МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

ЦИГАНЧУК ІННА ІГОРІВНА

УДК 349.22

ДИСЕРТАЦІЯ

СУДОВИЙ ЗАХИСТ ЯК УНІВЕРСАЛЬНА ФОРМА ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ

Галузь знань 08 «Право»
Спеціальність 081 «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. І. Циганчук

Науковий керівник: доктор юридичних наук, професор **Гришина Юлія Миколаївна**

Київ – 2023

АНОТАЦІЯ

Циганчук І. І. Судовий захист як універсальна форма захисту трудових прав та законних інтересів працівників. – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – Право. – Національна академія внутрішніх справ. Київ, 2023.

Дисертація є самостійною, завершеною науковою працею присвяченою комплексному дослідженню судового захисту як універсальної форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

У дисертаційній роботі досліджено та узагальнено думки науковців щодо поняття «право на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників» та надано авторське визначення цього терміна. Формулюючи визначення поняття, враховано елементи права на справедливий суд, які містяться у міжнародних нормативно-правових актах та тлумаченнях наданих Європейським судом з прав людини. Розкрито зміст права на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників.

Доведено, що право на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників має комплексну природу, включаючи конституційні, галузеві, процесуальні та міжнародні складові, які є взаємодоповнюючими.

Обґрунтовано наукову позицію про те, що розвиток і вдосконалення права працівника на судовий захист має відбуватись шляхом впровадження як міжнародних та європейських стандартів правосуддя, які закріплюють та розкривають зміст права на судовий захист, так і міжнародних та європейських трудових стандартів.

Зазначено, що інтеграція нашої держави до Європейського Союзу неможлива без врахування міжнародних та європейських стандартів у сферах праці та правосудді та їх імплементації у національне законодавство, оскільки вони відіграють велику роль у захисті прав людини.

Доведено, що міжнародні та європейські стандарти судового захисту трудових прав працівників мають дуалістичну природу та формуються із міжнародних та європейських стандартів у сфері праці, які мають за мету забезпечення фундаментальних трудових прав працівників та стандартів правосуддя, які фокусуються на процедурних аспектах судового захисту.

Обґрунтовано наукову позицію про те, що судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників є універсальною та ефективною формою захисту, що передбачає здійснення судами діяльності 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.

Вказано на особливість судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників як універсальної форми захисту, що полягає у її вищій ефективності в порівнянні з іншими формами захисту.

Обґрунтовано позицію: суд має широкий спектр повноважень, що полягає у судовому вирішенні будь-яких трудових спорів незалежно від їхнього характеру чи складності.

Окреслено проблемні питання судового захисту трудових прав працівників та з метою їх врегулювання запропоновані пропозиції щодо внесення змін до національного законодавства.

Визначені особливості, які характеризують суб’єктивне право працівника на судовий захист трудових прав та запропоновано загальнотеоретичне авторське визначення дефініції «право працівника на судовий захист як суб’єктивне право», що становить собою міру можливої правомірної, активної поведінки працівника, яка встановлена нормами права, зміст якої полягає в можливості працівника, як суб’єкта трудових правовідносин, здійснювати дозволені законом дії шляхом звернення до судових органів на національному рівні з вимогою щодо ефективного захисту трудових прав, забезпечення державою обов’язковості,

невідворотності виконання судового рішення за будь-яких умов і можливості його оскарження у разі незгоди, та застосуванні відповідних заходів впливу щодо до тих, хто порушив його трудові права, а після вичерпання всіх національних судових засобів захисту, можливість звертатися до міжнародних судових установ.

Підкреслено, що право працівника на судовий захист як суб'єктивне право не підлягає обмеженню під час дії воєнного стану та вказано на особливість такого права працівника, що поєднує в собі як публічні, так і приватні риси.

З'ясовано структуру права працівника на судовий захист трудових прав та законних інтересів, як суб'єктивного права, та встановлено, що, незважаючи на свою зовнішню єдність, вона має складну будову, складаючись з трьох ключових складових (правомочностей): 1. Право «власних дій». 2. Право «вимога». 3. Право «на міжнародний судовий захист». Кожна з цих складових відіграє важливу роль у забезпеченні ефективного судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

Надано авторське визначення поняття «здійснення працівником права на судовий захист», під яким розуміється регламентована державою правомірна, тобто здійснена у відповідності із нормами законодавства, діяльність працівника як суб'єкта трудових правовідносин, основний зміст якої полягає в активному використанні правових механізмів для захисту своїх трудових прав та законних інтересів у судовому порядку.

Підкреслено на важливості добросовісного здійснення своїх трудових прав працівником та сформульовано пропозиції щодо вдосконалення національного законодавства при здійсненні працівником своїх трудових прав та недопущенні зловживання правом на судовий захист.

Констатовано, що імплементація директив Європейського Союзу та ратифікація нових конвенцій Міжнародної організації праці є ключовими кроками для України у вдосконаленні її трудового законодавства.

Вказано, що гармонізація трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу є важливим етапом у розвитку євроінтеграційних процесів. Виділено способи гармонізації трудового законодавства у сфері судового захисту трудових прав працівників до законодавства Європейського Союзу.

Зазначено, що з урахуванням швидкого розвитку та змін суспільних відносин судова практика відіграє вирішальну роль у вдосконаленні та адаптації правових норм до нових викликів та потреб суспільства.

Підкреслено, що важливе значення у вирішенні трудових спорів в Україні, особливо в умовах застарілості та недостатньої ефективності чинного трудового законодавства, відіграють правові висновки Верховного Суду, які є важливим механізмом заповнення прогалин трудового законодавства та формування єдиної національної судової практики при вирішенні трудових спорів.

Вказано на важливості рішень Європейського суду з прав людини, які містять тлумачення і конкретизацію положень Конвенції та її протоколів, що стосуються трудових відносин.

Визначено основні ознаки впливу судової практики на удосконалення норм трудового законодавства у формі: 1. виявлення прогалин у законодавстві; 2. тлумачення неоднозначних положень; 3. врахування суспільних змін.

Для підвищення ефективності судового захисту трудових прав працівників запропоновано встановити критерії для правильного визначення судової юрисдикції розгляду трудових спорів, а саме: 1) суб’єктний склад учасників спору; 2) характер спірних правовідносин; 3) предмет спору; 4) норми законодавства, на підставі яких обґрунтований позов; 5) зміст права та/або інтересу, за захистом якого звернулася особа.

Проаналізовано досвід організації та функціонування спеціалізованої трудової юстиції у різних правових системах світу та розглянуто перспективи впровадження трудових судів в Україні.

Сформульовано напрями удосконалення трудового законодавства України у сфері судового захисту трудових прав працівників.

Аргументовано, що дослідження має важливий соціальний вплив, сприяючи створенню більш удосконаленої судової форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

Ключові слова: працівник, трудові права та законні інтереси, судовий захист, судова форма захисту, міжнародні стандарти, європейські стандарти, суб'єктивне трудове право, зловживання правом на судовий захист, гармонізація трудового законодавства, євроінтеграція, судова практика, удосконалення.

ANNOTATION

Tsyganchuk I. I. Judicial Protection as a Universal Form of Protection of Labor Rights and Legitimate Interests of Employees. – *Qualifying scientific work as a manuscript.*

Thesis for obtaining a scientific degree of Doctor of Philosophy in the scientific specialty 081 – Law. – National Academy of Internal Affairs. Kyiv, 2023.

Thesis is an independent, completed scientific work dedicated to a comprehensive study of judicial protection as a universal form of protection of labor rights and legitimate interests of employees.

In the thesis, the opinions of scholars on the concept of «the right to judicial protection of labor rights and legitimate interests of employees» have been studied and summarized, and the author's definition of this term has been provided. In formulating the definition, the elements of the right to a fair trial contained in international legal acts and interpretations provided by the European Court of Human Rights have been considered. The content of the right to judicial protection of labor rights and legitimate interests of employees is disclosed.

It is proven that the right to judicial protection of labor rights and legitimate interests of employees has a complex nature, including constitutional, sectoral, procedural, and international components, which are intercomplementary.

There is the scientific position substantiated that the development and improvement of the employee's right to judicial protection should occur through the implementation of both international and European standards of justice, which establish and reveal the content of the right to judicial protection, as well as international and European labor standards.

It is noted that the integration of our state into the EU is impossible without taking into account international and European standards in the fields of labor and rule of law and their implementation in national legislation, as they play a significant role in the protection of human rights.

It is proven that international and European standards of the employee's right to judicial protection of labor rights have a dualistic nature and are formed from international and European standards in the field of labor, aimed at ensuring fundamental labor rights of employees, and in the field of justice, focusing on procedural aspects of judicial protection.

There is the scientific position substantiated that judicial protection of labor rights and legitimate interests of employees is a universal and effective form of protection, which involves the activity of courts based on the rule of law in order to protect, establish legality, remove obstacles to the exercise of an employee's labor rights, to stop violations and to restore the situation that existed before the violation.

The thesis highlights the uniqueness of judicial protection of labor rights and legitimate interests of employees as a universal form of protection, noting its higher effectiveness compared to other forms of protection.

It is substantiated that the court has a broad spectrum of powers in judicially resolving any labor disputes, regardless of their nature or complexity.

Problems in the regulation of the judicial protection of labor rights of employees in national legislation are outlined, and suggestions for amendments to the current legislation are proposed for their resolution.

The characteristics that define the employee's subjective right to judicial protection of labor rights are determined, and a general theoretical author's definition of «the employee's right to judicial protection as a subjective right» is proposed. This right is seen as a measure of possible lawful, active behavior of an employee established by legal norms, with the essence being the employee's ability, as a subject of labor legal relations, to take legally permitted actions by appealing to national courts for effective protection of labor rights, ensuring the state-mandated enforceability and inevitability of a court decision under any conditions, and the possibility of its appeal in case of disagreement, as well as applying appropriate measures against those who violated their labor rights. After exhausting all national judicial remedies, the possibility of appealing to international judicial institutions is available.

It is emphasized that the employee's right to judicial protection as a subjective right should not be limited during martial law and the peculiarity of such a right of the employee, combining both public and private features, is noted.

The structure of the right to judicial protection of labor rights and legitimate interests of employees as a subjective right is clarified, and it is established that, despite its external unity, it has a complex structure, consisting of three key components (rights): 1. The right to «own actions». 2. The right «to demand». 3. The right «to international judicial protection». Each of these components plays an important role in ensuring effective judicial protection of labor rights and legitimate interests of employees. An original definition of the concept of "the employee's exercise of the right to judicial protection" is provided, which is understood as the state-regulated lawful activity of the employee as a subject of labor legal relations, whose main content lies in the active use of legal mechanisms for the protection of their labor rights and legitimate interests in court.

The importance of the employee's conscientious exercise of their labor rights is emphasized, and suggestions are formulated for improving national legislation in the exercise of the employee's labor rights and preventing the abuse of the right to judicial protection.

It is stated that the implementation of the European Union directives and the ratification of new conventions of the International Labour Organization are key steps for Ukraine in improving its labor legislation.

It is noted that the harmonization of labor legislation with the legislation of the European Union is an important stage in the development of European integration processes. Methods of harmonizing labor legislation in the field of judicial protection of labor rights of employees with the legislation of the European Union are highlighted. It is mentioned that considering the rapid development and changes in social relations, judicial practice plays a crucial role in improving and adapting legal norms to new challenges and public needs.

It is emphasized that the legal conclusions of the Supreme Court play an important role in resolving labor disputes in Ukraine, especially in the context of outdated and insufficiently effective current labor legislation, serving as an important mechanism to fill gaps in labor legislation and form a unified national judicial practice in resolving labor disputes.

The importance of decisions of the European Court of Human Rights, which contain interpretations and specifications of the provisions of the Convention and its protocols regarding labor relations, is noted.

The main features of the impact of judicial practice on the improvement of labor legislation norms are determined: 1. identifying gaps in the legislation; 2. interpreting ambiguous provisions; 3. considering societal changes.

To enhance the effectiveness of judicial protection of labor rights of employees, it is proposed to establish criteria for the correct determination of judicial jurisdiction for the consideration of labor disputes: 1) the composition of the parties to the dispute; 2) the nature of the disputed legal relations; 3) the subject

of the dispute; 4) the legislation norms on which the claim is based; 5) the content of the right and/or interest for which protection is sought.

The experience of organizing and functioning of specialized labor justice in different legal systems of the world is analyzed, and the prospects of introducing labor courts in Ukraine are considered.

Areas for improving the labor legislation of Ukraine in the field of judicial protection of labor rights of employees are determined.

It is substantiated that the study has an important social impact, contributing to the creation of a more advanced judicial form of protection of labor rights and legitimate interests of employees.

Keywords: employee, labor rights and legitimate interests, judicial protection, judicial form of protection, international standards, European standards, subjective labor right, violation of the right to judicial protection, harmonization of labor legislation, European integration, judicial practice, improvement.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковано основні наукові результати дисертації:

1. Циганчук І. І. Застосування рішень Європейського суду з прав людини під час захисту трудових прав та законних інтересів працівників у судовому порядку. *Науково-виробничий журнал «Держава та регіони. Серія: Право»* 2022. № 4 (78) С. 229-234.

2. Циганчук І. І. Ensuring the unity of judicial practice in labour disputes. Забезпечення єдності судової практики при розгляді трудових спорів. *Visegrad journal on human rights*. 2022. Vol. 1. P. 157–160.

3. Циганчук І. І. Шляхи удосконалення трудового законодавства у сфері судового захисту прав та законних інтересів працівників в умовах євроінтеграції. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Юридичні науки»*. 2023. № 5 (63). С. 79–85.

4. Циганчук І. І. Встановлення факту існування трудових відносин у судовому порядку: аналіз міжнародного, європейського та національного законодавства. *Věda a perspektivy.* 2023. № 6 (25). С. 160-175.

5. Циганчук І. І. Роль Верховного Суду у здійсненні захисту прав працівників при розгляді трудових спорів. *Ірпінський юридичний часопис.* 2023. № 3 (12). С. 352-363.

6. Циганчук І. І. Поняття та зміст права на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників: аналіз науково-теоретичних поглядів та актуальних тенденцій. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. Серія: «Юридичні науки». 2023. № 6 (64). С. 84–92.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

7. Циганчук І. І. Проблеми судового захисту іноземних працівників в Україні. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі:* зб. наук. ст. за матеріалами VII Міжнар. наук.-практ. конф. (Житомир, 18 квіт. 2019 р.). Житомир. 2019. С. 149-152.

8. Циганчук І. І. Шляхи вдосконалення судового захисту трудових прав працівників. *Забезпечення сталого розвитку в умовах глобалізаційних трансформацій:* зб. матеріалів II конференції молодих науковців, (Київ, 25 трав. 2019 р.). Київ. 2019. С. 36-39.

9. Циганчук І. І. Реформування цивільного процесуального законодавства в аспекті вдосконалення судового захисту трудових прав працівників. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів:* тези допов. учасн. Міжн. наук.-практ. конф. (Київ, 22 листопад. 2019 р.) [ред.кол.: М. І. Іншин, М. Б. Мельник]. Київ, 2019. С. 280-283.

10. Циганчук І. І. Децентралізація та судова реформа. *Муніципальна реформа в контексті євроінтеграції України: позиція влади, науковців, профспілок та громадськості:* тези допов. Третьої щорічної всеукраїнської науково-практичної конференції. (Київ, 06 груд. 2019 р.). Київ. 2019. С. 134-137.

11. Циганчук І. І. Принципи судового захисту трудових прав. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі*: зб. наук. ст. за матеріалами VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (Житомир, 19 бер. 2020 р.). Житомир. 2020. С. 131-134.

12. Циганчук І. І. Проблемні питання віднесення трудових спорів до малозначних справ у практиці Верховного Суду. *Актуальні проблеми законодавства України: пріоритетні напрями його вдосконалення*: зб. наук. ст. за матеріалами Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 09-10 жовт. 2020 р.). Одеса, 2020. С. 74-79.

13. Циганчук І. І. Особливості розгляду спорів при звільненні працівників за п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України. *Забезпечення сталого розвитку в умовах глобалізаційних трансформацій*: зб. матеріалів IV конф. молодих науковців, (Київ, 28 трав. 2021 р.). Київ, 2021. С. 22–25.

14. Циганчук І. (2022). Проблемні питання застосування наказного провадження при вирішенні трудових спорів. *«International Scientific*

Discussion: Problems, Tasks and Prospects»: Scientific Collection «InterConf+», 19(99): with the Proceedings of the 4th International Scientific and Practical Conference (Brighton, Great Britain, *Feb. 19-20, 2022).* Brighton, Great Britain. 2022. С. 457–464.

15. Циганчук І. І. Касаційне оскарження судового рішення. *Муніципальна реформа в контексті євроінтеграції України: позиція влади, науковців, профспілок та громадськості:* тези допов. Шостої щорічної всеукраїнської науково-практичної конференції. (Київ, 23 груд. 2022 р.). Київ, 2022. С. 242–246.

16. Циганчук І. І. Строки звернення до суду щодо вирішення трудових спорів. *Забезпечення правопорядку в умовах воєнного стану та мировідбудови*: зб. наук. ст. за матеріалами Всеукр. наук.-практ. конф. (Житомир, 21 квіт. 2023 р.). Житомир, 2023. С. 116-120.

17. Циганчук І. І. Правові позиції Верховного Суду та їх роль у формуванні єдиної судової практики розгляду трудових спорів *«Ринок праці: досягнення, виклики та перспективи у національному та європейському просторі»* зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-прак. конф., (Київ, 18 трав. 2023 р.). Київ, 2023. С. 89–92.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ ……16

ВСТУП…….. 17

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВА НА СУДОВИЙ ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ……31

1.1. Визначення поняття та зміст права на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників……..31

1.2 Міжнародні та європейські стандарти судового захисту трудових прав працівників …….....42

1.3 Загальна характеристика судового захисту як форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників…….58

1.4 Проблемні питання врегулювання судового захисту трудових прав працівників у національному законодавстві…….67

Висновки до розділу 1…….86

РОЗДІЛ 2. ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА СУДОВИЙ ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ І ЙОГО ЗДІЙСНЕННЯ……92

2.1 Право працівника на судовий захист як суб’єктивне трудове право…92

2.2 Структура суб’єктивного права працівника на судовий захист трудових прав та законних інтересів……....103

2.3 Здійснення права працівника на судовий захист……..112

Висновки до розділу 2……128

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СУДОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ ……..132

3.1 Вдосконалення правового механізму судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників в умовах євроінтеграційних процесів…….132

3.2 Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу в сфері судового захисту трудових прав працівників……157

3.3. Вплив судової практики на вдосконалення положень трудового законодавства, що стосується судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників …….....182

Висновки до розділу 3……207

ВИСНОВКИ……211

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……...221

ДОДАТКИ……...254

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВС – Верховний Суд;

ГПК України – Господарський процесуальний кодекс України;

ЄС – Європейський Союз;

ЄСПЛ, Суд – Європейський суд з прав людини;

ЗУ – Закон України;

КАСУ – Кодекс адміністративного судочинства України;

КЗпП України – Кодекс законів про працю України;

Конвенція – Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод;

МОП – Міжнародна організація праці;

МКП – Міжнародна конференція праці;

проєкт ТК України – проєкт Трудового кодексу України;

РЄ – Рада Європи;

Угода про асоціацію –Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони;

ЦПК України – Цивільний процесуальний кодекс України.

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Однією з ключових сфер, де права людини мають велике значення, є сфера праці, яка є однією з найважливіших у життєдіяльності людини, оскільки безпосередньо впливає на її якість життя та благополуччя.

Оскільки працівники у всьому світі є основною рушійною силою економіки, гарантування їхніх трудових прав та їх захист є одним із головних обов'язків держави. Це означає, що держава в особі компетентних органів державної влади повинна приймати відповідні нормативно-правові акти, розробляти політику та забезпечувати ефективні механізми нагляду та контролю за дотриманням трудових прав працівників, гарантувати відповідність умов праці стандартам безпеки у відповідній сфері, боротися з дискримінацією на робочому місці, створювати належні умови праці та рівні можливості, захищати працівників від будь-якої форми експлуатації або недостойного ставлення. Крім того, держава повинна забезпечити належне функціонування системи правосуддя та інших механізмів правового захисту, щоб працівники, без будь-яких проблем, мали можливість у судовому порядку захистити свої трудові права та законні інтереси.

Сучасні виклики, посилені глобалізацією, технічним прогресом, поширенням діджиталізації, розвитком штучного інтелекту, економічними зрушеннями, зміною форм зайнятості та виникненням нових форм трудових відносин ставлять завдання забезпечити вироблення сучасної парадигми концептуального розуміння сутності судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників у відповідності до нинішніх реалій.

