його керівництвом, то, не зважаючи на прийняття на роботу на умовах цивільно-правового договору, в неї є можливість звернутись до суду з позовом про встановлення трудових відносин, та захистити права та інтереси в Трудовому суді [7].

Для більшості законодавством встановлено термін позовної давності – 3 роки. Проте, можливі і скороченні терміни подання заяви до суду. Так, якщо це оскарження рішення про припинення трудового договору, то працівник має на звернення 7 днів, а у випадку припинення трудового договору без попереднього повідомлення – 14 днів

Позови подаються в суд по трудових спорах за місцем виконання роботи, місця знаходження роботодавця чи місця проживання роботодавця. За загальним правилом, ним є районний суд (між іншим, у випадку встановлення факту трудових відносин, оскарження рішення про припинення трудового договору), в той час як в справах, в яких сума спору перевищує 75 тисяч злотих відповідний суд для внесення позову буде окружний суд.

Позов подається лише у письмовій формі. Позов теж може бути внесений як безпосередньо працівником, так і прокурором, представником профспілки або інспектором праці.

Захист прав здійснюється працівником особисто або із залученням представника, яким може бути адвокат, юридичний консультант, представник профспілки, інспектор праці або інший працівник на роботі. Якщо раніше в даній справі контроль здійснювала Державна Інспекція Праці (PIP), то суд може виступити з проханням переказати документацію здійснену під час такого контролю.

Польське законодавство передбачає можливість укладання мирової угоди, яка затверджується судом, та є підставою подальшого відстоювання працівником своїх трудових прав та інтересів.

Рішення суду першої інстанції можна оскаржити. Для цього необхідно протягом одного тижня з моменту видачі вироку подати заяву в суд з проханням приготувати письмове обґрунтування рішення. Після чого протягом двох тижнів з дня отримання письмового обґрунтування рішення подається оскарження. Однак якщо внесок про приготування не був поданий, оскарження належить подати протягом трьох тижнів з дня оголошення рішення суду до того суду, в якому розглядалась справа.

Що ж стосується Іспанії, то в цій країні найбільш часто практикуються позасудові форми вирішення трудових спорів. Іспанський закон про трудовий порядок встановлює, що «сторони повинні спробувати примирення або посередництво як передумову

судового позову» [23]. Сторони трудового конфлікту також можуть погодитися на проведення медіації (в більшості випадків) чи арбітражу, хоча це не є часто використовуваною альтернативою. Розвиток та укріплення альтернативних способів вирішення трудових спорів полегшує робоче навантаження судів та заохочує до ухвалення консенсусних рішень.

Отже, розглянувши досвід європейських країн, можемо прийти до висновку, що діяльність трудових судів у більшості держав побудована на принципах тристороннього співробітництва (трипартизму). Судові справи розглядає колегія у складі як «професійних» так і «непрофесійних» суддів, висунутих професійними спілками й організаціями роботодавців, що зроблено для забезпечення всебічного неупередженого розгляд спору й ухвалення справедливого рішення.

Крім того, варто відзначити, що трудові суди зазвичай є структурними елементами судової системи країни (винятком є Німеччина) та зазвичай трудові суди функціонують на основі правил і процедур, закріплених у цивільному процесуальному законодавстві, а справи розглядаються на основі принципу змагальності. Однак, як слушно зазначає К. Засенко «процедура у трудових судах більш швидка і менш витратна, ніж у звичайних судах, до того ж відсутні деякі формальності, властиві цивільному процесу, а суди проявляють більшу ініціативу у веденні судового процесу та залученні доказів» [11].

Українське законодавство та судова система, значно відстають від провідних країн ЄС та світу, що, безперечно, негативним чином впливає на якість захисту трудових прав працівників. Враховуючи досвід провідних країн з вирішення трудових спорів у судовому порядку та можливість його запозичення, актуальним стало б створення спеціалізованих трудових судів, які б розглядали суто справи, пов'язані з порушенням трудового законодавства. Але цьому має передувати ухвалення цілої низки нормативно-правових актів, внесення змін до вже

чинних. Також перспективним та доцільним є розроблення та впровадження ефективної системи примирення (медіація, арбітраж тощо) сторін трудового спору, що дозволило б зменшити навантаження на суддів, а отже, сприяло б покращенню якості їхньої роботи та скоротило строк вирішення трудового спору.

Разом з тим, досвід практики законодавчої діяльності у цій сфері, як і практика правозастосування відповідних законодавчих норм підтверджують обґрунтованість висновків і застережень щодо доцільності уникнення штучного запозичення та імплементації правових норм інших правових систем у законодавство України без глибокого осмислення й урахування історичних традицій розвитку національної правової системи, реального стану економіки та соціальної сфери, що актуалізує необхідність визначення закономірностей становлення окремих галузей та інститутів права.