Удосконалення судового захисту трудових прав також є важливим завданням, особливо в умовах світової економічної кризи та війни. У звіті Міжнародної організації праці від 11 травня 2022 року зазначено, що з початку повномасштабного вторгнення росії на територію України було втрачено 4,8 мільйона робочих місць [44]. В умовах існування таких викликів

та загроз щодо трудових прав та законних інтересів працівників питання про їх ефективний і справедливий судовий захист стає особливо важливим.

Після отримання Україною статусу країни-кандидата на вступ до Європейського Союзу було підтверджено не тільки стратегічний напрям її євроінтеграційних зусиль, але й необхідність інтеграції в європейський ринок праці згідно стандартів і норм ЄС. Це вимагає не лише реформування трудового законодавства України, але і судової системи. Водночас це створює необхідність дослідження європейського досвіду в сфері судового захисту трудових прав працівників. Вивчення судової практики та огляд судових систем різних європейських країн, де діє спеціалізована трудова юстиція, може послужити джерелом інноваційних рішень, які буде можливо впровадити в Україні з урахуванням наших національних особливостей.

Зобов'язання України, передбачені Угодою про асоціацію з Європейським Союзом, покликані забезпечити впровадження європейських стандартів у сфері трудових правовідносин в національне законодавство України та створення ефективного механізму захисту трудових прав працівників, зокрема у судовому порядку. Це сприятиме підвищенню рівня захисту трудових прав працівників, враховуючи передовий досвід та норми, що діють в країнах Європейського Союзу, та допоможе адаптувати національне законодавство до законодавства ЄС. Наша держава попри війну продовжує роботу над процесом гармонізації законодавства із законодавством Європейського Союзу.

Актуальність теми дослідження полягає у багатоаспектному підході до судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників, як універсальної форми захисту, та передбачає не лише виділення ключових аспектів, що потребують уваги і формування власних теоретичних підходів, але й надання рекомендацій, пропозицій до законодавства, спрямованих на удосконалення судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

Варто зазначити, що окремі питання пов'язані з судовим захистом трудових прав та законних інтересів працівників були предметом наукових досліджень.

У своїх наукових роботах цю проблематику порушували та досліджували В. М. Андріїв, В. С. Бабкова, Н. Б. Болотіна, В. М. Божко, В. Я. Бурак, С. Я. Вавженчук, С. В. Венедиктов, В. С. Венедиктов, С. В. Вишновецька, Ю. М. Гришина, І. В. Дашутін, В. В. Жернаков, С. І. Запара, Т. А. Занфірова, І. О. Ізарова, М. І. Іншин, Є. В. Краснов, В. Л. Костюк, О. Є. Костюченко, І. В. Лагутіна, К. Ю. Мельник, Н. О. Мельничук, В. О. Непочатих, А. О. Осауленко, П. Д. Пилипенко, Н. В. Плахотіна, Ю. Д. Притика, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, П. М. Рабінович, О. М. Рим, О. Г. Середа, С. О. Сільченко, Я. В. Сімутіна, А. М. Слюсар, О. А. Теличко, С. О. Халюк, Р. С. Харчук, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, С. М. Черноус, С. З. Чорна, Ю. С. Шемшученко, М. М. Шумило, В. І. Щербина, О. А. Яковлєв, І. В. Яковюк, О. М. Ярошенко, О. В. Яснолобов та інші.

Вивчення та аналіз наукових робіт вчених свідчить про відсутність окремого комплексного наукового дослідження, в якому би досліджувались питання визначення судового захисту як універсальної форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

Отже, актуальність теми підсилена не тільки сучасними викликами, які вимагають нового погляду до питання судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників, але й глибокими теоретичними та практичними аспектами, які потребують детального дослідження та аналізу. Саме ці обставини визначають актуальність і вибір теми дослідження, її наукову, а також практичну значущість.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. Дисертаційне дослідження виконано відповідно до Стратегії сталого розвитку «Україна-2020», схваленої Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015, Національної стратегії у сфері прав людини,

затвердженої Указом Президента України від 25 серпня 2015 року № 501/2015, Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2016–2020 роки, затверджених на Загальних зборах НАПрН України 03 березня 2016 року, розділу 3 Основних наукових напрямів та найважливіших проблем фундаментальних досліджень у галузі природничих, технічних, суспільних і гуманітарних наук Національної академії наук України на 2019-2023 роки, затверджених Постановою Президії НАН України від 30 січня 2019 року № 30, Національної стратегії у сфері прав людини, затвердженої Указом Президента України від 24 березня 2021 року № 119/2021, Стратегії розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021–2023 роки, затвердженої Указом Президента України від 11 червня 2021 року № 231/2021.

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає у дослідженні та аналізі чинного трудового законодавства, судової практики, міжнародного й зарубіжного досвіду, а також узагальненні теоретичних праць українських і зарубіжних учених з метою визначення судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників як універсальної форми захисту.

Для досягнення поставленої мети дослідження визначаються такі основні *завдання*:

– сформулювати авторське визначення поняття «право на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників» та розкрити його зміст;

– провести теоретичний аналіз наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених з питань судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників та визначити ключові тенденції їх подальшого розвитку;

– розкрити особливості міжнародних та європейських стандартів судового захисту трудових прав працівників;

– розкрити сутність судової форми захисту як універсальної форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників;

– провести аналіз чинного законодавства України, що регламентує захист трудових прав та законних інтересів працівників у судовому порядку, виявити прогалини та проблемні питання, які потребують подальшого вирішення та врегулювання;

– охарактеризувати сутність права працівника на судовий захист трудових прав як суб'єктивного трудового права та розкрити його структуру;

– виявити типові проблеми, які виникають у зв'язку із здійсненням права працівника на судовий захист та запропонувати шляхи їх вирішення;

– проаналізувати судову практику Верховного Суду та Європейського суду з прав людини у справах зі спорів, що виникають із трудових відносин та визначити їх вплив на удосконалення трудового законодавства України;

– виявити тенденції подальшого розвитку судового захисту трудових прав працівників в умовах євроінтеграційних процесів України та гармонізації трудового законодавства із законодавством Європейського Союзу;

– проаналізувати міжнародний досвід у сфері судового захисту трудових прав працівників, розглянути судові системи європейських країн, де діє спеціалізована трудова юстиція;

– сформулювати пропозиції до чинного законодавства з метою вдосконалення судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників, процедур судового розгляду трудових спорів.

Виконання цих дослідницьких завдань дозволить досягти мети дослідження.

Об'єктом дослідження є правовідносини, що виникають у сфері судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

Предметом дослідження є судовий захист як універсальна форма захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

Методи дослідження Для досягнення поставленої мети, з урахуванням об'єкта та предмета дослідження, у роботі використано загальнонаукові та спеціально-правові методи. Загальнонаукові: за допомогою методів аналізу

та синтезу проаналізовано наукові доктрини у сфері судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників, нормативно-правову базу, а також визначено недоліки нормативно-правового регулювання (розділ 1 підрозділи 1.1, 1.4). Діалектичний метод було використано при розгляді понятійно-категоріального апарату та формулюванні основних понять у дослідженні (розділ 2 підрозділи 2.1, 2.2).

Спеціально-правові методи: метод статистичного аналізу було використано під час роботи з офіційними статистичними даними судових органів, а також судовою практикою (розділ 3 підрозділ 3.3). Формально-юридичний (догматичний) метод допоміг розкрити зміст законодавчих актів, що стосуються судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників, та розробити пропозиції з їх удосконалення (розділ 1 підрозділ 1.4, розділ 2 підрозділ 2.3). Порівняльно-правовий метод та метод тлумачення правових норм використовувалися для аналізу норм трудового законодавства інших країн у сфері судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників, оцінці відповідності національного законодавства України у сфері судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників міжнародним та європейським стандартам, а також аналізу ефективності нормативних актів України у цій сфері, проведення порівняльного аналізу вітчизняного і міжнародного законодавства в досліджуваній сфері з урахуванням існуючих євроінтеграційних процесів (розділ 1 підрозділ 1.2, розділ 3 підрозділи 3.1, 3.2). Структурно-функціональний метод дозволив охарактеризувати загальні риси та універсальність судової форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників (розділ 1 підрозділ 1.3). За допомогою методів моделювання і прогнозування було сформульовано конкретні пропозиції щодо вдосконалення національного законодавства в сфері правового регулювання судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників (розділ 1 підрозділ 1.4).

Нормативну основу дисертації складають: Конституція України, міжнародні нормативно-правові акти та дослідження міжнародних організацій, нормативно-правові акти національного законодавства у сфері судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників та законодавчі акти окремих зарубіжних країн.

Інформаційну та емпіричну основу дослідження становлять постанови Верховного Суду, рішення Європейського суду з прав людини, офіційні звіти органів державної влади та матеріали судової статистики за 2019-2023 роки.

Теоретичну та методологічну основу дослідження становлять наукові роботи українських та іноземних вчених у галузях теорії держави і права, конституційного права, трудового права, цивільного права та процесу, адміністративного права.

Наукова новизна отриманих результатів. Дисертаційна робота є першим у вітчизняній юридичній науці комплексним науково-теоретичним дослідженням, у якому проаналізовано судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників як універсальну форму захисту. Визначено (встановлено) особливості права працівника на судовий захист, його зміст, обґрунтовано низку теоретичних положень і висновків стосовно судового захисту як універсальної форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників і перспектив її розвитку з урахуванням сучасних світових тенденцій та євроінтеграційних процесів з метою вдосконалення правового регулювання в цій сфері та підвищення її ефективності.

У рамках дослідження враховано новітні досягнення правової науки, проаналізовано актуальні наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених.

Результатом є сформульовані нові наукові положення, які спрямовані на вдосконалення трудового законодавства в цій сфері, направленого на забезпечення ефективного судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

Це дозволяє розширити наукові знання і розуміння проблематики судового захисту трудових прав працівників, а також стимулює подальші дослідження та розвиток правової науки у цьому напрямку.

Наукову новизну основних положень дисертації та особистий внесок становлять такі висновки і положення:

уперше:

– обґрунтовано наукову позицію про те, що судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників є універсальною та ефективною формою захисту, що 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;

– розкрито сутність міжнародних та європейських стандартів судового захисту трудових прав працівників та вказано на їх дуалістичну природу, оскільки вони формуються із міжнародних та європейських стандартів у сфері праці, які мають за мету забезпечення фундаментальних трудових прав працівників та стандартів правосуддя, які фокусуються на процедурних аспектах судового захисту і функціонуванні системи судочинства в цілому;

– з метою покращення ефективності судового захисту трудових прав працівників запропоновано встановити критерії для правильного визначення судової юрисдикції розгляду трудових спорів, а саме: 1) суб’єктний склад учасників спору; 2) характер спірних правовідносин; 3) предмет спору; 4) норми законодавства, на підставі яких обґрунтований позов; 5) зміст права та/або інтересу, за захистом якого звернулася особа та законодавчо закріпити їх у окремій статті Трудового кодексу України.

удосконалено:

– визначення та зміст поняття «право на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників». При формулюванні визначення

поняття враховано елементи права на справедливий суд, які містяться у міжнародних нормативно-правових актах та тлумаченнях наданих Європейським судом з прав людини;

– структуру права працівника на судовий захист трудових прав та законних інтересів, як суб'єктивного права, шляхом виділення трьох ключових складових (правомочностей): 1. Право «власних дій». 2. Право «вимоги». 3. Право «на міжнародний судовий захист»;

– положення щодо гармонізації трудового законодавства із законодавством Європейського Союзу у сфері судового захисту прав працівників;

– аргументацію необхідності прийняття в Україні Трудового процесуального кодексу України, та вказано на обов'язкові положення, які він повинен містити з метою забезпечення ефективного судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників;

– обґрунтування необхідності прийняття саме кодифікованого нормативно-правового акту – Трудового кодексу України;

– положення про те, що міжнародні стандарти встановлюють базовий рівень захисту прав працівників, однак країни можуть запроваджувати вищі стандарти захисту прав для своїх працівників;

– визначення поняття «здійснення працівником права на судовий захист», під яким розуміється регламентовану державою правомірну, тобто здійснену у відповідності із нормами законодавства діяльність працівника як суб'єкта трудових правовідносин, основний зміст якої полягає в активному використанні правових механізмів для захисту трудових прав та законних інтересів у судовому порядку.

дістали подальшого розвитку:

– теоретичні напрацювання щодо поняття «форма захисту трудових прав та законних інтересів працівників», під яким розуміється сукупність (комплекс) конкретних правових дій, встановлених законом, які здійснюються відповідними уповноваженими суб'єктами, які діють у межах

наданих їм повноважень, також самою особою, яка має право на захист, або уповноваженим нею представником з метою відновлення порушених трудових прав та законних інтересів, визнання таких прав та інтересів, попередження та недопущення подальших порушень, відшкодування шкоди, завданої внаслідок порушень трудових прав та законних інтересів.

– позиція, відповідно до якої об’єктом права на судовий захист є не тільки суб’єктивні права, але і законні інтереси працівника;

– вирішення проблемних питань правового врегулювання судового захисту трудових прав працівників у національному законодавстві зокрема, розгляд трудових справ у спрощеному та наказному провадженнях, віднесення трудових спорів до малозначних справ;

– положення про те, що право працівника на судовий захист за юридичною природою є суб’єктивним трудовим правом, виділено його ознаки на основі яких сформульовано загальнотеоретичне авторське визначення поняття «право працівника на судовий захист як суб’єктивне право», що являє собою міру можливої правомірної, активної поведінки працівника, яка встановлена нормами права, зміст якої полягає в можливості працівника як суб’єкта трудових правовідносин здійснювати дозволені законом дії шляхом звернення до судових органів на національному рівні з вимогою щодо ефективного захисту трудових прав, забезпеченням державою обов’язковості, невідворотності виконання судового рішення за будь-яких умов і його оскарження у разі незгоди та застосуванні відповідних заходів впливу щодо до тих, хто порушив його трудові права, а після вичерпання всіх національних судових засобів захисту – можливість звертатися до міжнародних судових установ;

– положення щодо запровадження в Україні спеціалізованої трудової юстиції – трудових судів, що сприятиме підвищенню ефективності судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників;

– наукові напрацювання щодо поняття «працівник», під яким розуміється особа, яка за оплату виконує завдання або роботу для фізичної або юридичної особи, будучи під її керівництвом, контролем та з її дозволу».

– позиція щодо добросовісного здійснення працівником трудових прав та недопущення зловживання трудовими права, зокрема правом на судовий захист;

– доктринальні напрацювання про способи гармонізації трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу у сфері судового захисту прав працівників та виділено такі: 1. Прийняття нормативно-правових актів, які враховують норми ЄС та узгоджуються із ними; 2. Приєднання України до міжнародних нормативно-правових актів, що діють в межах ЄС чи підписання дво або багатосторонніх угод чи договорів про співпрацю у сфері трудових відносин та правосудді; 3. Внесення змін та доповнень до чинних нормативно-правових актів з метою впровадження положень європейського законодавства;

– положення щодо необхідності визначення поняття «трудові відносини» у трудовому законодавстві, які запропоновано визначити як відносини між найманим працівником і роботодавцем, в рамках яких працівник особисто зобов’язується виконувати роботу за обумовленою трудовою функцією – за конкретною посадою, спеціальністю, кваліфікацією, що передбачена трудовим договором, в інтересах роботодавця, під його керівництвом, наглядом і контролем, відповідно до його вказівок та з його дозволу, на визначеному робочому місці, у строк, зазначений роботодавцем;

– положення про те, що правові висновки Верховного Суду мають важливе значення при вирішенні трудових спорів в Україні, особливо в умовах застарілості та недостатньої ефективності чинного трудового законодавства та є важливим джерелом формування єдиної національної судової практики;

– наукова позиція про вплив судової практики на вдосконалення трудового законодавства у формі: 1. виявлення прогалин у законодавстві; 2. тлумачення неоднозначних положень; 3. врахування суспільних змін.

– положення щодо необхідності закріплення у Трудовому кодексі України таких «оціночних» понять як: «істотні умови праці», «поважні причини відсутності на роботі», «одноразове грубе порушення трудових обов'язків», «аморальний проступок», які не визначені у законодавстві, проте були сформовані на практиці під час розгляду справ Верховним Судом і довели свою актуальність та важливість при врегулюванні трудових спорів.

Особистий внесок здобувача. Дисертація представляє собою самостійно завершену наукову працю, в якій основні ідеї, що визначають наукову новизну дослідження, теоретичне і практичне значення його результатів, були розроблені авторкою дисертації особисто.

Теоретичне та практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що викладені у дисертаційному дослідженні положення та висновки у подальшому можуть бути використані у:

– *науково-дослідній сфері* - для подальших наукових досліджень в сфері судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників, для розвитку більш глибокого розуміння цієї проблеми та розробки нових концепцій (акт Національної академії внутрішніх справ від 16 жовтня 2023 року);

– *правотворчості* - під час вдосконалення трудового, цивільного процесуального, адміністративного процесуального, господарського процесуального законодавства України. Це стосується внесення змін до чинних або розроблення нових нормативно-правових актів;

– *правозастосовній діяльності* - під час здійснення правосуддя та розгляду трудових спорів суддями; при розробленні методичних рекомендацій для підготовки та оформлення документів до судів та державних органів при захисті трудових прав працівників (довідка про впровадження результатів дисертаційного дослідження Федерацією

професійних спілок Житомирської області від 01 листопада 2023 року № 01/39).

– *освітньому процесі* - для підготовки бакалаврів та магістрів за спеціальністю 081 «Право» та інших фахівців, для укладання навчальних підручників і посібників, підготовки до курсів лекцій, формуванні навчально-методичних матеріалів з дисциплін «Трудові спори», «Трудове право України», «Порівняльне правознавство» (акт Національної академії внутрішніх справ від 13 жовтня 2023 року, довідка Поліського національного університету від 10 листопада 2023 року № 1429/01-17).

Апробація матеріалів дисертації. Основні теоретичні та практичні положення, висновки і пропозиції дисертації були оприлюднені та доповідались на міжнародних, всеукраїнських науково-теоретичних і науково-практичних конференціях, а саме: Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі» (м. Житомир, 18 квітня 2019 року); ІІ конференції молодих науковців «Забезпечення сталого розвитку в умовах глобалізаційних трансформацій» (м. Київ, 25 травня 2019 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів» (м. Київ, 22 листопада 2019 року); Третій щорічній Всеукраїнській науково-практичній конференції «Муніципальна реформа в контексті євроінтеграції України: позиція влади, науковців, профспілок та громадськості» (м. Київ, 06 грудня 2019 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі» (м. Житомир, 19 березня 2020 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми законодавства України: пріоритетні напрями його вдосконалення» (м. Одеса, 09-10 жовтня 2020 року); IV конференції молодих науковців «Забезпечення сталого розвитку в умовах глобалізаційних трансформацій» (м. Київ, 28 травня 2021 року); Scientific Collection «InterConf+», 19(99): with the Proceedings of the 4th International Scientific and Practical Conference «International Scientific

Discussion: Problems, Tasks and Prospects»: (Brighton, Great Britain, Feb. 19-20, 2022).; Шостій щорічній Всеукраїнській науково-практичній конференції «Муніципальна реформа в контексті євроінтеграції України: позиція влади, науковців, профспілок та громадськості» (м. Київ, 23 грудня 2022 року); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Забезпечення правопорядку в умовах воєнного стану та мировідбудови» (м. Житомир, 21 квітня 2023 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Ринок праці: досягнення, виклики та перспективи у національному та європейському просторі» (м. Київ, від 18 травня 2023 року).

Публікації. Основні положення та висновки, що сформульовано в дисертації, відображено в 6 наукових працях, серед яких чотири статті, опубліковані у виданнях, включених Міністерством освіти і науки України до переліку наукових фахових видань з юридичних наук, дві – у наукових виданнях іноземних держав, а також у одинадцяти тезах доповідей, опублікованих у матеріалах конференцій.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, що об’єднують десять підрозділів, висновків, списку використаних джерел (282 найменувань на 33 сторінках), додатків. Загальний обсяг дисертації становить 262 сторінок, із них основний текст – 220 сторінок.

РОЗДІЛ 1.
ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВА НА СУДОВИЙ ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Визначення поняття та зміст права на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників

Питання судового захисту трудових прав працівників завжди було в центрі уваги наукової спільноти, однак сучасні світові зміни, включаючи швидкий технологічний розвиток, глобалізацію, електронне судочинство, зміну структури ринку праці, зростання гнучкості в трудових відносинах, а також розвиток нових форм зайнятості, вносять зміни у контекст і виклики, пов’язані з захистом трудових прав, що вимагає оновлення підходів та модернізацію судового захисту трудових прав працівників. Насамперед потребує удосконалення понятійний апарат, який використовується у цій сфері.

Вітчизняні науковці разом із законотворцями постійно працюють над виробленням та удосконаленням понятійного апарату, який є основою процесу сучасного державотворення.

Частково питання судового захисту трудових прав та законних нтересів працівників висвітлювали у своїх працях такі вчені, як В. В. Бонтлаб, Н. Б. Болотіна, І. В. Дашутін, С. М. Коссак, М. І. Іншин, І. В. Лагутіна, О. А. Любчик, С. В. Моліцький, Є. Г. Пушкар, О. М. Рим, О. Г. Середа, Я. В. Сімутіна, Р. С. Харчук, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, М. М. Шумило, В. І. Щербина, О. В. Яснолобов та інші.

Аналіз наукових публікацій засвідчує, що існують різноманітні підходи до розуміння поняття права на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників. Це свідчить про актуальність даного питання та потребу в подальшій науковій дискусії.

Розвиток теоретичних положень є важливим для практичної діяльності, оскільки чітке розуміння поняття права на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників та його змісту буде сприяти удосконаленню практичної реалізації цього права, зокрема шляхом формування пропозицій, спрямованих на удосконалення трудового законодавства. Указане передбачає забезпечення належного законодавчого регулювання та наповнення змісту поняття права на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників відповідно до існуючих реалій сьогодення.

Слід зазначити, що нормативні дефініції є важливим інструментом забезпечення правової визначеності та зрозумілості законодавчих актів [249, с. 85]. Це має особливе значення на рівні Європейського Союзу, де законодавчі акти повинні бути простими, чіткими та зрозумілими для всіх суб'єктів правовідносин [249, с. 85]. Україна, вступаючи до Європейського Союзу, повинна враховувати це положення і привести своє національне трудове законодавство у відповідність із європейськими нормами та стандартами.

Право на судовий захист є загальноправовим правом, що вказує на його універсальну значимість у рамках всієї юридичної системи.

Спірним видається визначення поняття «право на судовий захист трудових прав громадян», надане вченим С. М. Коссаком, який пропонує розглядати указане право як «..одне із найважливіших законодавчо закріплених суб'єктивних прав громадян, яке гарантує реалізацію конституційного права на працю. Це право надає кожній заінтересованій особі в порядку, встановленому цивільним процесуальним законом, звернутися до суду за захистом порушеного або оспорюваного права» [95, с. 2].

Указане визначення поняття ґрунтується на вузькому розумінні права на судовий захист трудових прав, оскільки акцентується увага лише на можливості ініціювання судового процесу. Право на судовий захист має ширший зміст.

Це означає, що особа також має право на доступ до суду, на справедливий судовий процес, включаючи право на розгляд справи незалежним і неупередженим судом у строки, передбачені законодавством, які згідно з рішеннями ЄСПЛ повинні бути розумними; право на судове рішення, прийняте за результатом розгляду судом позовної заяви (заяви, скарги); право на можливість оскарження судового рішення у разі незгоди з ним та право на примусове виконання судового рішення у разі його невиконання у добровільному порядку [249, с. 86].

Згідно рішень Європейського суду з прав людини «право на суд», включає в себе не тільки право ініціювати провадження, але й право розраховувати, що його справа буде розглянута судом (рішення Європейського суду з прав людини від 01 березня 2002 року у справі «Кутіч проти Хорватії» (Kutic v. Croatia), заява № 48778/99, пункт 25 [5]; від 8 квітня 2010 року у справі «Меньшакова проти України», заява № 377/02, пункт 52) [6]. Окрім того, згідно з практикою ЄСПЛ виконання судових рішень має розглядатися як невід'ємна частина «судового розгляду» справи відповідно до статті 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, яка гарантує право на справедливий суд [90]. Це означає, що примусове виконання судових рішень повинно забезпечувати ефективність правосуддя та справедливий судовий розгляд.

Заслуговує на увагу визначення поняття «права на судовий захист трудових прав» наведене О. А. Любчиком, який розглядає дане право «як можливість звернення до суду суб'єкта трудових правовідносин, реалізація якого у встановленому законом порядку є підставою для справедливого і неупередженого розгляду порушеного питання судом у розумні строки з винесенням рішення, невиконання якого у добровільному порядку тягне можливість звернення за примусовим виконанням в рамках виконавчого провадження» [112, с. 7]. Таке визначення охоплює не лише саму можливість звернення до суду, а й процедуру розгляду справи і забезпечення виконання судового рішення у примусовому порядку.

Однак важливо зазначити, що і дане поняття надане вченим не вичерпує всіх аспектів права працівника на судовий захист своїх трудових прав та законних інтересів.

Розширене тлумачення права на судовий захист трудових прав та законних інтересів, з урахуванням міжнародних та європейських стандартів і судової практики, сприятиме ефективному та справедливому захисту трудових прав та інтересів працівників [249, с. 85].

У своєму дисертаційному дослідженні «Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян» І. В. Дашутін «правом на судовий захист» вважає передбачену законодавством можливість фізичних та юридичних осіб захищати свої права в судах загальної і конституційної юрисдикції. Одночасно він зауважує, що вказане право слід розглядати у єдності двох аспектів: з одного боку, як одне з конституційних прав людини в державі на рівні з іншими політичними, економічними, соціальними й культурними правами, а з другого – як право, що закріплює спеціальний механізм захисту всіх без винятку вищезазначених прав [59, с. 14].

І. В. Дашутін визначає «право на судовий захист» як одне з конституційних прав людини на рівні з іншими правами, що підкреслює важливість права на судовий захист в рамках загальної системи прав людини.

Дещо інше визначення даного поняття дає І. В. Лагутіна, яка розглядає «судовий захист прав працівників» загалом як форму захисту трудових прав і зауважує, що оскільки судовий захист належить до юрисдикційної форми захисту трудових прав, то в цьому аспекті право на судовий захист теж носить юрисдикційний характер [102, с. 9].

Схожа позиція висловлена і Р. С. Харчук. На її думку, використання тієї чи іншої правомочності в питаннях захисту безпідставно порушеного чи обмеженого трудового права працівника визначається характером права, яке потребує захисту [238, с. 7–8]. Судовий захист трудових прав працівників має суттєве значення, оскільки воно у своїй реалізації набагато дієвіше за реалізацію прав на захист у будь-якій іншій юрисдикційній чи

неюрисдикційній формі завдяки таким чинниками: а) правосуддя, як специфічна функція держави, знаходиться у виключній компетенції судів; б) у системі державних органів останні займають відокремлене положення: при прийнятті рішень вони самостійні й незалежні від інших гілок державної влади; в) суди спеціально утворені для відправлення правосуддя, а для інших юрисдикційних органів правозахисна діяльність є лише одним із напрямів їх основної діяльності [238, с. 15].

В. В. Бонтлаб «право на судовий захист трудових прав» розглядає як можливість правомочних осіб звертатися до суду та у процесі судового розгляду справи здійснювати захист (відновлення порушених) права на працю та інших трудових прав на умовах та у порядку, передбачених законом [31, с. 15].

У свою чергу, С. В. Моліцький розглядає «право на судовий захист трудових прав», як можливість звернення до суду суб'єкта трудових правовідносин, реалізація якої у встановленому законом порядку є підставою для справедливого і неупередженого розгляду порушеного питання судом у розумні строки з винесенням рішення, невиконання якого у добровільному порядку тягне можливість звернення за примусовим виконанням в рамках виконавчого провадження [125, с. 552].

Аналіз визначень вчених-правників у сфері трудового права вказує на різноманітність тлумачень та розуміння права працівників на судовий захист. Науковці розглядають указане право як: можливість звертатися до суду та у процесі судового розгляду справи здійснювати захист права на працю та інших трудових прав; як право, що має юрисдикційний характер; як спосіб захисту, що передбачає подання позовної заяви із певними вимогами до відповідного суду, тощо.

Для того, щоб сформулювати визначення поняття права на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників, необхідно проаналізувати зміст цього права.

Науковець Є. Г. Пушкар зазначає, що єдність матеріально-правового змісту права на судовий захист і його процесуальної форми полягає в тому, що право на судовий захист – це право на поновлення порушеного права чи встановлення фактів або обставин, які мають значення для реалізації суб'єктивних прав в певному процесуальному порядку, у встановленій цивільним процесуальним законом процесуальній формі, яка забезпечує об'єктивність і реальність захисту [187, с. 2].

На нашу думку право на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників має комплексну природу, яка охоплює конституційну, галузеву, процесуальну та міжнародну складові, які є взаємодоповнюючими.

По-перше, право працівника на судовий захист трудових прав та законних інтересів є конституційним правом.

Відповідно до частини першої статті 55 Конституції України кожному гарантується право на судовий захист [91]. Це положення гарантує, і кожному працівнику можливість захисту у судовому порядку трудових прав у разі порушення, створення перешкод для їх реалізації або наявності інших обмежень, що, в свою чергу, забезпечує особливий статус такого права на рівні конституційного закріплення та гарантування.

По-друге, право на судовий захист має процесуальну природу. Це означає, що механізм його здійснення визначається процесуальним законодавством. Конкретні процедури, правила та процесуальні гарантії, пов'язані з правом працівника на судовий захист, визначаються у відповідних процесуальних кодексах або законах, зокрема в статтях ЦПК України [240], ГПК України [53], а також КАС України [87]. На жаль, в Україні відсутній Трудовий процесуальний кодекс.

Аналіз статті 19 ЦПК України вказує на те, що суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи, що виникають з трудових правовідносин за правилами, передбаченими указаним Кодексом у порядку наказного, позовного (загального або спрощеного) та окремого проваджень [240]. Існують трудові спори, які розглядаються судами в порядку наказного,

де йде мова про так звану «безспірність вимог», та окремого проваджень. Окрім того, справи щодо захисту прав працівників у сфері праці можуть бути розглянуті не тільки в рамках цивільного судочинства, але також в адміністративному та господарському судочинствах. Це надає працівникам відповідно до їх специфічного правового статусу (наприклад, державних службовців) можливість захисту своїх трудових прав у відповідності до суб'єктного складу, специфіки правовідносин, які виникають, у суді, який згідно з законодавством уповноважений розглядати таку справу [249, с. 86-87].

По-третє, міжнародні нормативно-правові акти також визначать право на судовий захист прав у тому числі і трудових, як основне право людини.

Міжнародні документи такі, як Загальна декларація прав людини [72], Міжнародний пакт про громадянські і політичні права [122], Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод [90], містять положення про право на судовий захист. Відповідно до статті 8 Загальної декларації прав людини, ефективне поновлення в правах компетентними національними судами в разі порушення основних прав, наданих Конституцією або законом, є одним із базових прав особи [72]. Це положення знайшло підтвердження в інших міжнародних нормативно-правових актах, зокрема в статті 14 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права [122], статті 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [90], в яких закріплено право на справедливий суд. Також відповідно до пункту 17 Рекомендації МОП № 130 щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення, у тих випадках, коли жодні спроби вирішити спір на підприємстві не призводять до згоди, повинна існувати можливість, з урахуванням характеру скарги, для остаточного врегулювання її відповідно до однієї чи декількох із таких процедур: а) використання процедур, передбачених колективним договором, як наприклад: спільний розгляд питання відповідними організаціями роботодавців і працівників або добровільний арбітраж з боку особи чи осіб, призначених за згодою із зацікавленими

організаціями роботодавців та працівників або їхніх відповідних організацій; б) примирення або арбітраж з боку компетентних державних органів; в) звернення до трудового суду або іншого судового органу; г) будь-яка інша процедура, яка може бути прийнятною відповідно до умов країни [193].

Міжнародні процесуальні гарантії, які входять до змісту права на судовий захист, мають важливе значення не лише як самостійні елементи, але і тому, що вони допомагають забезпечити захист інших основних прав людини.

Право працівника на звернення до суду для вирішення трудових спорів, незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, передбачено у частині 2 статті 2 КЗпП України, що вказує на галузевий характер права [88].

Отже, право працівника на судовий захист трудових прав не тільки гарантується Конституцією та міжнародними нормативно-правовими актами, але й має свої специфічні механізми реалізації, які визначаються процесуальним законодавством [249, с. 88]. Крім того, це право конкретизується в інших законодавчих актах України, зокрема у КЗпП України.

Розвиток і вдосконалення права працівника на судовий захист трудових прав та законних інтересів має відбуватись у напрямку удосконалення процедур, які забезпечують це право. Це повинно включати, зокрема і впровадження міжнародних та європейських стандартів у сфері судочинства, які закріплюють та розкривають зміст права на судовий захист [249, с. 88].

При формуванні визначення поняття права на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників важливим є також включення елементів права на справедливий суд, які містяться у міжнародних нормативно-правових актах та тлумаченнях, наданих Європейським судом з прав людини [249, с. 89].

Стаття 6 Конвенції гарантує право на справедливий та публічний розгляд справи протягом розумного строку [90]. Згідно з формулюванням

пункту 1 статті 6 Конвенції права на судовий захист включає такі елементи: 1) право на розгляд справи судом; 2) справедливість у процесі судового розгляду; 3) публічність процедури розгляду справи та оголошення судового рішення; 4) розгляд справи протягом розумного строку; 5) розгляд справи судом, утвореним відповідно до закону; 6) незалежність та неупередженість суду [90].

Право на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників є важливою гарантією в контексті застосування державного примусу шляхом звернення до суду та представляє собою єдине матеріально-процесуальне поняття, яке об'єднує матеріальний зміст (норми права, що закріплюють право працівника на судовий захист трудових прав та законних інтересів) та процесуальну форму (норми процесуального права, що регламентують механізм реалізації цього права шляхом звернення за захистом до судових органів) [249, с. 89].

Це означає, що таке право включає не лише суто норми, що встановлюють це право (матеріальний зміст), але й процесуальні засоби, які надають працівникам конкретні процедури для здійснення цього права в судовому порядку (процесуальна форма).

Важливо зазначити, що у трудових правовідносинах інтереси, які не конкретно закріплені, але визнаються як законні або законом охоронювані, підлягають захисту в тій же мірі, що й суб'єктивні права.

У трудовому праві існують суб'єктивні права, які надають працівникам конкретні права і можливості. Проте, окрім суб'єктивних прав, існують також об'єктивні інтереси, які мають важливе значення в контексті трудових відносин. Хоча ці інтереси можуть не бути прямо врегульовані, вони все одно підлягають захисту в рамках трудового законодавства та інших нормативно-правових актів, і працівники можуть звертатися до суду або інших відповідних органів для захисту своїх інтересів у випадках порушення [249, с. 89].

Отже, в трудових правовідносинах об’єктивні інтереси, які визнаються як законні або законом охоронювані, підлягають захисту на рівні, що і аналогічний захист суб’єктивних прав [249, с. 89].

Предметом судового захисту є охоронюваний законом інтерес, а не будь-який інтерес. Захист суб’єктивного права фактично є опосередкованим захистом інтересу, який законом визнається і охороняється.

Основні ознаки охоронюваного законом інтересу виокремлено в рішенні Конституційного суду України № 18-рп/ 2004 від 01 грудня 2004 року: а) інтерес виходить за межі змісту суб’єктивного права; б) є самостійним об’єктом судового захисту та інших засобів правової охорони; в) має на меті задоволення усвідомлених індивідуальних і колективних потреб; г) не може суперечити Конституції і законам України, суспільним інтересам, загальновизнаним принципам права; д) означає прагнення (не юридичну можливість) до користування у межах правового регулювання конкретним матеріальним та/або нематеріальним благом; є) розглядається як простий легітимний дозвіл, тобто такий, що не заборонений законом [195].

Таким чином, в контексті судового захисту прав працівників можна говорити як про захист суб’єктивних трудових прав, так і про захист охоронюваних законом інтересів [249, с. 89].

Вважаємо, що існує необхідність включення до проєкту Трудового кодексу України статті про право працівника на судовий захист не тільки трудових прав, але і законного інтересу, що буде важливим кроком для забезпечення ефективного захисту прав та законних інтересів працівників [249, с. 89].

Враховуючи тенденції у сфері трудового права, таке визначення допоможе забезпечити більш чітке розуміння об’єкту захисту та сфокусувати увагу також на законних інтересах працівників.

Право на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників є одним із ключових компонентів системи трудового законодавства.

Аналіз та розуміння поняття «право на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників» має велике практичне значення для подальшого вдосконалення трудового законодавства України та допомагає виявити прогалини в законодавстві, які можуть завадити ефективному судовому захисту трудових прав та законних інтересів працівників [249, с. 90].

Після проведеного аналізу ми прийшли до висновку, що право на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників – це гарантоване Конституцією України та міжнародно-правовими документами, а також визначене в інших нормативно-правових актах України право кожного працівника, яке не підлягає обмеженню та скасуванню, характеризується гарантованою на державному рівні та юридично можливою активною правомірною поведінкою працівника, направленою на вчинення процесуальних дій та ініціювання особисто або через свого представника звернення до суду, шляхом подання позовної заяви або іншого процесуального документу в письмовій або електронній формі; судовий розгляд та вирішення справи у розумний строк, тобто такий, що є необхідним для виконання процесуальних дій і вирішення спору; користування особою визначеними законодавством процесуальними правами у процесі розгляду справи з метою забезпечення своєчасного захисту компетентним, незалежним і неупередженим судом за допомогою використання правових засобів, наданих суду, та подальшим забезпеченням державою відновлення, визнання, припинення порушення трудових прав та законних інтересів; примусове виконання судового рішення прийнятого за результатами розгляду справи на підставі принципу обов’язковості та неприпустимості ухилення від виконання судового рішення, що вступило у законну силу [249, с. 90].

1.2 Міжнародні та європейські стандарти судового захисту трудових прав працівників

Держава відіграє ключову роль у створенні належних умов для функціонування ефективної системи трудових відносин, гарантуванні прав найманих працівників, включаючи їх захист у судовому порядку.

Важливо, щоб держава в особі органів державної влади приділяла значну увагу дотриманню міжнародних та європейських стандартів у сферах праці та правосудді, розробляла нові нормативно-правові акти та вдосконалювала існуюче законодавство, яке відповідає цим стандартам.

Упровадження міжнародних та європейських стандартів у національне законодавство є достатньо складним процесом, який потребує глибокого розуміння сутності та мети стандартів.

У різних ракурсах питання розуміння та можливості імплементації міжнародних та європейських стандартів в українське законодавство досліджували такі відомі вчені-трудовики як: В. Ф. Безп'ята, В. С. Венедиктов, Л. П. Гаращенко, В. В. Жернаков, В. В. Захарова, М. І. Іншин, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, О. Г. Середа, О. А. Телічко, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, М. М. Шумило, О. М. Ярошенко та інші. Цікавими є і дослідження окремих аспектів зазначеного питання представниками загальної теорії держави і права та науковцями конституційного, адміністративного та інших галузей права, зокрема: В. С. Бабкової, О. М. Бандурки, С. С. Бичкова, В. Д. Бринцева, І. О. Ізарової, В. В. Комарова, А. М. Колодія, І. В. Назарова, Н. М. Пархоменко, Ю. Д. Притики, П. М. Рабіновича, Ю. М. Тодики, О. Ф. Фрицького, С. Я. Фурси, С. З. Чорної, Ю. С. Шемшученка, О. О. Штефана, М. Й. Штефана, І. А. Шуміло, І. В. Яковюка та інших.

Поглиблене вивчення міжнародних та європейських стандартів особливо в сфері судового захисту прав найманих працівників є актуальним завданням для наукової спільноти. Аналіз проведених вищезазначеними науковцями

досліджень вказує на відсутність чіткого розуміння понять «міжнародний» та «європейський» стандарт на науковому рівні. Відсутня інтерпретація цих понять і на рівні законодавства, що ускладнює їх правильне застосування та інтеграцію в національне законодавство.

Під час розгляду питання щодо судового захисту прав найманих працівників неможливо обмежитися лише стандартами у галузі праці чи правосудді. Це взаємопов'язані категорії, а тому їх дослідження має бути цілісним, всебічним та одночасним.

Міжнародні та європейські стандарти у сфері трудових відносин часто мають за мету забезпечення фундаментальних трудових прав працівників, тоді як у сфері правосуддя фокусуються на процедурних аспектах судового захисту.

Поняття «стандарт» походить від англійського «standard» і визначається як зразок, норма, критерій, еталон, модель, які стають мірилом для інших подібних об'єктів [222].

На думку Б. М. Пошви, стандарти становлять мінімальні вимоги, дотримуватися яких повинні всі держави [158, с. 21].

С. З. Чорна вказує, що у нормативно-правовому розумінні стандарти відіграють роль певної відповідності, еталонності правил поведінки, що не передбачає диспозитивності (альтернативності вибору) у правовому регулюванні діяльності учасників суспільних відносин [267, с. 22-23].

У юридичній енциклопедії міжнародні стандарти тлумачаться як міжнародно-правові норми і принципи, що закріплюють правила поведінки суб'єктів міжнародного права в тих чи інших сферах міжнародно-державного співробітництва [276, с. 563].

Саме у міжнародних стандартах відображається якісний рівень розвитку правових цінностей, досягнутий світовою цивілізацією та нерозривно пов'язаний із правовою культурою людства [201, с. 7].