## ВИСНОВКИ

В ході проведення дослідження, виконання мети та поставлених задач, ми прийшли до наступних висновків.

Право на судовий захист - це право кожного на відкритий розгляд і вирішення компетентним, незалежним і неупередженим судом конкретної справи правовими засобами, наданими судом з метою захисту гарантованих Конституцією, законами України, а також нормами міжнародного законодавства прав і свобод людини і громадянина, прав і законних інтересів юридичних осіб, інтересів суспільства і держави, а також законодавчо закріплена і гарантована можливість оскарження судового рішення з мотивів його незаконності та/або необґрунтованості. Судовий захист здійснюється шляхом здійснення правосуддя в установленій законом процесуальній формі цивільних, кримінальних, господарських та адміністративних справ.

В своєму становленні та розвитку судовий захист та, відповідно, право на судовий захист пройшло тривалий шлях, який характеризувався особливостями кожної епохи та країни.

Важливою правовою категорією, яка характеризує елементи механізму захисту трудових прав є «форма захисту». Форма захисту трудових прав – це сукупність способів, які спрямовані на поновлення, встановлення і визнання трудових прав та інтересів учасників трудових правовідносин.

Захист трудових прав людини здійснюється у різноманітних формах, які можна об'єднати у дві великі групи: юрисдикційну і неюрисдикційну, які різняться засобами захисту. Захист трудових прав працівників у юрисдикційній формі здійснюється засобом офіційного звернення до різних державних органів, із властивим кожному з них певним процесуальним порядком діяльності та у межах їх компетенції щодо правозахисту. У той час, захист цих прав у неюрисдикційній формі

здійснюється в межах матеріального правовідношення і здійснюються засобом, який виключає звернення до державних органів, тобто реалізується самим працівником без звернень до компетентних органів.

Також в механізмі захисту трудових прав можна виокремити і поняття способів захисту. Так, способом захисту трудових прав є сукупність дій, за допомогою яких відновлюються, визнаються, встановлюються права та законні інтереси учасників трудових правовідносин. Засіб захисту трудових прав – це сукупність дій, спрямованих на відновлення, визнання і встановлення трудових прав і законних інтересів осіб.

У системі права на захист трудових прав ключове місце належить праву на судовий захист, який постає найважливішим складником утвердження в Україні незалежної та авторитетної судової гілки влади. Слід відзначити, що право на судовий захист має низку конституційних, організаційно-правових гарантій. Права і свободи людини і громадянина захищаються судом, а також гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб.

Право на судовий захист трудових прав здатність осіб звернутися до суду з питань захисту судом трудових прав упродовж розумного строку здійснення захисту (відновлення) порушених чи невизнаних трудових прав на умовах та у порядку передбачених законом., а також гарантована можливість оскарження судового рішення з мотивів його незаконності та/або необґрунтованості.

Основними ознаками права на судовий захисту трудових прав є: 1) спрямованість на захист права на працю та інших трудових прав; 2) правомочними особами є фізичні та юридичні особи як суб'єкти трудового права; 3) гарантування на міжнародно-правовому та конституційно-правовому рівнях; 4) регламентування нормами Конституції та інших законів України; 5) зв'язок із правом на

справедливий суд; 6) наявність спеціальних механізмів щодо реалізації, гарантування та правової охорони; 7) реалізація цього права провадиться з урахуванням положень законів у сфері праці; 8) реалізація цього права пов'язана із реалізацією принципів та норм судочинства та провадиться з урахуванням стадій цивільного (в окремих випадках – адміністративного) судочинства; 9) підлягає моніторингу, нагляду та контролю.

Узагальнення судової практики дозволяє назвати основні причини, що породжують трудові спори, серед яких: несвоєчасна виплата заробітної плати, невідповідність її розміру мінімальним гарантіям, встановленим у законодавстві, порушення правил ведення трудових книжок, надання відпусток без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням, невивплата допомоги у разі тимчасової непрацездатності, незаконні звільнення, порушення строків розрахунку при звільненні, недотримання вимог колективних договорів, галузевих і регіональних угод, невивправдане скорочення робочих місць, незадовільний режим роботи тощо. Тож варто звернути увагу про низьку ефективність реалізації права на судовий захист права на працю та інших трудових прав. У такій ситуації ключовим кроком має стати проведення системної реформи ринку праці, новітня кодифікація трудового законодавства, а також новітня судово-правова реформа, яка дозволить підвищити ефективність права на судовий захист.