Міжнародні стандарти прав людини характеризуються взаємодією норм та основоположних принципів, що становлять основу всієї системи

міжнародного права та відтворюють основні інтереси держав, сприяють прогресу суспільства та визначають рівень демократії, як на глобальному, так і на національному рівнях.

Н. М. Швець та А. М. Юшко, у свої науковій праці «Міжнародні соціальні стандарти», вказують, що «міжнародні стандарти – це загальні правила, єдині вимоги, які ставляться до тих чи інших нормативних основ і правозастосовної практики, з погляду міжнародного права; певний правовий рівень, нижче якого держави опускатися не вправі» [277, с. 19].

На думку П. М. Рабіновича, «міжнародні стандарти прав людини – це закріплені у міжнародних актах і документах, текстуально уніфіковані й функціонально універсальні (для певних міжнародних об'єднань держав) принципи та норми, які за посередництвом вельми абстрактних, здебільшого оціночних, терміно-понять фіксують мінімально необхідний або бажаний зміст і/чи обсяг прав людини, зумовлювані досягнутим рівнем соціального розвитку та його динамікою, а також встановлюють позитивні обов'язки держав щодо їх забезпечення, охорони й захисту та передбачають за їх порушення санкції політико-юридичного або політичного характеру» [188, с. 24].

У цілому можна погодитися із позицією П. А. Рудика про те, що під міжнародними стандартами слід розуміти установлені міжнародно-правовими актами (документами) певні мінімальні вимоги, закріплені правовими нормами і принципами, котрих зобов'язані дотримуватися у процесі законотворчої діяльності всі держави [200, с. 75].

До міжнародних стандартів прав людини належать і міжнародно-правові стандарти у сферах праці та правосудді. Вони складаються із цілої системи міжнародних норм і принципів, які охоплюють питання регулювання найманої праці та її умов, питання реалізації прав на захист, зокрема у судовому порядку, функціонування системи судочинства, тощо.

Задля розуміння природи та особливостей міжнародних стандартів прав людини неабияке значення має прийнята 04 грудня 1986 року

Резолюція Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй № 41/120 «Встановлення міжнародних стандартів у сфері прав людини» [45]. У цьому акті викладено ті керівні принципи, які мали б враховуватись при розробленні міжнародних документів у означеній сфері. Зокрема, такі документи повинні: «a) узгоджуватись із існуючим зводом міжнародно-правових норм у сфері прав людини; b) мати фундаментальний характер і грунтуватись на притаманних людській особистості гідності та цінності; c) бути достатньо чіткими або слугувати джерелом прав і обов'язків, які піддаються визначенню й здійсненню; d) передбачати, де це доречно, реалістичний та ефективний механізм здійснення, включаючи системи подання доповідей; e) користуватися широкою міжнародною підтримкою» [45].

Робота над забезпеченням відповідності національного законодавства міжнародним стандартам у сфері трудових відносин є важливим завданням для будь-якої країни.

М. О. Кабаченко у своєму дослідженні під поняттям «міжнародний трудовий стандарт» розуміє певний зразок (еталон, модель), якому притаманна універсальність, загальність, об'єктивна форма вираження, який прийнятий компетентним органом міжнародної спільноти та зафіксований належним правовим способом у загальнодоступному документі і служить базовою нормою-принципом для порівняння з нею інших подібних об'єктів чи явищ [79, с. 13].

На думку В. Я. Бурака, під міжнародними трудовими стандартами необхідно розуміти закріплені в міжнародних актах норми, які встановлюють відповідний рівень трудових прав з метою дотримання основних прав людини, а також забезпечення гідного людини існування, її самої та її сім'ї [35, с. 136].

Натомість О. В. Гетманцев під міжнародно-правовим стандаром судового захисту розуміє визначений нормами міжнародного права зразок, модель діяльності суду у вирішенні справи з метою захисту прав людини,

який повинен бути еталоном для усіх країн [49, с. 29].

У сфері правосуддя І. В. Назаров поділяє міжнародні стандарти на спеціальні та базові, практику Європейського суду із прав людини, стандарти ЄС щодо побудови судових систем [130, с. 352].

В. Д. Бринцев, посилаючись на відсутність єдиного міжнародно-правового акта із закріпленням і переліком міжнародних стандартів у сфері правосуддя, пропонує: «… в загальній системі стандартів правової держави поділити їх на: 1) загальні – у сфері державного устрою прав людини та матеріального права; 2) процесуальні – стандарти окремих галузей судового процесу; 3) судоустрійні – стандарти, на яких будується система судової влади » [33, с. 54].

На наше переконання, всі визначення надані вченими мають велике значення при формуванні узагальненого розуміння поняття міжнародних стандартів в цілому. Це стосується як загального контексту міжнародних стандартів прав людини, так і їх застосування у конкретних сферах, зокрема, у галузі праці чи правосудді.

Сфера праці тісно пов’язана з правами людини, економічним розвитком, соціальною справедливістю, тоді як судовий захист забезпечує дотримання прав та свобод особи та їх відновлення у разі порушення і гарантує здійснення правосуддя судами.

Указане свідчить про необхідність застосування інтегрованого підходу до даного питання з метою досягнення більш глибокого і цілісного розуміння сутності міжнародних та європейських стандартів судового захисту трудових прав працівників.

Розглядаючи особливості міжнародних стандартів прав і свобод людини С. З. Чорна зазначає, що вказані стандарти закріплені у цілій низці міжнародно-правових документів, що найповніше відображають надбання людства в зазначеній сфері та встановлюють загальновизнані принципи основоположних прав та інтересів людини, за яку жодна держава не може виходити [267, с. 22-23].

Найпершим документом, який закріпив права працівників, є Загальна декларація прав людини, де у статті 23 встановлено право на працю, у статті 24 – право на відпочинок [72].

Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права [123]. трудові права працівників були значно розширені та закріплені вимоги до держав визнавати право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, а також встановлені особливі гарантії жінкам-матерям, що працюють

У Міжнародному пакті про громадянські і політичні права закріплено норми про заборону примусової праці [122]. Хартією співтовариства про основні соціальні права працівників закріплено основні права працівників [237].

Найбільш важливі стандарти у сфері праці закріплені у конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці. Саме ця інституція відповідає за розробку міжнародних стандартів у сфері організації праці, зайнятості, професійної підготовки, умов праці, соціального забезпечення, безпеки праці, охорони здоров'я та нагляду за їх дотриманням. За час своєї діяльності МОП ухвалила 190 конвенцій та 206 рекомендацій [14]. Ті із них, які були ратифіковані Україною, стали джерелами трудового права.

У 1998 році Міжнародна конференція праці ухвалила Декларацію МОП основних принципів та прав у світі праці. На момент її ухвалення, указана Декларація включала чотири основних принципи: свободу асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; скасування всіх форм примусової та обов'язкової праці; заборону дитячої праці; недопущення дискримінації у сфері праці та зайнятості [60].

У червні 2022 року на своїй 110-й сесії Міжнародна конференція праці ухвалила рішення внести зміни до параграфа 2 Декларації, зокрема включити до нього «безпечне та здорове робоче середовище», як основний принцип і основне право у світі праці [60]. Цей п'ятий принцип відповідає проблематиці впливу роботи на здоров'я та благополуччя людей, особливо в

контексті глобалізації та індустріалізації. Внесення вказаних змін має значні наслідки для захисту прав працівників, у тому числі й у судовому порядку.

На нашу думку, дана норма обов'язково має бути імплементована в національне законодавство та враховуватися як базисне положення при прийнятті нових законодавчих актів у сфері праці [244, с. 164].

Україна є членом МОП з 12 травня 1954 року. За цей час вона ратифікувала 71 конвенцію, серед яких: 9 з 10 фундаментальних, 4 керівні (пріоритетні) та 58 технічних [142]. Із 71 ратифікованої конвенції, 61 конвенції є чинними, 6 конвенцій було денонсовано. Жодна конвенція не була ратифікова протягом останніх 12 місяців [142].

На сьогодні для України актуальним є питання ратифікації інших конвенцій МОП, в яких передбачено більш високий рівень забезпечення прав та гарантій працівників в порівняні з національним законодавством. Згідно з офіційним сайтом МОП, Україною не ратифіковано 33 конвенції [14]. Саме тому повинна тривати робота з підготовки до ратифікації перспективних для України конвенцій таких як: Конвенція № 97 про працівників-мігрантів 1949 р., Конвенція № 167 про безпеку і гігієну праці в будівництві 1988 р., Конвенція № 168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття 1988 р., Конвенція № 171 про нічну працю 1990 р., Конвенція № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 р., Конвенція № 181 про приватні агентства зайнятості 1997 р., Конвенція № 183 про охорону материнства 2000 р., Конвенція № 189 про гідну працю домашніх працівників 2011 р., Конвенція № 191 про безпечне та здорове робоче середовище 2023 р. та інші.

Ратифікація Україною вищевказаних конвенцій МОП надасть їй можливість піднятися на більш високий рівень в організації праці та врегулювати окремі неврегульовані питання трудових відносин. Наразі вирішення цієї проблеми є досить актуальним, оскільки після визволення України від російських агресорів розпочнеться її відбудова, що потребуватиме залучення до роботи не лише українців, але і працівників із

інших держав.

У свою чергу, рекомендації МОП не підлягають ратифікації, тому на думку О. Ю. Білоус, їх можна вважати допоміжним міжнародним джерелом трудового права [27, с. 16].

Необхідно зазначити, що важливе значення серед міжнародних нормативно-правових актів, які регулюють трудові та тісно пов'язані з ними відносини мають двосторонні та багатосторонні договори, де Україна є стороною, це, зокрема договори про співробітництво (наприклад: Меморандум про співробітництво між Міністерством праці та соціальної політики України та Міністерством розвитку людських ресурсів Канади у сфері праці та соціального захисту, Угода між Урядом України та Урядом Республіки Польща про взаємне працевлаштування працівників) [121, 233].

Міжнародно-правові стандарти судового захисту формувалися протягом тривалого історичного періоду часу. Вони закріплюються у міжнародно-правових актах, серед яких можна виділити всесвітньо відомі: Загальну декларацію прав людини (1948 року) [72], Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод (1950 року) [90], Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (1966 року) [122], Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966 року) [123], Основні принципи щодо незалежності судових органів 1985 року) [137], Монреальську універсальну декларацію про незалежність правосуддя 1983 року [126], Бангалорські принципи поведінки суддів 2006 року [24], Загальну (Універсальну) хартію судді 1999 року [71], а також низку висновків експертної комісії Міжнародної асоціації суддів та інші.

Стаття 7 Загальної декларації прав людини проголошує, що всі люди рівні перед законом і мають право, без будь-яких винятків, на рівний їх захист законом [72]. А стаття 8 зазначеної Декларації передбачає, що кожна людина має право на ефективне поновлення у правах компетентними національними судами в разі порушення її основних прав, наданих їй конституцією або законом [72]. Статтею 13 Конвенції про захист прав

людини і основоположних свобод передбачено право на ефективний засіб юридичного захисту. Відповідно до її положень, кожен, чиї права та свободи, визнані в цій Конвенції, було порушено, має право на ефективний засіб юридичного захисту в національному органі, навіть якщо таке порушення було вчинене особами, які здійснювали свої офіційні повноваження [90]. Це положення розвинуто у Міжнародному пакті про громадянські і політичні права, де у пункті 3 статті 2 задекларовано, що кожна держава, яка бере участь у цьому Пакті, зобов'язується: a) 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; b) забезпечити, щоб право на правовий захист для будь-якої особи, яка потребує такого захисту, встановлювалося компетентними судовими, адміністративними чи законодавчими властями або будь-яким іншим компетентним органом, передбаченим правовою системою держави, і розвивати можливості судового захисту; c) забезпечити застосування компетентними органами засобів правового захисту, коли вони надаються [122].

Україна уклала 87 двосторонніх угод та договорів про співпрацю у цивільних і кримінальних справах із 50 країнами та Агенством Європейського Союзу зі співпраці у сфері кримінальної юстиції. Ці угоди та договори регулюють питання, пов'язані з правовою допомогою у цивільних справах (до яких відносяться і трудові спори), взаємне визнання судових рішень прийнятих за результатами розгляду справи, вручення документів та збирання доказів.

У 2021 році було оброблено 2 087 заяв щодо співпраці у галузі цивільного судочинства, і протягом останніх років ця цифра практично не змінювалася. Можливість обміну інформацією між судовими інституціями регулюється двосторонніми угодами між указаними органами різних країн.

29 серпня 2022 року Україна ратифікувала Конвенцію про визнання та виконання іноземних судових рішень у цивільних або комерційних справах.

Ратифікація цієї Конвенції є не лише кроком на шляху до інтеграції України до ЄС, але й свідченням готовності нашої держави розвивати та удосконалювати свою правову систему у відповідності до міжнародних стандартів.

Положення основних міжнародних документів були покладені в основу Конституції України та багатьох законодавчих актів, якими регулюються окремі питання відносин праці та судового захисту.

Ратифікація багатьох міжнародних нормативно-правових актів не лише надала можливість Україні впровадити міжнародні стандарти у вітчизняне законодавство, але й забезпечила доступ до міжнародних механізмів захисту прав працівників.

У разі порушення прав, які закріплені в Конвенції про захист прав людини і основновоположних свобод та її протоколах, фізичні особи, група осіб, неурядові організації мають право звертатися до Європейського суду з прав людини для їх захисту [90]. Рішення ЄСПЛ мають важливе значення у контексі захисту трудових прав працівників у судовому порядку.

Як слушно заначає О. В. Сердюк: «.. ми є свідками значного посилення впливу Конвенції на формування сучасної правозахисної політики інститутами ЄС у цілому і відповідної практики Суду ЄС» [205, с. 16].

Ураховуючи вищевикладене, приходимо до висновку, що міжнародний стандарт судового захисту трудових прав працівників – це установлений міжнародно-правовими актами як у сфері праці, так і у сфері правосуддя певний базовий мінімум правових норм та принципів, який держави повинні дотримуватися. Міжнародні стандарти судового захисту трудових прав працівників визначають загальноприйняті універсальні принципи, стандартизують правила та процедури і вказують на належний порядок регулювання правовідносин у сфері праці та правосудді для всіх сторін, що дотримуються цих норм та принципів.

Неможливо не погодитися із вченою О. Є. Гапон, яка вказує, що у зв’язку з особливою правовою природою Європейського Союзу як

міжнародного суб'єкта права, джерела права утворюють єдину систему завдяки розвитку співпраці між державами-учасницями ЄС, розвиваються завдяки прецедентній судовій практиці та доповнюється через положення національних законодавств [46, с. 164].

Європейські стандарти, незважаючи на їх всеосяжність, мають обмежений характер дії та сферу поширення, оскільки вони пріоритетно розроблені для держав-членів Європейського Союзу або Ради Європи. Не зважаючи на це, багато країн, які хоч і не є членами ЄС, намагаються впроваджувати європейські стандарти у своє національне законодавство з метою поглиблення європейської інтеграції.

Досліджуючи питання стандартів прав людини, П. М. Рабінович вказує на необхідність уточнення змісту європейського стандарту прав людини. На його думку, «європейські стандарти прав людини – це зафіксовані у юридичних актах та документах європейських міжнародних організацій принципи і норми стосовно прав і свобод людини, призначені служити орієнтирами для відповідної внутрішньодержавної юридичної практики» [188, с. 21].

Такої ж позиції дотримується і О. А. Теличко, зазначаючи, що європейські стандарти прав людини – це зафіксовані у юридичних актах та документах європейських міжнародних організацій принципи та норми стосовно прав та свобод людини, призначені слугувати орієнтирами для відповідної внутрішньодержавної юридичної практики [224, с. 28].

Вчена зазначає, що нормативні акти Європейського Союзу закріплюють стандарти (вимоги) у сфері праці, а тому їх доцільно не тільки досліджувати, але й гармонійно адаптувати в національне законодавство [223, с. 7].

П. А. Рудик, при дослідженні категорії «європейський стандарт», приходить до висновку, що під європейськими стандартами слід розуміти типові норми і принципи, котрі закріплені в основних документах Європейського Союзу та Ради Європи і котрих мають дотримуватися всі їхні держави-члени [200, с. 76]. Для країн, котрі претендують набути

членства в ЄС, обов'язковим є застосування стандартів його установчих документів, а для України – ще й норм, зафіксованих в Угоді про асоціацію між Україною і ЄС [200, с. 76].

Під європейськими стандартами О. В. Гетманцев розуміє визнані міжнародно-правові норми, які характеризуються універсальністю, тобто, можливістю правозастосування у кожній європейській державі, засновані на допустимому правовому консенсусі та визначають модель, зразок для наслідування в діяльності національних судів [49, с. 28].

На нашу думку, під європейським стандартом судового захисту трудових прав працівників необхідно розуміти такий різновид міжнародних стандартів, що складається із сукупності правових норм та принципів у сферах праці та правосудді, які мають загальний характер, служить взірцевим прикладом регулювання цих сфер діяльності, є джерелом найкращої практики та застосовується у країнах–членах ЄС та Ради Європи.

Знання та розуміння документів Ради Європи та Європейського Союзу є важливим для розвитку України як рівноправного члена європейської спільноти та подальшої її розбудови як правової держави.

Європейський Союз формує стандарти, які базуються на принципах, закріплених у законодавчих актах ЄС, рішеннях Європейського суду справедливості, а також директивах та регламентах, прийнятих на рівні ЄС.

Європейська соціальна хартія (в тому числі переглянута), закріплює основні права працівників такі, як право на працю, на безпечні та здорові умови праці, заборону дискримінації на робочому місці, право на захист у разі звільнення, тощо [68].

Європейський Союз, приймаючи директиви, встановлює мінімальні стандарти, які мають дотримуватися держави-члени. Такі директиви, зокрема, можуть встановлювати загальні норми щодо робочого часу, умов роботи для тимчасових працівників, прав працівників при масовому звільненні та ін.

Регламенти ЄС, в свою чергу, є обов'язковими та безпосередньо застосовними в усіх державах-членах. Ці документи можуть стосуватися різноманітних питань, від умов безпеки на робочому місці до прав на відпустку.

Європейський Суд справедливості здійснює судовий контроль за вірним застосуванням законодавства ЄС державами-членами. Рішення Європейського Суду справедливості є обов'язковими для виконання державами-членами ЄС, впливають на тлумачення (інтерпретацію) та застосування директив, інших актів ЄС як у сфері трудових правовідносин так і судового захисту та здійснення правосуддя.

Резолюції та рекомендації Ради Європи хоча і не мають обов'язкового характеру, проте відіграють важливу роль, оскільки відображають загальні домовленості та погляди (позиції) держав-членів щодо певних питань, зокрема у сфері праці та провосудді.

У Європейському Союзі існує взаємне визнання судових рішень, що спрощує виконання рішень з однієї країни-члена в іншій країні-члені. Кожен громадянин ЄС має право на судовий захист у разі порушення його трудових прав, незалежно від того, в якій країні ЄС він працює.

Відповідно до статті 424 Угоди про асоціацію Україна забезпечує поступове наближення до права, стандартів та практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, як зазначено у Додатку XL до цієї Угоди [234]. Згідно зі статтею 291 указаної Угоди про асоціацію, яка має назву «Багатосторонні трудові стандарти та угоди», сторони забезпечують і реалізовують у своїх законах та практиках основні міжнародно визнані трудові стандарти, а саме: a) свободу об'єднань та ефективне визнання права на колективні переговори; b) усунення всіх форм примусової чи обов'язкової праці; c) фактичне викоренення дитячої праці; та d) усунення дискримінації стосовно зайнятості та професій [234]. Сторони підтверджують своє зобов'язання щодо ефективного виконання основоположних та пріоритетних конвенцій МОП, які вони ратифікували, та

розглядають питання про ратифікацію та імплементацію інших конвенцій МОП, які класифікуються МОП як такі, що відповідають сучасним вимогам, та наголошують, що трудові стандарти не повинні використовуватися для протекціоністських цілей в торгівлі, а їхня порівняльна перевага жодним чином не повинна бути поставлена під сумнів [234].

Ця стаття Угоди про асоціацію підкреслює співпрацю та зобов'язання України та ЄС у сфері трудових стандартів прав працівників.

Відповідно до статті 9 Конституції України, чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України [91].

Як слідує з положень статті 8-1 КЗпП України: «Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлені інші правила ніж ті, які містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди» [88]. Ця правова норма також відображена у частині 2 статті 19 Закону України «Про міжнародні договори України» [178].

Закріплення в Конституції України [91] та у КЗпП України [88] принципу пріоритету міжнародно-правових норм перед нормами національного законодавства вимагає ратифікації Україною нових міжнародних нормативно-правових документів, а також їх імплементації, як у сферу трудового законодавства, так і у сферу судочинства, та приведення вітчизняного законодавства у відповідність до норм ЄС.

Непоодинокими є випадки, коли норми чинного законодавства України містять більші гарантії для працюючих, чим норми міжнародного та європейського права, які, за законодавством, мають пріоритетне застосування.

У зв'язку з цим, слід звернути увагу на вкрай важливе нормативне положення, закріплене в частині 8 статті 19 Статуту МОП, згідно якого : «У жодному разі прийняття будь-якої конвенції або рекомендації Конференцією або ратифікація будь-яким Членом Організації не повинні

розглядатися як такі, що зачіпають будь-який закон, судове рішення, звичай або угоду, які забезпечують зацікавленим трудящим більш сприятливі умови, ніж ті, які передбачено конвенцією або рекомендацією» [216].

Це положення підкреслює важливий принцип, згідно з яким міжнародні стандарти, встановлені конвенціями або рекомендаціями, є мінімальними вимогами. Якщо національне законодавство, звичай або угода надають працівникам вищі гарантії або сприятливіші умови, ніж ті, які встановлені в конвенції або рекомендації, то ці сприятливіші умови мають пріоритет.

Таким чином, міжнародні стандарти діють як базовий рівень захисту прав працівників. Однак країни або організації можуть встановлювати вищі стандарти для своїх громадян або членів.

Це вказує на необхідність викладення статті 8-1 КЗпП України [88] у наступній редакції: «Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, які набрали чинності в установленому порядку, встановлені інші правила, ніж ті, які містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди, крім випадків, якщо національним законодавством або локальними актами підприємств, установ, організацій працівникам забезпечені вищі умови захисту прав або створені більш сприятливі умови захисту».

Інтеграція нашої держави до ЄС неможлива без врахування міжнародних та європейських стандартів у сферах праці та правосудді та їх імплементації у національне законодавство, оскільки вони відіграють велику роль у захисті прав людини, а їх дотримання є вимогою інституцій ЄС, Ради Європи.

Аналіз звернень громадян України до Європейського суду з прав людини з приводу захисту порушених трудових прав дає підстави для висновку про те, що питання регулювання трудових відносин у нашій державі та захист трудових прав у судовому порядку відповідно до

міжнародних та європейських стандартів і до сьогодні залишаються невирішеними. Справді, до 2021 року Україна протягом чотирьох років підряд займала третє місце серед країн, які мають найбільшу кількість судових справ у Європейському суді з прав людини. Велика кількість справ припадала і на трудові спори. Головні причини звернень українців в ЄСПЛ – несправедливий судовий розгляд, порушення майнових прав, до яких належать невиплата заробітної плати. Однак основними причинами звернень є недосконаліть вітчизняного трудового законодавства.

Ратифікація Україною ключових міжнародних нормативно-правових актів таких, як Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини) [184], Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права [123], Міжнародний пакт про громадянські і політичні права [112], Конвенції і Рекомендації Міжнародної організації праці, стали важливим кроком у сфері гармонізації українського законодавства з міжнародними стандартами та розвитку України як демократичної держави.

Проте приведення чинного трудового законодавства України до міжнародних та європейських стандартів праці не виключає можливості їх порушень сторонами трудових відносин. Саме тому на сучасному етапі розвитку нашої держави важливе місце повинне приділятися судовому захисту порушених трудових прав працівників. Це вимагає не тільки створення та закріплення в нормативно-правових актах гарантій і механізмів, за допомогою яких буде здійснюватися правовий захист працівників, але й запровадження нових стандартів судового захисту.

У пункті 25 Висновку № 9 (2006) Консультативної ради європейських суддів до уваги Комітету Міністрів Ради Європи щодо ролі національних суддів у забезпеченні ефективного застосування міжнародного та європейського права зазначено, що «….національні суди є відповідальними за застосування європейського права. Від них у багатьох випадках

вимагається його пряме застосування та тлумачення національного права у відповідності з європейськими стандартами» [39].

Все це, у свою чергу, також вимагає від України здійснити комплекс заходів, спрямованих як на удосконалення норм чинного трудового законодавства, так і усієї судової системи та приведення їх у відповідність до міжнародних і європейських стандартів. Ратифікація нових директив ЄС є однією з вимог на шляху до членства в ЄС, оскільки підтверджує готовність держави дотримуватися європейських правових стандартів та зобов'язань. Указані дії будуть сприяти зменшенню кількості порушень прав найманих працівників та звернень їх до суду за захистом.

1.3 Загальна характеристика судового захисту як форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників

Форми захисту є процесуальними механізмами, які забезпечують здійснення права на захист.

Слово «форма» походить від латинського слова «forma», що означає «вигляд», «зовнішність», «устрій», «різновид» [227, с. 520]. Цей термін використовується для зовнішнього виразу певного змісту або для опису зовнішнього вигляду, устрою, виду, типу, структури відповідних суспільних (соціальних, економічних, правових, організаційних тощо) утворень або процесів (наприклад, управління, судочинства, оплати, обміну) [227, с. 520].

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» [36, с. 258].

У правовій літературі можна знайти різноманітні думки та підходи до визначення поняття «форма захисту трудових прав працівників» та спроб здійснити їх класифікацію. Розгляду даного питання приділили увагу такі вчені-трудовики як: В. Я. Бурак, М. І. Іншин, І. В. Лагутіна, К. В. Мельник, Р. С. Харчук, Г. І. Чанишева та інші.

На думку М. І. Іншина, під формами захисту трудових прав працівників доцільно розуміти правовий комплекс особливих юридичних процедур, які можуть здійснювати правозастосовчі та правозахисні органи (інституції, особи) і безпосередньо працівники в межах відповідного правозахисного процесу, що мають на меті реальне відновлення порушених трудових прав та подальшу передбачену чинними нормативно-правовими актами відповідну компенсацію за їх порушення матеріального, морального чи організаційно-правового характеру [77, с. 73].

У своєму дисертаційному дослідженні І. В. Лагутіна «формою захисту трудових прав та законних інтересів працівників» визначає 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 та попередження порушень трудового законодавства, поновлення порушених трудових прав і відшкодування заподіяної шкоди [102, с. 8]. Вченою здійснено класифікацію форм захисту трудових прав та інтересів працівників на основі різних підстав та виділено юрисдикційні та неюрисдикційні форми [102, с. 8]. Юрисдикційні форми захисту трудових прав та інтересів працівників авторкою класифіковано на міжнародні та національні. Міжнародні форми, на її думку, включають адміністративні (контрольний механізм МОП) та судові (юрисдикція Європейського суду з прав людини) [102, с. 9]. Національні юрисдикційні форми захисту включають захист трудових прав та інтересів в органах судової влади, органах із розгляду трудових спорів, а також в органах державного нагляду і контролю над додержанням законодавства про працю. Неюрисдикційні форми захисту передбачають дії працівників або їхніх представників із захисту трудових прав та інтересів, які здійснюються ними самостійно, без звернення до відповідних юрисдикційних органів (судів та адміністративних органів) [102, с. 9]. Також форми захисту трудових прав та інтересів працівників класифіковано залежно від суб’єкта уповноваженого

застосовувати передбачені законодавством способи і засоби на 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 над додержанням законодавства про працю) [102, с. 8].

Становить науковий інтерес визначення поняття «форма захисту трудових прав працівників», надане у своєму дисертаційному дослідженні Р. С. Харчук, яка вважає це комплексом чітко визначених у законодавстві правових процедур, направлених на скасування обмежень здійснення певних трудових прав і поновлення порушених трудових прав з метою їх подальшої належної реалізації у сфері праці, що здійснюються компетентними правозастосовними органами (органами державної влади і управління, правоохоронними органами, посадовими особами і державними службовцями, наділеними правозахисними повноваженнями, громадськими організаціями) і самою уповноваженою особою в рамках правозахисного процесу [238, с. 12].

На думку В. Я. Бурака, правова форма захисту трудових прав та законних інтересів працівників – це передбачений законом порядок здійснення діяльності суб’єктом захисту дій для досягнення мети захисту [35, с. 290].

На нашу думку, під формою захисту трудових прав та законних інтересів працівників необхідно розуміти сукупність (комплекс) конкретних правових дій, встановлених законом, які здійснюються відповідними уповноваженими суб’єктами, які діють у межах наданих їм повноважень, також самою особою, яка має право на захист, або уповноваженим нею представником з метою відновлення порушених трудових прав та законних інтересів, визнання таких прав та інтересів, попередження та недопущення подальших порушень, відшкодування шкоди, завданої внаслідок порушень трудових прав та законних інтересів.

У ході проведення свого наукового дослідження Н. В. Лазукова відмітила, що на сьогоднішній день спостерігається фрагментарність і випадковість у використанні заходів захисту трудових прав, безсистемне їх поширення у всіх главах чинного КЗпП України [105, с. 210]. Відсутність у КЗпП України окремого розділу, присвяченого основним гарантіям трудових прав працівника та формам їх захисту вчена справедливо відзначає як серйозне недоопрацювання як теоретиками, так і практиками у цій сфері. З огляду на це Н. В. Лазукова слушно вважає за необхідне законодавчо визначити поняття форм захисту трудових прав, їх видів та способів, яке сприятиме виробленню ефективного галузевого механізму захисту трудових прав [105, с. 210].

Сучасний світ переживає стрімкі зміни завдяки глобалізації, економічним коливанням, технологічним нововведенням та іншим визначальним факторам. Це створює необхідність для постійної модернізації системи захисту трудових прав осіб, зокрема працівників.

Статтею 3 Конституції України визначено, що права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави [91]. Це означає, що захист і забезпечення прав і свобод людини є одним з пріоритетних обов’язків держави.

Стаття 55 Конституції України гарантує права і свободи людини і громадянина шляхом забезпечення їх судового захисту [91]. Це означає, що Конституція України визнає право кожного на доступ до суду як одне з фундаментальних, універсальних та конституційних прав людини. Це конституційне право не може бути обмежене або скасоване за будь-яких обставин.

На думку Р. С. Харчук, яка нами підтримується, серед всього арсеналу форм державного захисту трудових прав людини судовий захист має особливе значення, оскільки він набагато ефективніший за несудові форми [238, с. 8].

Судовий захист – одна з найефективніших конституційно закріплених юридичних гарантій, важливий елемент захисту і поновлення порушених прав і свобод у конституційній правозахисній системі [22, с. 43].

Досліджуючи дане питання, вітчизняний вчений О. В. Яснолобов пропонує під поняттям «судовий захист трудових прав працівників» розуміти «такий специфічний, регламентований законодавцем спосіб захисту, особливість якого полягає в тому, що він відбувається безпосередньо через подачу до відповідного суду позовної заяви із вимогою про визнання, відновлення порушеного трудового права чи усунення перешкод у реалізації власних трудових прав у результаті здійснення виключно судами судочинства відповідно до конституційних принципів і в порядку, передбаченому цивільним процесуальним законодавством у сукупності із матеріальними нормами законодавства про працю» [281, с. 9].

У попередній редакції статті 124 Конституції України було зазначено, що юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, які виникають у державі [91]. Законом України «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)» від 02 червня 2016 року № 1401-VIII, було змінено формулювання частини третьої статті 124 таким чином: «Юрисдикція судів поширюється на будь-який юридичний спір та будь-яке кримінальне обвинувачення. У передбачених законом випадках суди розглядають також інші справи» [169]. Нове формулювання вказує на те, що суди мають право розглядати будь-які юридичні спори та кримінальні обвинувачення, що, в свою чергу, підкреслює всебічність та універсальність їхньої компетенції в рамках правової системи країни.

Як слушно зазначає О. А. Ситницька, право на судовий захист має завданням виконати надважливу функцію забезпечення й утвердження цінності кожної особи, зайнятої у сфері праці, і, звісно ж, реалізовувати це право на практиці можливо виключно завдяки судовій формі захисту [209, с. 21].

Судова форма захисту займає пріоритетне місце серед інших форм захисту прав осіб, оскільки характеризується універсальністю. Це обумовлено важливою роллю судів у вирішенні спорів і захисті прав та інтересів осіб.

В. Я. Бурак «під судовою формою захисту трудових прав та законних інтересів працівників розуміє одну з юрисдикційних форм захисту трудових прав, яка реалізується шляхом здійснення правосуддя з метою захисту і відновлення порушених трудових прав та законних інтересів працівника» [35, с. 306].

Г. І. Чанишева зазначає, що ефективність засобів державного захисту, в тому числі судового, залежить від того, наскільки є розвинутими відповідні структури, від їхньої компетенції [262, с. 220]. 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 [229, с. 213].

І хоча нині функціонування національної судової системи має певні негативні риси, водночас, порівняно з іншими способами захисту трудових прав, захист судовий є більш надійним, якісним та об'єктивним, з огляду на місце суду в системі поділу влади, незалежність, недоторканість і незмінюваність суддів, рівність усіх учасників судового процесу перед законом і судом, його змагальність, гласність, самостійність судів [59, с. 7–8].

Верховенство права та справедливість є фундаментальними принципами, на яких базується європейська судова система, включаючи і судову систему України.

Конституційний Суд України у рішенні від 30 січня 2003 року № 3-рп/2003 зазначив, що правосуддя за своєю суттю визнається таким лише за умови, що воно відповідає вимогам справедливості і забезпечує ефективне поновлення в правах (абзац десятий пункту 9) [196].

У грудні 2017 році введено в дію нові редакції процесуальних кодексів, включаючи Цивільний процесуальний кодекс України [240], Господарський

процесуальний кодекс України [53] та Кодекс адміністративного судочинства України [87]. У цих кодексах було введено поняття «ефективність захисту».

Це було зроблено з метою вдосконалення процедури судового захисту, забезпечення справедливого, неупередженого та своєчасного розгляду, вирішення справи та утвердження принципу верховенства права.

Постановляючи (ухвалюючи) судові рішення у трудових спорах Іменем України, суд повинен керуватися метою забезпечення ефективного захисту трудових прав та законних інтересів працівника.

Судовий захист можна вважати універсальною та найбільш ефективною формою захисту, діяльність якої спрямована на усунення перешкод на шляху до здійснення працівником своїх трудових прав, припинення правопорушень і відновлення становища, що існувало до порушення.

Цей підхід до розуміння судового захисту трудових прав працівників дає можливість зосередитися на практичних аспектах судового захисту.

Окрім того, визначення судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників як універсальної форми захисту допомагає більш глибоко розкрити суть захисту здійснену судом та дослідити практичні аспекти через оцінку ефективності.

Адже суд є найбільш універсальним юрисдикційним органом, уповноваженим здійснювати захист прав та свобод [97, с. 349–350].

Особливість судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників як універсальної форми захисту полягає в його вищій ефективності в порівнянні з іншими формами захисту, що виражається у наступному:

1. Позасудове врегулювання в багатьох випадках засноване на взаємодії та добровільності сторін (наприклад медіація), натомість судовий захист грунтується на строгому дотриманні нормативно-правових актів, судових процедур;

2. Лише суд може гарантувати справедливий, неупереджений та своєчасний розгляд та вирішення трудового спору, тоді як інші форми

захисту можуть не привести до завершального результату. Судова форма захисту є найбільш надійною формою захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

3. Судові рішення, що набрали законної сили, є остаточними, і їх виконання підкріплюється державною примусовою силою, що гарантує їх обов'язкове виконання. Це створює додаткові гарантії для працівників і впевненість у тому, що судове рішення буде виконане, а їхні права будуть відновлені і захищені.

На нашу думку, 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.

Інші державні органи, що діють в межах своїх повноважень, згідно з Конституцією та законами України не мають права вирішувати спори і захищати трудові права в тому самому обсязі, як суди. Як правило, такі органи мають свої функції, пов'язані із виконанням адміністративних повноважень, наглядом або контролем, і їх компетенція обмежена відповідно до законодавства, що регламентує їх діяльність.

Судді мають повноваження розглядати справи та приймати судові рішення на основі норм матеріального та процесуального права, загальних принципів правосуддя. У ситуаціях, коли під час вирішення трудового спору законодавче регулювання певного питання відсутнє (а таких випадків є достатньо багато через існуванням застарілого трудового законодавства), суддя має можливість застосувати аналогію права чи аналогію закону з метою забезпечення захисту трудових прав, законних інтересів працівників

та дотримання верховенства права. Застосування аналогії права та аналогії закону дозволяє судам заповнювати прогалини та вирішувати спори на основі загальних принципів права.

Основні критерії, якими керується Європейський суд з прав людини при визначенні органу «судом» згідно статті 6 Конвенції, є: 1) ухвалення обов'язкових для виконання рішень; 2) обов'язкова законодавча регламентація функціонування та діяльності «суду»; 3) наявність встановленої згідно законодавством функції щодо розгляду юридично значимих питань; 4) гарантова незалежність від інших гілок державної влади та учасників справи [90, 7].

Указані стандарти, встановлені ЄСПЛ, вимагають щоб суди не тільки формально відповідали ним, але дійсно були здатними забезпечити справедливий судовий розгляд справи та ухвалення судового рішення, що є важливим для захисту прав людини.

Отже, судова форма захисту трудових прав є універсальною та найбільш досконалою формою захисту трудових прав і законних інтересів працівників. Судова система має широкий спектр повноважень, що вказує на те, що суд може розглядати і вирішувати будь-які спори, незалежно від їхнього характеру чи складності.

Судовий захист трудових прав працівників не лише забезпечує можливість відновлення порушених прав, їх визнання тощо, але й функціонує як засіб запобігання, стримуючи роботодавців від незаконних дій. Такий захист стає особливо значущим в сфері праці, де динаміка відносин між роботодавцем і працівником може бути складною і, часто-густо незбалансованою.

Це не лише забезпечує більш справедливі трудові відносини, але і створює умови для більш стабільного та прогнозованого ринку праці. Роботодавці, знаючи про можливість судового переслідування, будуть більш уважні до дотримання трудового законодавства та намагатимуться уникати

незаконних дій по відношенню до працівників що, у свою чергу, може зменшити кількість трудових спорів у майбутньому.

Діяльність судів здійснює вплив на удосконалення трудового законодавства та відіграє важливу роль у розвитку правової системи в цілому.

Суди, при розгляді справи не тільки вирішують трудовий спір, але, досить часто, виявляють прогалини та недоліки у законодавстві, що потребують врегулювання. Коли суд вказує на неефективність або нечіткість законодавчих норм, це може слугувати певним сигналом для законодавців щодо перегляду та удосконалення відповідного законодавства. У такий спосіб суди спонукають до змін у законодавстві.

Здатність судів до інтерпретації та застосування законодавства у відповідності із поточними викликами є основоположним аспектом для підтримки правової визначеності та стабільності у державі та розвитку правової системи в цілому.

1.4 Проблемні питання врегулювання судового захисту трудових прав працівників у національному законодавстві

Захист прав людини у сфері праці є процесом, який потребує постійного вдосконалення та адаптації до змін соціально-економічного середовища [249, с. 90]. Розвиток інформаційних технологій, зміни в організації праці та глобалізація вимагають постійного оновлення правових норм та механізмів захисту з метою врахування нових викликів та відповідності сучасним реаліям.

Окрім того, наявність суперечностей в законодавчих актах, несумісність з іншими нормативними актами, введення нових понять у чинне законодавство без їх термінологічного тлумачення, а також невідповідність міжнародним та європейським стандартам призводить до того, що права працівників не завжди захищені належним чином.

Таким чином, актуальною є ревізія діючого трудового законодавства України з метою його удосконалення, врахування сучасних реалій та вимог, виявлення проблемних питань врегулювання судового захисту трудових прав працівників у національному законодавстві, а також розроблення нових ефективних механізмів для захисту прав працівників.

На думку О. М. Ярошенка, судовому процесу захисту трудових прав характерна низька якість розгляду трудових спорів і брак оперативності в їх розгляді [279, с. 177].

Не можна не погодитися й із твердженням В. В. Бонтлаба, який вказує, що у нинішніх умовах вирішення індивідуальних трудових спорів у судовому порядку є таким, що потребує якісного та змістовного посилення (з огляду на певні обставини), зокрема: відсутність ефективного ринку праці; відсутність ефективної та якісної судової гілки влади; складність, неузгодженість, громіздкість актів трудового законодавства; складність процедур щодо ініціювання та подання звернень за захистом порушених, невизнаних, оспорюваних трудових прав; неузгодженість норм трудового та цивільно-процесуального законодавства; складність, неефективність цивільного (адміністративного) судочинства; відсутність спеціальних процедур ініціювання, подання звернень за захистом порушених трудових прав, які б ураховували важливість та соціальну природу трудових спорів (конфліктів); відсутність ефективних та дієвих механізмів розгляду трудових спорів та винесення рішень щодо них; неефективність та складність процедур оскарження рішень суду у трудових спорах, тощо [31, с. 356].

2017 рік став початком нового етапу у судово-правовій реформі в Україні. Цей етап не лише призвів до прийняття нових нормативно-правових актів і внесення змін до Конституції України, але й спричинив внесення змін до процесуальних кодексів, зокрема ГПК України [53], ЦПК України [240], КАС України [87] шляхом прийняття їх у нових редакціях.

Відповідно до пункту 2 частини 2 статті 19 ЦПК України цивільне судочинство здійснюється за правилами, передбаченими цим Кодексом, у порядку позовного провадження (загального або спрощеного) [240].