Вивчення зарубіжного досвіду вирішення трудових спорів у судовому порядку та можливість його використання в Україні, дає змогу зробити висновки, що перевагою існування спеціалізованих трудових судів у національній правовій системі держави є можливість урахування ними специфіки трудових спорів при розгляді конкретних судових справ. У більшості європейських країн (наприклад, Франція, Німеччина, Італія тощо) сформована спеціалізована трудова юстиція у вигляді трудових судів чи адміністративних органів. Ці структури наділені

функціями з вирішення деяких трудових спорів, що становить характерну особливість правового регулювання праці в країнах розвиненої ринкової економіки.

У більшості цих держав судова система захисту трудових прав побудована на принципах тристороннього співробітництва (трипартизму): працівник, роботодавець, суд. Судові справи розглядають як професійні судді, так і непрофесійні судді висунуті професійними спілками й організаціями роботодавців, що здійснено з метою забезпечити всебічний неупереджений розгляд спору й ухвалення справедливого рішення. Трудові суди забезпечують кваліфікований розгляд справи, оскільки професійні судді таких судів – юристи, які є спеціалістами в області трудового права, а непрофесійні судді – практики, цариною яких є питаннях праці і трудових відносин. Також окрему увагу слід приділити активному використанню досудових (альтернативних) способів захисту трудових конфліктів шляхом арбітражу, медіації, громадського захисту.

Чинна система та процесуальна форма судового захисту в галузі трудових правовідносин в Україні значно відстають від вимог, що висуваються до оперативності та якісного розгляду трудових спорів. У зв'язку з цим важливо приділити увагу дослідженню окремої ланки, покликаної здійснювати правосуддя у справах, що впливають з трудових і пов'язаних з ними відносин, – спеціалізованих судів з розгляду трудових спорів.

Ми вважаємо, що в Україні є всі передумови для створення системи трудової юстиції, тобто створення спеціалізованих трудових судів із широкою юрисдикцією (з власною системою, відокремленою від судів загальної юрисдикції, включаючи касаційні й наглядові інстанції), удосконалення примирно-третейської процедури. Впровадження спеціалізованих трудових судів в Україні сприятиме підвищенню ефективності судової системи загалом та захисту трудових прав



найманих працівників.

При розробленні законопроекту про спеціалізовані суди з питань трудових спорів та створенні системи таких спеціальних судових органів, доцільно врахувати розроблені теорією концепції, пропозиції, напрацьовані українськими фахівцями, судову систему, а також передовий досвід держав, у яких функціонує зазначена інституція.

Також логічним продовженням реформування судової системи України, на нашу думку, є розроблення та прийняття новий Трудового кодексу України та Трудового процесуального кодексу, які повинні відповідати міжнародним стандартам, принципам та нормам міжнародного трудового права.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Болотіна Н. Трудове право України : підручник. 5-те вид., перероб. і доп. Київ : Знання, 2008. 860 с.
2. Бонтлаб В. Право на судовий захист трудових прав: науково-теоретичний аспект. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 9. С. 69
3. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник. Х. : Право, 2016. 560 с.
4. Вавженчук С. Я. Сутність та зміст захисту й охорони трудових прав у законодавстві України. *Юридична наука і практика*. 2011. № 1. С. 89 – 94.
5. Вавженчук С. Я. Співвідношення понять «захист» та «охорона» трудових прав в чинному законодавстві. *Форум права*. 2010. № 1. С. 45–49.
6. Ваганова І. М. Поняття форми захисту та різновиди заходів захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2009. № 3. С. 97.
7. Відстоювання прав працівників. URL: <https://www.neplatyzarobotu.com>.
8. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/64923542>.
9. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/76219871>
10. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/71343817>
11. Засенко К. Зарубіжний досвід вирішення колективних трудових спорів. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та забезпечення здійснення соціального діалогу в Україні: матеріали

Науково-практичної конференції, 5 квітня 2017 р. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/conf/2017-2/doc/3/01.pdf>

12. Зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин URL: [https://pidru4niki.com/71788/pravo/pravovi\\_formi\\_zahistu\\_porushenih\\_trudovih\\_prav](https://pidru4niki.com/71788/pravo/pravovi_formi_zahistu_porushenih_trudovih_prav)

13. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

14. Козуб І. Г. До питання судового захисту трудових прав. *Адвокат*. 2010. № 12(123). С. 19

15. Колодій А. М., Олійник А. Ю. Права людини і громадянина в Україні: навч. посіб. К. Юрінком Інтер, 2004. 336 с., с. 116

16. Константінова Н. Поняття заходів захисту у трудовому праві. *Підприємництво, господарство і право (квітень 2005)*. № 4. С. 47.