Отже, одним із нововведень в цивільному судочинстві стало розділення позовного провадження шляхом його диференціації на два основних типи: загальне та спрощене. Цей крок мав на меті оптимізацію та прискорення судового розгляду певних категорій справ шляхом розгляду їх у спрощеному провадженні.

Згідно з частиною 4 статті 19 ЦПК України спрощене позовне провадження призначене для розгляду малозначних справ, справ, що виникають з трудових відносин, справ про надання судом дозволу на тимчасовий виїзд дитини за межі України тому з батьків, хто проживає окремо від дитини, у якого відсутня заборгованість зі сплати аліментів та якому відмовлено другим із батьків у наданні нотаріально посвідченої згоди на такий виїзд, справ незначної складності та інших справ, для яких пріоритетним є швидке їх вирішення [240].

Відповідно до частини 1 статті 274 ЦПК України у порядку спрощеного позовного провадження розглядаються справи: 1) малозначні; 2) що виникають з трудових відносин; 3) про надання судом дозволу на тимчасовий виїзд дитини за межі України тому з батьків, хто проживає окремо від дитини, у якого відсутня заборгованість зі сплати аліментів та якому відмовлено другим із батьків у наданні нотаріально посвідченої згоди на такий виїзд [240].

Отже, згідно з чинним цивільним процесуальним законодавством України, деякі справи підпадають під обов’язкову спрощену процедуру розгляду. Ці справи чітко визначені у кодексі (пункти 1–3 частини 4 статті 19, частина 1 статті 274 ЦПК України) [240]. У порядку спрощеного позовного провадження може бути розглянута будь-яка інша справа, віднесена до юрисдикції суду та яка належить до: 1) справ незначної складності; 2) інших справ, для яких пріоритетним є швидке вирішення

спору, крім справ, які із урахуванням характеру спірних правовідносин розглядаються виключно у загальному позовному провадженні (частина 4 статті 274 ЦПК України) [240].

На основі аналізу частин 3 та 4 статті 19 ЦПК України можна зробити висновок, що всі справи, які виникають з трудових правовідносин незалежно від їхньої складності, розглядаються відповідно до спрощеної процедури позовного провадження. У випадку пред'явлення до суду вимоги безспірного характеру про стягнення нарахованої, але невиплаченої працівникові суми заробітної плати та середнього заробітку за час затримки розрахунку – у наказному або в спрощеному позовному провадженні на вибір особи, яка має право звернутися до суду з такою вимогою (пункт 1 частини 1, частина 2 статті 161 ЦПК України) [240].

О. В. Циркуненко зазначає, що «проблемам спрощення судочинства приділяється увага не лише в окремих країнах, а й на міжнародному рівні, в тому числі в рамках права Європейського Союзу. У ЄС вже тривалий час порушується питання про необхідність реформування процесуального законодавства країн-учасниць. Ця дискусія призвела до закріплення спрощених судових процедур як на рівні права окремих країн-учасниць ЄС, так і на рівні законодавства ЄС» [259, с. 80].

Спрощені процедури розгляду цивільних справ («small claims procedure») є диференційованою процесуальною формою цивільного судочинства, сформованою протягом останнього десятиріччя у законодавстві країн Ради Європи [19]. Для урегулювання порядку розгляду таких справ був прийнятий Регламент (ЕС) № 861/2007 Європейського парламенту та Ради від 11 липня 2007 року, яким затверджена Європейська процедура вирішення дрібних спорів (European Smal Claims Procedure) [19].

У висновку № 6 (2004) Консультативної ради європейських суддів до уваги Комітету міністрів Ради Європи про справедливий суд у розумні строки та роль судді в судових процесах з урахуванням альтернативних засобів вирішення спорів, зазначено, що держави повинні запровадити: а)

ефективні запобіжні заходи; b) сумарне, спрощене або прискорене провадження; c) процедури для вирішення попередніх питань на ранніх етапах розгляду справи і для швидкого вирішення будь-якої апеляції стосовно таких попередніх питань [38]. Комітет ради Європейських суддів зазначив, що рекомендоване спрощення особливо бажане для незначних судових процесів, спорів за участю споживачів, а також у справах, у яких визначення правових та фактичних моментів не викликає особливих труднощів (наприклад врегулювання сплати боргів) [38].

На нашу думку, Комітет ради Європейських суддів визначив низку категорій справ, для яких передбачено спрощене судочинство. Трудові спори до таких не належать, оскільки включають у себе складні правові та фактичні нюанси, що потребують детального розгляду і вивчення, а не спрощених процедур.

Отже, аналізуючи вищевикладене приходимо до висновку, що деякі положення ЦПК України певним чином обмежують права працівників на судовий захист.

У аспекті розгляду справ, що виникають з трудових правовідносин, з огляду на принципи диспозитивності та змагальності сторонам має бути надано можливість обирати загальне позовне провадження для розгляду й вирішення трудового спору. Так, позивач повинен мати змогу під час подання позовної заяви подати також обґрунтоване клопотання про розгляд справи за правилами загального позовного провадження, а відповідачу має бути забезпечено можливість подати обґрунтовану заяву із запереченням проти розгляду справи в порядку спрощеного позовного провадження, оскільки, хоча трудові спори потребують швидкого й оперативного вирішення, але об’єктивно можуть потребувати більш ретельної підготовки та дослідження всіх обставин, що в порядку спрощеного позовного провадження не завжди може бути забезпечено [274, с. 43].

Крім того, досить часто під час розгляду трудового спору існує потреба проведення експертиз, витребування додаткових доказів, що унеможливлює

здійснення указаних дій у разі розгляду справи в порядку спрощеного позовного провадження.

У вказаному контексті, необхідно підкреслити, що Європейська процедура вирішення дрібних спорів, згідно з Регламентом (ЕС) № 861/2007, прийнятим Європейським парламентом та Радою 11 липня 2007 року, вимагає, щоб «суд або уповноважений орган ставився з відповідною повагою до права на справедливий суд і принципу змагальності, – зокрема, під час вирішення питання про необхідність проведення судового засідання (в усній формі), а також при отриманні доказів та визначенні доказів, які можуть бути прийняті» [19]. Це стає особливо важливим під час вирішення питань, як-то потреба у проведенні усного судового слухання, а також при розгляді та визначенні доказів, які можуть бути представлені у суді [19].

Спори, які виникають з трудових відносин, розглядаються також у порядку адміністративного судочинства (згідно пункту 2 частини першої статті 19 КАС України) та господарського судочинства (пункт 8 частини першої статті 20 ГПК України), але в указаних процесуальних кодексах не вказується на те, що трудові спори повинні розглядатися лише в порядку спрощеного провадження. Ураховуючи викладене, вважаємо за доцільне внести наступні зміни до ЦПК України : «пункт другий частини 4 статті 19 викласти у такій редакції: «справ, що виникають з трудових відносин за наявності винятково відповідного клопотання сторін» [254, с. 282].

Внесенню змін, з урахуванням викладеного, потребує пункт другий частини 1 статті 274 ЦПК України, в частині забезпечення можливості розгляду в порядку спрощеного провадження справи, що виникає з трудових правовідносин «винятково за наявності відповідного клопотання сторін» [254, с. 282].

Для багатьох європейських країн важливим аспектом захисту трудових прав та законних інтересів працівників є справедливий та всебічний розгляд трудових спорів, що відображено у їхньому законодавстві.

Спрощене провадження, яке передбачає швидший розгляд справ без деяких етапів загального позовного провадження, може не надавати достатньо можливостей для висвітлення всіх деталей конкретного трудового спору. Такий підхід може призвести до того, що права однієї або обох сторін будуть недостатньо захищені. Окрім того, необхідно зазначити, що у деяких європейських країнах взагалі заборонено розглядати трудові спори у порядку спрощеного провадження, що вказує на важливість ретельного та досконалого розгляду таких справ у загальному провадженні.

Правильною є позиція А. Г. Гулика, який зазначає, що предметом трудового права виступають суспільні відносини, що виникають в процесі виконання працівником певної трудової функції і у цій сфері правовідносин можливі численні спірні ситуації з різним ступенем складності їх розгляду і вирішення [57, с. 54]. Вчений справедливо ставить під сумнів рішення законодавця розглядати всі справи, що виникають з трудових відносин у порядку спрощеного провадження [57, с. 54].

Із прийняттям нових редакцій процесуальних кодексів було закріплено таке поняття як малозначна справа. Трудові спори було віднесені до таких, що можуть розглядатися як малозначні.

Частиною 6 статті 19 ЦПК України визначено, що для цілей цього Кодексу малозначними справами є: 1) справи, у яких ціна позову не перевищує ста розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб; 2) справи незначної складності, визнані судом малозначними, крім справ, які підлягають розгляду лише за правилами загального позовного провадження, та справ, ціна позову в яких перевищує двісті п’ятдесят розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб; 3) справи про стягнення аліментів, збільшення їх розміру, оплату додаткових витрат на дитину, стягнення неустойки (пені) за прострочення сплати аліментів, індексацію аліментів, зміну способу їх стягнення, якщо такі вимоги не пов’язані із встановленням чи оспорюванням батьківства (материнства); 4) справи про розірвання шлюбу [240].

У ЦПК України відсутнє визначення поняття «малозначні справи».

На нашу думку, кожна справа має велике значення для особи, що звернулася за судовим захистом. Відповідно, це потребує обережного та виваженого підходу до застосування критерію малозначності.

Важливо щоб дискреційні повноваження суду в таких випадках не перетворювалися на довільне та необгрунтоване застосування критеріїв малозначності, що може призвести до порушення прав особи на доступ до правосуддя.

Європейський суд з прав людини розглянув справу, яка виникла із трудових правовідносин, та постановив ухвалу щодо неприйнятності заяви № 26293/18 від 09 жовтня 2018 року у справі «Азюковська проти України» (Azyukovska v. Ukraine) [1].

Європейський суд з прав людини у справі «Азюковська проти України» (Azyukovska v. Ukraine) встановив відсутність порушення положень Конвенції про захист прав людини і основоположних свободу у доступі особи до правосуддя, та, відповідно, «правомірності» відмови у відкритті касаційного провадження у цій справі Верховним Судом з підстав віднесення трудового спору до категорії малозначних справ [253, с. 79].

Указане має велику вагу у вирішенні проблемних питань судової практики та посилює впевненість у тому, що національна практика у відповідних випадках відповідає вимогам Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод.

Надання суду касаційної інстанції певної свободи розсуду при вирішенні питання про наявність чи відсутність підстав для відкриття касаційного провадження у справі відповідає міжнародним нормам, практиці Європейського суду з прав людини, і повноваженням Верховного Суду у системі судоустрою [247, с. 244].

У багатьох європейських країнах наприклад Італії, Франції головним критерієм віднесення справ до малозначних є саме ціна позову. У цих країнах

визначено справи, які не можуть бути віднесені до малозначних, до них належать і трудові спори.

Закріплення такої норми в нашому національному законодавстві сприятиме утвердженню принципу верховенства права та гарантуватиме працівникам можливість безперешкодного захисту своїх прав у судах незалежно від майнової оцінки їх вимог. Це, у свою чергу, підвищило б довіру до судової системи і гарантувало б, що кожен трудовий спір, незалежно від його ціни, буде розглянуто з належною увагою до прав і інтересів працівника.

На нашу думку, розгляд трудових спорів у загальному провадженні дасть можливість учасникам судового процесу надати докази для підтвердження своїх вимог чи заперечень, за необхідності допитати свідків та вислухавши виступи сторін у судових дебатах, врахувавши практику Верховного Суду по аналогічним справам, прийняти судове рішення по суті спору [243, с. 158].

У зв’язку з повномасштабною збройною агресією росії та введенням воєнного стану трудове законодавство України зазнало значних змін, були прийняті нові законодавчі акти, що спрямовані на регулювання трудових відносини в умовах воєнного стану, серед яких особливе місце належить Законам України: «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» [165], «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [180].

Так, на підставі Закону України від 01 липня 2022 року № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» [165] були внесені зміни до КЗпП України, зокрема до статей 233 та 234 [88].

Стаття 233 КЗпП України [88] регламентує строки звернення до суду щодо вирішення трудових спорів. Відповідно до указанної статті із заявою про вирішення трудового спору в справах про звільнення працівник має право звернутися до суду в місячний строк з дня вручення копії наказу

(розпорядження) про звільнення, а у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, – у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні [88].

У попередній редакції частини 2 статті 233 КЗпП України існувало положення про те, 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 [88].

Право працівника на отримання належної йому заробітної плати є одним із ключових прав у сфері праці. Встановлення обмежень для захисту цього права може розглядатися, як порушення конституційних прав особи та міжнародно-правових зобов'язань держави.

У Протоколі № 1 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод вказано, що кожна фізична або юридична особа має право на повагу майнових прав [90]. Рішення Європейського суду з прав людини підтверджують, що право на власність, яке передбачено статтею 1 Протоколу № 1 до Конвенції, охоплює і права працівників на заробітну плату.

Указане обмеження права працівника щодо захисту свого трудового права на заробітну плату строком звернення є непропорційним, необґрунтованим і суперечить міжнародним документам та рішенням Європейського суду з прав людини, а тому повинне бути переглянуте та скасоване.

Окрім того, визначення моменту для звернення до суду у вирішенні трудових спорів, зокрема у ситуаціях, коли спір стосується виплати сум, шо належать працівникові при звільненні, може стати проблемою для працівників та роботодавців.

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.

Ураховуючи, що в Україні запроваджений і діє воєнний стан, роботодавці можуть шляхом видання окремого наказу самі визначати інформування працівників щодо особливостей роботи підприємства, установи, організації. Роботодавець має можливість повідомляти працівника відповідним способом на свій вибір, включаючи особисте ознайомлення, відправлення електронних повідомлень на електронну пошту тощо.

Доказами у вказаній категорії справи буде не фактичне відправлення такого повідомлення роботодавцем, а саме отримання працівником такого повідомлення. На нашу думку, та спираючись на судову практику, у вказаній категорії справ вважаємо, що статтю 233 Кодексу законів про працю України необхідно доповнити частиною 3 наступного змісту: «Моментом отримання повідомлення працівником про суми нараховані та виплачені йому при звільненні, буде одержання такого повідомлення в день звільнення, отримання належного повідомлення поштою, що підтверджується трекінгом, або відкриття та ознайомлення із електронним листом за допомогою засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису та відправлення листа із ознайомленням роботодавцю. Далі – текст статті за змістом» [256, с. 118].

Зазначення конкретного моменту отримання повідомлення сприятиме уникненню як свавілля роботодавців у цьому питанні, так і незаконних дій особи, що звільнена.

Строки, встановлені статтею 233 КЗпП України [88], не можуть бути зупинені та не переривaються. Це означає, що працівник повинен дотримуватися цього обмеження, інакше він може втратити право на захист своїх трудових прав у суді. Якщо працівник з поважних причин пропустив установлені строки для звернення до суду, відповідно до статті 234 КЗпП України суд може поновити ці строки [88]. Терміни, визначені указаною

статтею теж були змінені. У новій редакції статті 234 КЗпП України зазначено, що у разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, суд може поновити ці строки, якщо з дня отримання копії наказу (розпорядження) про звільнення або письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні (стаття 116), минуло не більше одного року [88]. Таких обмежень у часі раніше не існувало.

Поважні причини пропуску строку мають бути об'єктивною перешкодою або труднощами, які не залежали від працівника і запобігли своєчасному зверненню до суду. Такі причини можуть бути пов'язані зі станом здоров'я, відсутністю доступу до інформації про порушення прав. Підтвердження поважних причин має бути належними доказами, які можуть бути у вигляді медичних довідок, доказів про відсутність доступу до необхідної інформації та інших підтверджуючих документів.

Отже, поважні причини пропуску строку, встановленого в статті 233 Кодексу законів про працю України [88], мають бути об'єктивними труднощами або перешкодами і підтверджені належними та допустимими доказами. Ці поважні причини можуть включати непередбачувані обставини такі, як хвороба, надзвичайні події або інші ситуації, що роблять неможливим своєчасне звернення до суду. Якщо строк звернення до суду, установлений статтею 233 КЗпП України, пропущено без поважних причин, суд відмовляє у задоволенні позовних вимог, навіть за наявності підстав для задоволення позову, у зв'язку з пропуском зазначеного строку [256, с. 118].

Верховний Суд у постанові від 29 вересня 2022 року в справі № 500/1912/22 (адміністративне провадження № К/990/20688/22) зазначив, що сам факт запровадження воєнного стану в Україні без обґрунтування неможливості звернення до суду саме позивачем у встановлені строки, через запровадження такого не можна вважати поважною причиною для безумовного поновлення цих строків [153].

Позивач повинен довести не лише свою необізнаність щодо порушення своїх прав, але й надати фактичні докази того, що він не міг отримати інформацію про їх порушення та саме через це не звертався до суду для захисту. Отже, працівник має надати додаткові аргументи та відповідні докази, які свідчать про те, що обставини воєнного стану унеможливили своєчасне звернення до суду. З метою запобіганню необґрунтованому обмеженню доступу до суду, що гарантується статтями 55, 124, 129 Конституції України, статтею 14 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права та статтею 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, судам необхідно враховувати індивідуальні обставини кожної справи, а також дотримуватися принципів справедливості, пропорційності та поваги до прав і свобод людини [256, с. 119].

Це означає, що суди повинні розглядати справи з урахуванням конкретних обставин, в тому числі таких, як воєнний стан, та бути готовими застосовувати процесуальні строки гнучко, відповідно до обставин справи. Застосування цих принципів сприятиме забезпеченню справедливого та ефективного доступу до суду для всіх сторін, які звертаються з позовами, апеляційними та касаційними скаргами, а також іншими процесуальними документами.

Аналіз прийнятих судових рішень у справах, що стосуються поновлення на роботі працівників у разі їх незаконного звільнення, вказує, що кожні 9 із 10 позовів підлягали повному або частковому задоволенню. Це підтверджує не тільки факт порушення роботодавцями норм чинного законодавства про працю, але і їх впевненість у безкарності за вчинене. І хоч пунктом 8 частини 1 статті 134 КЗпП України та статтею 237 КЗпП України передбачено, що службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу (якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону) несе матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з її вини підприємству, установі, організації [88], як свідчить практика, дана норма застосовується вкрай рідко. Керівники не несуть

жодного покарання за незаконні звільнення або переведення працівників на іншу роботу, що призвели до стягнень із підприємств, установ, організацій на користь працівників середньомісячного заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку. Така ж ситуація спостерігається і тоді, коли керівники безпідставно відмовляють у прийняті на роботу тим категоріям працівників, яким згідно із чинним трудовим законодавством встановлені певні гарантії при прийняті на роботу, а також тоді, коли роботодавець затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі.

Із метою попередження порушень роботодавцями прав найманих працівників при їх звільненні чи переведенні на іншу роботу і забезпечення виконання судових рішень, а також недопущення безпідставної відмови у прийняті на роботу громадян та зменшення, у зв'язку з цим, звернень до суду, вважаємо, що одночасно із прийняттям рішення про поновлення на роботі працівника чи визнання незаконним його переведення або відмову у прийняті на роботу, суд має виносити окрему ухвалу щодо керівників, які допустили такі порушення. Це співвідноситься із частиною 1 статті 262 ЦПК України, згідно якої: «Суд, виявивши при вирішенні спору порушення законодавства або недоліки в діяльності юридичної особи, державних чи інших органів, інших осіб, постановляє окрему ухвалу, незалежно від того, чи є вони учасниками судового процесу»[240].

Враховуючи вищевикладене, пропонуємо статтю 235 КЗпП України доповнити частиною 9 наступного змісту: «Суд, при постановленні рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого (під яким слід розуміти як звільнення без законної підстави, так і звільнення з порушенням порядку, установленого законом) чи переведеного на іншу роботу працівника та визнанні незаконною відмову у прийняті на роботу, виявивши при вирішенні спору порушення законодавства про працю, що призвело до заподіяння у зв'язку з цим матеріальної шкоди підприємству, установі, організації, постановляє окрему ухвалу щодо службової особи підприємства, установи, організації, незалежно від того, чи є вона учасником судового процесу».

Наступним проблемним питанням є судовий захист жінок-працівниць, який є важливим з погляду забезпечення їх прав та запобігання дискримінації на робочому місці.

Статтею 184 КЗпП України закріплено гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей [88]. Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи роботодавця не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням [88]. Але на практиці дана норма грубо порушується. Роботодавці, посилаючись на те, що жінки, які мають малолітніх дітей, є неефективними працівниками, оскільки можуть часто не виходити на роботу через необхідність здійснення догляду за хворою дитиною, намагаються різними шляхами звільнити їх з роботи. Так, непоодинокими є випадки, коли під час перебування жінки у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (до шести років - частина шоста статті 179), на підприємстві, в установі, організації проводяться зміни в організації виробництва і праці [88], в тому числі скорочення чисельності або штату працівників. Посада такої жінки, на якій вона перебувала до відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, скорочується, але повідомлення про скорочення посади роботодавець направляє не з моменту проведення такого заходу, а за два місяці до закінчення соціальної відпустки працівниці або в день виходу на роботу. Після чого або пропонують тільки ті посади, які з'явилися у штатному розписі з моменту її попередження про скорочення посади, або у разі відсутності посад, звільняють, не надаючи жодної роботи. При цьому грубо порушується норми частини 3 статті 2 Закону України «Про відпустки», де зазначено, що право на відпустку забезпечується гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади) [160].

Оскільки обов’язок по працевлаштуванню працівника покладається на власника з дня попередження про вивільнення до дня розірвання трудового договору, роботодавець є таким, що виконав цей обов’язок, якщо працівникові були запропоновані всі інші вакантні посади (інша робота), які з’явилися на підприємстві, установі, організації протягом цього періоду і які існували на день звільнення [88].

У зв’язку з цим вважаємо за необхідне частину 3 статті 184 КЗпП України після слів: «Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи роботодавця не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням» [88] доповнити нормою наступного змісту: «Обов’язок по працевлаштуванню таких категорій жінок покладається на власника з дня прийняття рішення про проведення такого заходу (видання розпорядження, наказу) до дня розірвання трудового договору (незалежно від строку попередження)». Далі – текст статті за змістом.

Таке доповнення дійсно сприятиме захисту прав працівниць жінок-матерів, унеможливить допущення роботодавцями порушень вказаної норми на практиці та зменшить кількість звернень до суду з даного питання.

У травні 2014 року був прийнятий Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» [164]. Указаним Законом України були внесені зміни до КЗпП України, а саме: частину 1 статті 41 КЗпП України, яка містить додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов, було доповнено п. 5 – припинення повноважень посадових осіб [88]. Проте аналіз судової практики з питань застосування указних змін до статті 41 КЗпП України вказує, що дана підстава для розірвання трудового договору потребує вдосконалення

[248, с. 22]. На даний час, через відсутність конкретизації кола осіб, що відносяться до категорії посадових, на практиці, під час виникнення спору між власниками і найманими ними посадовими особами досить часто звільнення останніх безпідставно проводиться за пунктом 5 частини 1 статті 41 КЗпП України [248, с. 22]. Роботодавці не до кінця аналізують всі аспекти конкретного звільнення, результатом чого є поновлення працівника на роботі. Крім того, посадові особи, права яких порушені через звільнення за вищезазначеною правовою нормою, як позивачі звертаються з позовами не до судів загальної юрисдикції, а до господарських судів, що також не завжди є правильним. У рішенні Верховного Суду у справі № 569/15101/16-ц від 22 липня 2020 року зроблено висновок про те, що не кожний керівник є посадовою особою [152].

Досліджуючи практику розгляду судами спорів про припинення повноважень посадових осіб – звільнення за пунктом 5 частини 1 статті 41 КЗпП України, Велика Палата Верховного Суду 15 вересня 2020 року у справі № 205/4196/18 вказала, що за правилами цивільного судочинства можуть розглядатися спори, в яких позивач оскаржує законність розірвання з ним трудового договору з підстав, передбачених КЗпП України, крім такого розірвання за пунктом 5 частини 1 статті 41 КЗпП України [151]. До юрисдикції господарського суду належать спори, в яких позивач, повноваження якого як керівника юридичної особи (її виконавчого органу) припинені за частиною третьою статті 99 ЦК України, пунктом 5 частини першої статті 41 КЗпП України, оскаржує законність дій органу управління юридичної особи (загальних зборів, наглядової ради) з такого припинення повноважень (звільнення) [151]. Правильне визначення юрисдикції суду щодо розгляду указаного трудового спору залежить насамперед від визначення характеру правовідносин сторін спору [248, с. 24].

Наступним питанням, що викликає численні суперечки та дискусії є питання щодо розгляду трудових спорів у наказному провадженні.

У Рекомендаціях R (81) 7 від 14 травня 1981 року Комітету міністрів Ради Європи державам-членам щодо заходів, що полегшують доступ до правосуддя закріплено, що в контексті доступу до правосуддя необхідно запровадити процедури спрощення та прискорення судочинства [192]. Зокрема, в указаних Рекомендаціях звертається увага на впровадження таких спрощених процедур судочинства, які виключають необхідність проведення судових засідань (пункт 15), а також розробку заходів щодо розгляду безспірних позовних вимог із тим, щоб остаточні рішення приймалися швидко, без зайвих формальностей (пункт 9) [192]. Наказне провадження можна вважати спрощеною процедурою у цивільному судочинстві, яка, на відміну від позовного провадження, дозволяє більш швидко розглядати деякі категорії справ. Наказне провадження, яке було запроваджено у 2004 році є порівняно новим цивільно-процесуальним інститутом. Його запровадження було спричинене необхідністю швидкого вирішення спору, адже для вирішення деяких видів спорів використання складніших процесуальних форм виявилося неефективним [242, с. 462].

На думку О. В. Нестерцової-Собакарь українська модель наказаного провадження характеризується своїми особливостями, такими як: законодавчо визначений перелік вимог щодо видачі судового наказу, стягуються тільки грошові кошти, порядок скасування судового наказу має ускладнений характер (передбачено виклик учасників) [132, с. 144].

Суд розглядає заяву про видачу судового наказу протягом 5 днів з дня її надходження. Заява про видачу судового наказу подається заявником до суду першої інстанції за загальними правилами підсудності, встановленими ЦПК України [240]. Пунктом 1 частини 1 статті 161 ЦПК України передбачено, що судовий наказ може бути видано не лише на суму заборгованості із заробітної плати, а й на суму компенсації за порушення строків її виплати, оскільки вона входить до структури заробітної плати [240]. Ніби простий, на перший погляд, порядок вирішення трудового спору досить часто неможливий через відсутність безспірно підтвердженої суми

середньоденного заробітку заявника. Такі дані мають бути надані роботодавцем на підставі належних документів, зокрема, довідки бухгалтерії боржника, розрахункового листа чи копії платіжної відомості. Згідно статті 49 КЗпП України власник або уповноважений ним орган зобов'язаний видати працівникові на його вимогу довідку про його роботу на даному підприємстві, в установі, організації із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати [88]. На практиці часто трапляються випадки, коли роботодавці ігнорують запити працівників щодо видачі довідки про заробітну плату, або надаючи таку довідку не включають всі необхідні дані про суму заборгованості, що є важливим для точного обчислення середнього заробітку за час затримки розрахунку.

Враховуючи викладене вище, вважаємо, що статтю 49 КЗпП України слід доповнити частиною 2 наступного змісту: «Форма довідки про заробітну плату має відповідати затвердженому в установленому законодавством Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, який діє на момент видання такої довідки».

Пункт 9 частини 1 статті 134 КЗпП України, який передбачає встановлення повної матеріальної відповідальності для керівника за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації, слід доповнити словами : «...а також винний у ненаданні працівникові на його вимогу довідки про розмір його заробітної плати за встановленою законодавством формою».

Так як на практиці досить часто між роботодавцями та найманими працівниками виникають трудові спори через невиплату й інших сум, передбачених трудовим законодавством, наприклад, оплата відпустки, кінцевого розрахунку при звільненні, вихідної допомоги, компенсації за використання інструмента, що належить працівнику, за невидані спецодяг і спецвзуття і т.д., вважаємо, що пункт 1 частини 1 статті 161 ЦПК України, яка передбачає стягнення заборгованості в порядку наказного провадження, слід доповнити словами наступного змісту: «...та інших сум, передбачених

трудовим законодавством», у зв'язку з цим статтю 49 КЗпП України необхідно доповнити частиною 3 наступного змісту: «На вимогу працівника власник або уповноважений ним орган зобов'язаний видати довідку про заборгованість, що виникла через невиплату працівникові інших сум, передбачених трудовим законодавством» [242, с. 462].

Отже, оскільки наявність суперечностей в законодавчих актах, невідповідність їх один одному та міжнародним і європейським стандартам, а також введення нових понять в національне законодавство без їх термінологічного тлумачення призводить до того, що права працівників не завжди захищені належним чином, є нагальна необхідність в удосконаленні чинного законодавства України, що регулює відносини праці та прийняття Трудового кодексу України. Удосконалення норм вітчизняного законодавства, приведення їх у відповідність до міжнародних і європейських стандартів сприятиме кращому регулюванню трудових відносин, а також ефективному судовому захисту трудових прав працівників.

Внесення запропонованих доповнень до законодавчих актів сприятимуть удосконаленню законодавства з метою забезпечення справедливого і ефективного захисту прав працівників та зміцненню правової системи в цілому.

Висновки до розділу І

1. Глибокий аналіз та детальне розуміння поняття «право на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників» відіграє ключову роль у поліпшенні трудового законодавства України, адже допомагає виявити прогалини та неузгодженості, які перешкоджають ефективному захисту трудових прав та законних інтересів працівників у судовому порядку.

Проведено аналіз поглядів науковців щодо поняття «право на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників», а також надано

авторське визначення цього терміна під яким слід розуміти «гарантоване Конституцією України та міжнародно-правовими документами, а також визначене в інших нормативно-правових актах України право кожного працівника, яке не підлягає обмеженню та скасуванню, характеризується гарантованою на державному рівні та юридично можливою активною правомірною поведінкою працівника, направленою на вчинення процесуальних дій та ініціювання особисто або через свого представника звернення до суду, шляхом подання позовної заяви або іншого процесуального документу в письмовій або електронній формі; судовий розгляд та вирішення справи у розумний строк, тобто такий, що є необхідним для виконання процесуальних дій і вирішення спору; користування особою визначеними законодавством процесуальними правами у процесі розгляду справи з метою забезпечення своєчасного захисту компетентним, незалежним і неупередженим судом за допомогою використання правових засобів, наданих суду, та подальшим забезпеченням державою відновлення, визнання, припинення порушення трудових прав та законних інтересів; примусове виконання судового рішення прийнятого за результатами розгляду справи на підставі принципу обов'язковості та неприпустимості ухилення від виконання судового рішення, що вступило у законну силу».

Розкрито зміст права на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників.

Об'єктом судового захисту запропоновано розглядати як суб'єктивні трудові права працівника так і охоронювані законом інтереси.

Існує необхідність включення до проєкту Трудового кодексу України статті про право працівника на судовий захист не тільки трудових прав, але і законних інтересів.

2. Європейська інтеграція України вимагає обов'язкове врахування і втілення в національне законодавство міжнародних та європейських стандартів, особливо в сферах праці та правосудді.

Міжнародні та європейські стандарти судового захисту трудових прав працівників характеризуються дуалістичною природою. Вони базуються на міжнародних та європейських нормах у сфері праці, які мають на меті забезпечення основоположних трудових прав працівників, та на нормах у сфері правосуддя, що концентруються на процедурних аспектах судового захисту.

Міжнародний стандарт судового захисту трудових прав працівників – це установлений міжнародно-правовими актами як у сфері праці, так і у сфері правосуддя певний базовий мінімум правових норм та принципів, який держави повинні дотримуватися. Міжнародні стандарти судового захисту трудових прав працівників визначають загальноприйняті універсальні принципи, стандартизують правила та процедури і вказують на належний порядок регулювання правовідносин у сфері праці та правосудді для всіх сторін, що дотримуються цих норм та принципів.

Європейський стандарт судового захисту трудових прав працівників – це такий різновид міжнародних стандартів, що складається із сукупності правових норм та принципів у сферах праці та правосудді, які мають загальний характер, служить взірцевим прикладом регулювання цих сфер діяльності, є джерелом найкращої практики та застосовується у країнах–членах ЄС та Ради Європи.

Закріплення в Конституції України та у КЗпП України принципу пріоритету міжнародно-правових норм перед нормами національного законодавства вимагає ратифікації Україною нових міжнародних нормативно-правових документів, а також їх імплементації як у трудове законодавство, так і у сферу судочинства та приведення вітчизняного законодавства у відповідність до норм ЄС.

З метою недопущення порушення прав найманих працівників та приведення чинного законодавства України у відповідність із європейськими та міжнародними стандартами запропоновано статтю 8-1 КЗпП України викласти у наступній редакції: «Якщо міжнародним

договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, які набрали чинності в установленому порядку, встановлені інші правила, ніж ті, які містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди, крім випадків, якщо національним законодавством або локальними актами підприємств, установ, організацій працівникам забезпечені вищі умови захисту прав або створені більш сприятливі умови захисту».

3. Форма захисту трудових прав та законних інтересів працівників – це сукупність (комплекс) конкретних правових дій, встановлених законом, які здійснюються відповідними уповноваженими суб'єктами, які діють у межах наданих їм повноважень, також самою особою, яка має право на захист, або уповноваженим нею представником з метою відновлення порушених трудових прав та законних інтересів, визнання таких прав та інтересів, попередження та недопущення подальших порушень, відшкодування шкоди, завданої внаслідок порушень трудових прав та законних інтересів.

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.

Вказано на особливість судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників як універсальної форми захисту, що полягає в його вищій ефективності в порівнянні з іншими формами захисту.

4. Проаналізовані проблемні питання врегулювання судового захисту трудових прав працівників у національному законодавстві та запропоновані зміни та доповнення до законодавства з метою їх вирішення.

Запропоновано зміни до ЦПК України: «пункт другий частини 4 статті 19 викласти у такій редакції: «справ, що виникають з трудових відносин винятково за наявності відповідного клопотання сторін». З урахуванням викладеного, запропоновано зміни і у пункт другий частини 1 статті 274 ЦПК України, в частині забезпечення можливості розгляду в порядку спрощеного провадження справи, що виникає з трудових правовідносин винятково за наявності відповідного клопотання сторін.

Статтю 235 КЗпП України запропоновано доповнити частиною 9 наступного змісту: «Суд при постановленні рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого (під яким слід розуміти як звільнення без законної підстави, так і звільнення з порушенням порядку, установленого законом) чи переведеного на іншу роботу працівника та визнанні незаконною відмову у прийняті на роботу, виявивши при вирішенні спору порушення законодавства про працю, що призвело до заподіяння у зв’язку з цим матеріальної шкоди підприємству, установі, організації, постановляє окрему ухвалу щодо службової особи підприємства, установи, організації незалежно від того, чи є вона учасником судового процесу».

Частину 3 статті 184 КЗпП України запропоновано після слів: «Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179), одиноких матерів за умови наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи роботодавця не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням», доповнити нормою наступного змісту: «Обов’язок по працевлаштуванню таких категорій жінок покладається на власника з дня прийняття рішення про проведення такого заходу (видання розпорядження, наказу) до дня розірвання трудового договору незалежно від строку попередження». Далі – текст статті за змістом.

Статтю 49 КЗпП України запропоновано доповнити частиною 2 наступного змісту: «Форма довідки про заробітну плату має відповідати

затвердженому в установленому законодавством Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, який діє на момент видання такої довідки».

Статтю 49 КЗпП України запропоновано доповнити частиною 3 наступного змісту: «На вимогу працівника власник або уповноважений ним орган зобов'язаний видати довідку про заборгованість, що виникла через невиплату працівникові інших сум, передбачених трудовим законодавством».

Пункт 1 частини 1 статті 161 ЦПК України, яка передбачає стягнення заборгованості в порядку наказного провадження, запропоновано доповнити словами наступного змісту: «...та інших сум, передбачених трудовим законодавством».

Пункт 9 частини 1 статті 134 КЗпП України, який передбачає встановлення повної матеріальної відповідальності для керівника за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації, запропоновано доповнити словами : «...а також винний у ненаданні працівникові на його вимогу довідки про розмір його заробітної плати за встановленою законодавством формою».

Статтю 233 КЗпП України запропоновано доповнити частиною 3 наступного змісту: «Моментом отримання повідомлення працівником про суми нараховані та виплачені йому при звільненні, буде одержання такого повідомлення в день звільнення, отримання належного повідомлення поштою, що підтверджується трекінгом, або відкриття та ознайомлення із електронним листом за допомогою засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису та відправлення листа із ознайомленням роботодавцю. Далі – текст статті за змістом»

РОЗДІЛ 2.
ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА СУДОВИЙ ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ І ЙОГО ЗДІЙСНЕННЯ

2.1 Право працівника на судовий захист як суб'єктивне трудове право

Трудові права є важливою частиною основоположних прав людини. Одним із суб'єктивних трудових прав працівника є його право на судовий захист. Це право має ключове значення для захисту прав працівника, а також виступає гарантом того, що роботодавці та інші суб'єкти трудових правовідносин не можуть безкарно порушувати права працівника.

Суб'єктивне право, як фундаментальне правове поняття, привертає увагу вчених з різних галузей юридичної науки: філософії права, загальної теорії держави і права, міжнародного права. Питання стосовно права працівника на судовий захист не було в повній мірі досліджено науковцями з позиції його розуміння як суб'єктивного трудового права. Деякі аспекти цієї теми були висвітлені у наукових роботах таких вчених, як: В. Я. Бурака, О. В. Зайчука, І. Г. Козуб, О. Л. Копиленка, Л. В. Котової, Л. А. Луця, Н. М. Оніщенко, О. В. Старчук, та ін.

Незважаючи на численні інтерпретації в правовій науці терміна «суб'єктивне право», найпоширенішим розумінням даної категорії є те, що це міра юридично можливої поведінки, що задовольняє інтереси певної особи [225, с. 533].

Так, в теорії держави і права суб'єктивне право розглядається як міра можливої поведінки суб'єкта суспільних відносин, що передбачені нормами об'єктивного права [226, с. 115]. Суб'єктивне право інтерпретується як певні юридично визнані можливості (права і свободи) поведінки суб'єкта права з метою задоволення власного інтересу (потреби). Слово «суб'єктивне» означає, що наданими можливостями (правами та свободами) конкретний

суб’єкт права на свій розсуд може скористатися або не скористатися, все залежить від його волі (інтересу) та свідомості [226, с. 115].

Більшість науковців одностайно стверджують, що «головне в суб’єктивному праві – це можливість у визначених правом межах вільно діяти, самостійно визначати, обирати вид і міру власної поведінки» [107, с. 9].

Суб’єктивне право – це міра можливої поведінки уповноваженої особи, яка встановлена нормами права з метою задоволення її інтересів та потреб, а також забезпечена відповідними правовими обов’язками інших осіб [226, с. 204-205].

На думку окремих учених, зокрема О. А. Підопригори, В. О. Суміна, забезпеченість суб’єктивного права можливістю державного примусу є його невід’ємною якістю, і така можливість існує не паралельно з іншими, закріпленими в суб’єктивному праві можливостями, а властива їм самим, тому що без цього вони не були б юридичними можливостями [144, с. 31].

Досліджуючи дане питання, Л. А. Луць вказує на такі ознаки суб’єктивного права і зазначає, що «цю правову категорію» характеризують наступні особливості: 1) є мірою можливої поведінки; 2) реалізація цієї поведінки задля задоволення власних інтересів; 3) межі можливої поведінки визначаються нормою права; 4) державне забезпечення відповідного права шляхом покладення обов’язку (обов’язків) на іншого (зобов’язаного) суб’єкта» [111, с. 267].

О. В. Старчук розглядає суб’єктивне трудове право як закріплену законом і забезпечену державним захистом міру поведінки суб’єкта трудового права, яка реалізується в трудових і тісно пов’язаних із ними правовідносинах і зміст якої полягає в можливості суб’єкта трудового права здійснювати дозволені законом позитивні (законні) дії та вимагати дій від тих осіб, які повинні їх вжити, а також у можливості звернення до компетентних державних органів за захистом порушеного права [215, с. 30].

На думку Л. В. Котової, всі трудові права працівника є суб'єктивними: як ті, яких він набуває, вступаючи у конкретні трудові правовідносини, так і ті, які прямо закріплюються за ним у трудовому законодавстві або безпосередньо випливають із законодавства [98, с. 508].

Для суб'єктивних трудових прав характерні наступні ознаки: 1) вони належать до природних прав людини; 2) їх можна характеризувати як можливості для забезпечення своїх потреб, які передбачені правом; 3) вони завжди є суб'єктивними; 4) залежно від суб'єкта, якому вони належать, можуть бути реалізовані як в індивідуальних, так і в колективних трудових правовідносинах [35, с. 202]. На основі цих ознак В. Я. Бураком у дисертаційному дослідженні сформульовано поняття «суб'єктивне трудове право», як передбачена законодавством, або трудовим чи колективним договором можливість для забезпечення потреб суб'єктів трудових правовідносин. Суб'єктивне трудове право, на думку вченого, становить єдність трьох елементів: право на свої дії, можливість вимагати відповідної поведінки від зобов'язаних осіб, можливість звернення за захистом до компетентних органів, а також можливість особи здійснювати не заборонені законом дії з метою впливу на порушника (самозахист) [35, с. 202].