17. Конституція України від 28 червня 1996 р (зі змінами). URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>

18. Лаврінчук І. Процесуальне забезпечення трудових прав в Україні. *Право України*. 2001. № 1. С. 76

19. Лагутіна І. В. Судовий захист як юрисдикційна форма захисту особистих немайнових трудових прав працівників. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/>.

20. Лагутіна І.В. *Форми захисту трудових прав працівників: Монографія*. О.: Фенікс. 2007. 160 с.

21. Лазор В.В. *Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія*. Луганськ: Вид-во «Література», 2004. С. 37-38.

22. Любчик О. Деякі аспекти судового захисту трудових прав. *Публічне право*. 2012. № 4 (8). С.352

23. Мельник В. В. Зарубіжний досвід вирішення трудових

спорів у судовому порядку та можливості його використання в Україні.

URL: [http://www.lsej.org.ua/6\\_2019/48.pdf](http://www.lsej.org.ua/6_2019/48.pdf)

24. Науково-практичний коментар до цивільного законодавства України : в 4 т. / [А. Г. Ярема, В. Я. Карабань, В. В. Кривенко, В. Г. Ротань]. Т. 1. К. : А.С.К. ; Севастополь : Ін-т юрид. досліджень, 2004. С. 129.

25. Нестерова Т.А. Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов: автореф. дис...докт. юрид. наук. Екатеринбург, 2005. 44 с.

26. Погрібна Н.М. Право на страйк як форма захисту трудових прав: автореф. дис. канд. юрид. наук : 12.00.05 / Н.М. Погрібна; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2012. 19 с.

27. Полетаев Ю. Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве : [учеб. пособ.]. М., 2004. 184 с.

28. Поняття трудового права та історія його становлення. URL: <http://uchebniks.com/book/317-trudove-pravo-ukrayini-navchalnij-posibnik-telipko-v-e/6--1-ponyattya-trudovogo-prava-ta-istoriya-jogo-stanovlennya.html>.

29. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 року № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.

30. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 року № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227

31. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди: Постанова Верховного суду України від 31.03.1995 № 4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95#Text>

32. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019.

URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331)

33. Публічний звіт голови Державної служби України з питань праці за 2018 рік. URL: <http://dsp.gov.ua/wp-content/uploads/2019/02/prezentacija-derzhprac1222.pdf>

34. Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян», затвержені Постановою Верховної Ради України від 15 січня 2009 р. URL: <http://www.portal.rada.gov.ua>

35. Рошин Б. Е. К вопросу о возникновении науки российского трудового права. *Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики*. 2011. № 2 (8). Ч. 1. С. 148-150.

36. Самойленко П. Порівняльна характеристика механізму розгляду трудових спорів за українським законодавством, французьким та європейським судом з прав людини. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Серія «Право»*. 2011. №. 17. С. 105–115

37. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: Підручник. Харків: Консум, 2004. 656 с.

38. Судова статистика за 2017 рік. URL: [https://court.gov.ua/inshe/sudova\\_statystyka/rik\\_2017](https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/rik_2017).

39. Тарасова В.А. Охрана прав граждан в пенсионном обеспечении. М.: Изд-во МГУ, 1978. С. 22-23

40. Фесенко Л. Європейський досвід функціонування спеціалізованих судових органів. *Актуальні проблеми держави і права : збірник наукових праць. Одеська нац. юрид. акад.* Одеса : Юрид. літ., 2010. № 55. С. 11–21.

41. Феськов М. М. Трудове законодавство України і

Європейська соціальна Хартія (переглянута): питання адаптації. К.: Знання, 2005. 276 с.

42. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 р. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1618-15>.

43. Чибисов В.А. Понятие, формы и способы защиты трудовых прав и свобод. *Трудовое право в России и за рубежом*. 2010. № 2. С. 3.

44. Яцкевич І. Юридичні гарантії права на працю за законодавством Німеччини. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. Вип. 35. Ч. II. Т. 2. 2015. С. 44-45.

**ДОДАТОК А**  
**КІЛЬКІСТЬ РОЗГЛЯНУТИХ ЗАЯВ ПРО ВИДАЧУ**  
**СУДОВОГО НАКАЗУ СТЯГНЕННЯ НАРАХОВАНОЇ, АЛЕ НЕ**  
**ВИПЛАЧЕНОЇ ПРАЦІВНИКОВІ СУМИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ**



**ДОДАТОК Б**  
**КІЛЬКІСТЬ ПОЗОВНИХ ЗАЯВ, ЩОДО СПОРІВ, ЯКІ**  
**ВИНИКАЮТЬ ІЗ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