Зазвичай, як стверджує І. Г. Козуб, суб'єктивному трудовому праву працівника завжди кореспондує юридичний обов'язок роботодавця, який передбачає комплекс необхідних вимог, а саме: здійснити певні дії або утриматись від них, реагувати на законні вимоги працівника та нести юридичну відповідальність у разі відмови від виконання обов'язків чи неналежного їх виконання [89, с. 17]. Відповідно, суб'єктивне трудове право працівника і юридичний обов'язок роботодавця, на думку П. М. Мартинова, є складовими елементами механізму правового регулювання захисту трудових прав працівників [116, с. 284].

Отже, оскільки право на працю є одним із основних прав людини, яке закріплено державою у цілій низці законодавчих актів, та як суб'єктивне право воно може бути реалізоване особою – суб'єктом трудових відносин на

власний розсуд, суб'єктивним правом працівника є і право на судовий захист трудових прав та законних інтересів.

О. Л. Копиленко, О. В. Зайчук, А. П. Заєць відносять право працівника на судовий захист до основоположних особистих (громадянських прав), які за своєю сутністю належать до природних прав людини, що визнаються та закріплюються державою [225, с. 95].

На нашу думку, реалізація будь-яких закріплених в нормативно-правових актах прав найманих працівників повинна бути забезпечена державним захистом, зокрема і в судовому порядку.

Як свідчить міжнародний досвід, багато країн у своїх трудових кодексах наголошують на основних правах працівників, включаючи право на захист трудових прав у судовому порядку. Таке право закріплено у розділі 12 Кодексу праці Польщі, у Федеральних правилах судочинства та Трудовому кодексі Німеччини, у Трудовому кодексі Румунії.

У пункті «с» статті 8 «Основні права працівника за трудовим договором» Трудового кодексу Азербайджанської Республіки передбачено право працівника звертатися до суду для захисту трудових прав, бути юридично захищеним [232].

Закріплення основних трудових прав працівників у національному трудовому законодавстві, включаючи право на судовий захист, відображає прагнення держав дотримуватися міжнародних стандартів захисту прав людини та підсилюють довіру до судової системи в країні, тим самим укріплюючи демократичні засади суспільства.

В українському законодавстві ключові права працівника, як учасника трудових відносин, містяться в Конституції України (стаття 43) [91] та Кодексі законів про працю України [88]. Стаття 2 КЗпП України має навіть назву «Основні трудові права працівників» та містить перелік цих основних трудових прав [88]. Аналізуючи дану статтю, можна дійти до висновку, що більша частина зазначених прав визначаються як фундаментальні та є невід'ємною частиною правового статусу кожного працівника як суб'єкта

трудових правовідносин. У вказаній статті КЗпП України передбачено «право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством» [88].

У статті 55 Конституції України закріплено право на судовий захист, де в частині 5 зазначено, що: «Кожен має право після вичерпання 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» [91].

З огляду на вищезазначене, вважаємо, що статтю 2 КЗпП України необхідно доповнити частиною 3 наступного змісту: «Після використання всіх національних судових механізмів юридичного захисту працівники мають право на звернення до міжнародних судових установ».

Указане положення також слід передбачити у проєкті Трудового кодексу України, де у статті «Основні трудові права працівників» серед трудових прав передбачити право працівника на ефективний судовий захист незалежно від сфери діяльності або займаної посади, та після використання всіх національних судових механізмів юридичного захисту право на звернення до міжнародних судових установ».

Таким чином, внесення змін до КЗпП України шляхом доповнення статті 2 указаним положенням та включення в проєкт Трудового кодексу України норми про право працівника на міжнародний судовий захист стане кроком на шляху до зміцнення правової захищеності працівників в Україні, адже у зв’язку з активним процесом євроінтеграції та бажанням України бути частиною європейської спільноти важливо забезпечити відповідність національного трудового законодавства європейським та міжнародним стандартам. Крім того, внесення доповнень до чинного трудового законодавства України та указаного положення до проєкту Трудового

кодексу України зможе значно підвищити стандарти захисту трудових прав працівників у державі.

Суб'єктивне право працівника на судовий захист трудових прав відіграє важливу роль у системі трудових правовідносин. Воно визнається і гарантується державою та забезпечує основний механізм, який дозволяє працівникам вимагати від роботодавців та інших суб'єктів трудових правовідносин відповідного додержання та поваги до своїх трудових прав, а також дозволяє отримувати захист від неправомірних дій, зловживань чи бездіяльності з боку державних органів чи приватних осіб у судовому порядку.

Враховуючи динаміку змін на ринку праці, глобалізацію та інші чинники, це право стає ще більш актуальним. Про це свідчить і прийняття Закону України від 12 травня 2022 року № 2253-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників», згідно якого до КЗпП України були внесені зміни, що відображають важливий аспект у захисті трудових прав громадян України [166]. Нова редакція статті 2-1 КЗпП України «Рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці» має важливе положення, яке відображається у забороні дискримінації працівників у зв'язку з їхнім зверненням або наміром звернутися до суду чи інших органів для захисту своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав [88]. Це сприяє створенню належних умов праці та забезпеченню того, щоб працівники не були обмежені в своїх правах через оскарження дій роботодавця у судовому порядку. Вважаємо, що аналогічна стаття повинна бути передбачена у проєкті Трудового кодексу України.

Досліджуючи питання права працівника на судовий захист, як суб'єктивного права, ми прийшли до висновку, що за певних політичних, економічних чи воєнних процесів у державі трудові права працівників можуть обмежуватися, але право на судовий захист залишається недоторканим.

Так, незважаючи на міжнародні договори, норми та угоди, що покликані запобігти військовим конфліктам і гарантувати територіальну цілісність країн, росія 24 лютого 2022 року розпочала повномасштабне вторгнення на територію України. Указом Президента України від 24 лютого 2022 року по всій території України було прийнято рішення про введення воєнного стану [235]. У подальшому цей термін був кілька разів продовжений.

Правовий режим воєнного стану, діяльність органів влади і військового керівництва, а також гарантії прав і свобод людини регулюються Законом України «Про правовий режим воєнного стану» [183]. Згідно з указаним Законом України, воєнний стан є спеціальним правовим режимом, який може бути введений на окремих територіях або на всій території України у зв'язку із збройною агресією або серйозною загрозою територіальній цілісності країни [183]. Введення воєнного стану призвело до цілого ряду негативних правових наслідків, включаючи обмеження конституційних прав і свобод громадян, в тому числі і трудових прав.

15 березня 2022 року Верховна Рада України прийняла Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», згідно із статтею 1 якого для усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також для осіб, які працюють за трудовими договорами укладеними із фізичними особами, в умовах воєнного стану були встановлені нові правила організації трудових відносин, було призупинено дію окремих статей КЗпП України [180].

18 липня 2022 року Верховною Радою України було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» № 2421-IX [163], а 19 липня 2022 року було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого та середнього підприємництва та

зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» № 2434-IX [167]. Указані законодавчі акти мали на меті адаптувати трудове законодавство до сучасних викликів ринку праці, а також спростити та оптимізувати трудові відносин у сферах малого та середнього підприємництва.

Відповідно до законодавства, що регулює суспільні та трудові відносини під час дії воєнного стану, право на судовий захист залишається недоторканим, що є важливим аспектом для захисту трудових прав працівників.

Це підтверджує погляд В. Я. Крижановського про те, що право на судовий захист не підлягає жодним обмеженням, оскільки джерелом необмеженого права на судовий захист є безпосередньо Конституція України, яка зазначає, що конституційні права та свободи людини і громадянина не можуть бути обмеженими, крім випадків, передбачених Конституцією України, а право на судовий захист прав і свобод, зокрема, не може бути обмеженим навіть в умовах воєнного чи надзвичайного стану (ст. 64 Конституції України) [100, с. 3]. Усі інші нормативно-правові акти (як законодавчі, так і підзаконні) можуть лише визначити порядок реалізації цього права, а не відмінити його чи встановити такі процедури, які ускладнили б або ж зробили, по суті, неможливим його реалізацію зацікавленими особами [100, с. 3].

Ми підтримуємо думку О. Г. Привиденцева, який вказує, що процес відправлення правосуддя не може бути зупинений чи обмежений навіть під час воєнного стану, оскільки потреба захисту прав та законних інтересів осіб та органів держави в період активних бойових дій також потребує відповідного захисту з боку держави [159, с. 54].

Важливість незалежного та ефективного судового захисту трудових прав працівників в умовах воєнного стану стає ще більш очевидною та визначається через декілька ключових моментів:

1) Підкреслює важливість принципу верховенства права, який повинен бути дотриманий;
2) Спрямований на ефективний захист трудових прав та законних інтересів працівників, які, як правило, грубо порушуються у зв'язку із ситуацією в країні;
3) Функціонування судової системи під час дії воєнного стану зміцнює довіру громадян до державних органів.

Конституційний Суд України неодноразово підкреслював на важливості недопустимості будь-яких обмежень в доступі до правосуддя [194]. Право на звернення до суду має бути гарантоване кожній особі, і це не лише передбачає можливість ініціювати судовий процес для захисту своїх прав, але також брати участь у самому процесі. Жодна особа не має бути позбавлена цього базового права, і їй має бути забезпечено безперешкодний доступ до судової системи без будь-яких ускладнень [194].

Ситуація з російською військовою агресією в Україні є особливо важким випробуванням для української судової системи.

Два роки тому Україна вже стикалась із викликом пандемії COVID-19, яка суттєво вплинула на систему правосуддя. Попри впровадження електронного правосуддя, війна вимагає нового мислення та підходів для забезпечення належного функціонування судової системи в цілому та забезпечення реалізації права на судовий захист. Такі кризи підкреслюють важливість гнучкості, інновацій та стійкості в системі правосуддя.

Конституція України, справді, чітко визначає, що правосуддя може здійснюватись лише через судову систему, і не допускає передачі цих повноважень будь-яким іншим органам. Тому діяльність судів повинна продовжуватись безперебійно.

У звіті Міжнародної організації праці від 11 травня 2022 року зазначається, що з початку повномасштабного вторгнення росії на територію України було втрачено 4,8 мільйона робочих місць [44].

Втрата такої великої кількості робочих місць призвела до численних трудових спорів, що стосуються звільнення, виплати заробітної плати, компенсацій тощо. У таких умовах право працівника на ефективний судовий захист, як суб'єктивне трудове право, набуває ключового значення.

Це право визначає можливість працівника вимагати відновлення його порушених трудових прав, отримання компенсації за завдані йому матеріальні та моральні збитки через систему правосуддя. Така гарантія є важливою не лише з точки зору особистої справедливості для кожного працівника, але й з погляду соціальної стабільності в країні.

Отже, право працівника на судовий захист як суб'єктивне право, визначається мірою можливої правомірної, активної поведінки працівника, яка встановлена нормами права, зміст якої полягає в можливості працівника, як суб'єкта трудових правовідносин, здійснювати дозволені законом дії шляхом звернення до судових органів на національному рівні з вимогою щодо ефективного захисту трудових прав, забезпечення державою обов'язковості, невідворотності виконання судового рішення за будь-яких умов і можливості його оскарження у разі незгоди, та застосуванні відповідних заходів впливу щодо до тих, хто порушив його трудові права, а після вичерпанння всіх національних судових засобів захисту, можливість звертатися до міжнародних судових установ.

Цей підхід відображає ключовий принцип, згідно з яким працівник має право отримати захист своїх прав у судовому порядку, і цей захист має бути ефективним. Тобто, суд має не тільки розглянути справу, але й захистити права, свободи та законні інтереси працівника.

Суб'єктивне право працівника на судовий захист трудових прав має наступні особливості:

1. Є невід'ємним та непорушним, що передбачає неможливість позбавлення цього права навіть в умовах воєнного стану;

2. Кожен працівник незалежно від статусу, характеру роботи чи інших особливостей та без будь-якої дискримінації має право на судовий захист своїх трудових прав, що вказує на його універсальність;

3. Суб'єктивне право працівника на судовий захист трудових прав знаходить відображення в об'єктивному праві. Таким чином, це право регламентовано на законодавчому рівні;

4. Існування такого права стримує роботодавців від порушень трудового законодавства, що вказує на превентивний ефект існування такого права;

5. Право на судовий захист також включає ряд процедурних гарантій, які забезпечують правильний, своєчасний і ефективний розгляд трудових спорів;

6. Процес судового захисту трудових прав та законних інтересів повинен бути ефективним, доступним та справедливим, що дає можливість працівнику в разі порушення його прав отримати належне відшкодування та відновлення прав.

При розгляді права на судовий захист як невід'ємної складової системи трудових прав, право на судовий захист займає рівноправне місце поряд із іншими правами працівників та водночас виступає засобом для їхнього захисту.

Це суб'єктивне право гарантує працівникам можливість звернутися до суду для отримання справедливого та ефективного вирішення трудових спорів.

Право працівника на судовий захист трудових прав, як суб'єктивне право, означає не просто можливість звернутися до суду, але і конкретну гарантію цієї можливості з боку держави. Це означає, що працівник має право на захист своїх трудових прав та законних інтересів у судових органах, а держава гарантує, що судовий процес буде проведено відповідно до закону, рішення суду буде виконано, а права працівника у разі порушення – захищені.

Окрім того, необхідно зазначити, що указане суб'єктивне право працівника поєднує в собі як публічні, так і приватні риси. Держава а собі

органів державної влади створює механізми для його правового забезпечення та регулювання, що робить його публічним. У той же час, коли йде мова про конкретний випадок порушення трудових прав працівника та звернення за захистом до суду, його особисті інтереси стають на перший план, перетворюючи це право на приватне.

2.2 Структура суб'єктивного права працівника на судовий захист трудових прав та законних інтересів

У науковій літературі існує давня дискусія щодо того, що є змістом суб'єктивного права, а що входить у його структуру. Деякі вчені вважають, що сукупність правомочностей, які складають право, є його змістом.

Таку позицію підтримує Н. М. Опольська, яка до змісту суб'єктивного права відносить можливість певної поведінки уповноваженої особи, можливість вимагати належної поведінки від зобов'язаної особи і можливість звертатися за допомогою до громадськості та державного апарату за захистом свого права [135, с. 17].

О. Ф. Скакун виділяє три елементи змісту суб'єктивного права, що проявляються в таких правомочностях: 1) правовикористання, тобто правомочність на власні позитивні дії (можливість вчиняти суб'єктом фактично та юридично значущі дії); 2) правовиконання, тобто правомочність на чужі дії (можливість зацікавленої особи вимагати від зобов'язаної сторони виконання покладених на неї обов'язків); 3) правозахист, тобто правомочність домагання (можливість звернутись за підтримкою та захистом держави при порушенні суб'єктивного права правозобов'язаною особою) [212, с. 512-513].

Натомість К. М. Москальчук обґрунтовує наявність описового та інтегративного підходів при визначенні змісту суб'єктивних прав. Згідно з описовим підходом, просто перераховуються можливості надані тим чи іншим суб'єктивним правом [127, с. 89-90]. Відповідно до інтегративного

підходу, вчені системно та послідовно узагальнюють можливості, надані людині чи громадянину України тим чи іншим суб'єктивним правом [127, с. 89-90]. К. М. Москальчук також наголошує на зв'язках цих двох підходів і відзначає, що перший – описовий підхід, завжди є початковим етапом в будь-якому дослідженні, після якого використовується другий – інтегративний підхід, для того, щоб узагальнити результати за допомогою інтегративного підходу, необхідним є завжди описовий підхід [127, с. 89-90].

Іншого погляду в цьому питанні дотримується М. О. Стефанчук який розмежовує поняття «структура» та «зміст», зазначаючи, що структурою будь-якого явища є сукупність внутрішніх зв'язків, побудова, внутрішній устрій об'єкта, а його змістом – елементи і процеси, притаманні системі [219, с. 46].

На нашу думку, «структура права» відображає внутрішню побудову суб'єктивного права та визначає зв'язок між його елементами (юридичними можливостями), що надані конкретному суб'єкту.

В. О. Боняк у своїй роботі зазначає, що структура суб'єктивного права складається із чотирьох елементів та представлена: «1. Можливістю певної поведінки уповноваженої сторони правовідносин (право на власні дії); 2. Можливістю уповноваженої сторони правовідносин вимагати належної поведінки від зобов'язаної сторони (право на чужі дії); 3. Можливістю уповноваженої сторони правовідносин у разі порушення її конституційного права звертатися за захистом в особі судових і правоохоронних органів (право на захист); 4. Можливістю уповноваженої сторони правовідносин в особі носія права користуватись соціальним благом» [32, с. 11].

Інший підхід науковців до структури права є дещо розширеним та відображає більш деталізовану картину юридичних можливостей, наданих суб'єкту, тому структура права виглядає наступним чином:

- праводія – право на власні дії (поводити себе відповідним чином);
- правовикористання – можливість користуватись соціальним благом;

- правовимога – право на чужі дії (право вимагати від інших суб'єктів відповідної поведінки, які мають юридичні обов'язки);

- праводомагання – право звертатися до держави за захистом свого юридичного права та до міжнародного захисту конвенційних прав і свобод [226, с. 204-205].

Аналізуючи структуру права на судовий захист, варто відзначити також відсутність єдності думок з цього приводу серед вчених. Зокрема, професор С. В Шевчук на основі аналізу сталої практики Європейського суду з прав людини виділяє такі структурні елементи права на судовий захист: а) право на доступ до справедливого правосуддя (незалежний і неупереджений суд, встановлений відповідно до закону); б) розумний строк розгляду спорів; в) публічність і обґрунтованість судового рішення; г) пов'язані з ним гарантії (допустимість доказів, право на адекватний час і можливості для підготовки захисту, правову допомогу) [270, с. 240].

Аналогічну позицію має Н. М. Грень, яка у структурі права на судовий захист убачає тільки ті елементи права на справедливий суд, що встановлені міжнародними стандартами і розтлумачені Європейським судом з прав людини: 1) доступ до суду; 2) публічність судового розгляду; 3) незалежність і безсторонність суду; 4) розумний строк розгляду; 5) рівність учасників; 6) справедлива (належна) процедура розгляду справи [54, с. 133].

Натомість В. Я. Бурак при визначенні складових елементів «права на судовий захист» виділяє: 1) можливість звернутися з вимогою про захист порушеного або оспорюваного правами охоронюваного законом інтересу до суду в передбаченій законом формі; 2) можливість користуватись усіма передбаченими законом правами в процесі розгляду своєї вимоги, визначеними щодо цієї форми захисту прав; 3) можливість оскаржувати у визначеному законом порядку рішення компетентного органу (суду) [34, с. 180].

На думку С. В. Моліцького, право на судовий захист включає в себе принаймні чотири основні можливості: 1) можливість уповноваженої особи

звернутися з вимогою про захист порушеного або оспорюваного права чи охоронюваного законом інтересу до суду у позовній або іншій передбаченій законом формі; 2) можливість користуватися усіма передбаченими законом правами і гарантіями в процесі розгляду цієї вимоги, встановленими стосовно до даної форми захисту права; 3) можливість оскарження, опротестування у встановленому законом порядку рішення суду у даній справі; 4) можливість звернутися за здійсненням примусового виконання рішення [125, с. 550].

При цьому слід зазначити про підхід до визначення структури «права на судовий захист» з позиції матеріально-правового та процесуально-правового аспектів. Прикладом дуалістичної позиції, тобто поєднання цих двох аспектів є точка зору О. В. Лемак, яка виділяє інституціональні та процесуальні компоненти в структурі права на судовий захист. Інституціональний аспект права на судовий захист, на її думку, містить такі компоненти, як: а) доступ до суду, заснованого на законові; б) наділення суду належною компетенцією, що зумовлює суд визначати власну юрисдикцію і визначати критерії її самообмеження під час вирішення спорів про право; в) незалежність і безсторонність суду [106, с. 8, 13]. Процесуальний аспект полягає у: а) вирішенні спорів про право; б) вирішенні справи у розумні строки; в) публічності процесу; г) рівності і змагальності сторін; ґ) обґрунтованості рішень; д) можливості оскарження рішень [106, с. 8, 13].

У цілому, підтримуючи позицію О. В. Лемак про виділення інституціональних та процесуальних компонентів в структурі права на судовий захист, необхідно зазначити, що в сучасному світі, де правові системи постійно розвиваються відповідно до соціальних, економічних і технологічних змін, право на судовий захист також зазнає трансформацій. Адже чим більший прогрес спостерігається у суспільстві, тим більше розгалуженою стає структура розгляданого права та більш вдосконаленим механізм його реалізації.

Коли мова йде про структуру права працівника на судовий захист трудових прав, ми притримуємося думки вчених про необхідність виходити з переліку юридичних можливостей (правомочностей), що його складають.

Багато науковців вважають, що ключовим елементом у структурі суб'єктивного права є можливість уповноваженого суб'єкта активно вчиняти певні дії. При цьому інші структурні елементи цього права, без яких було б неможливим його ефективне здійснення, відіграють також важливу роль у його функціонуванні.

Отже, *право «власних дій»* є одним із елементів особистої свободи кожної особи.

Наголошуючи на праві працівника на судовий захист, *право «власних дій»* може бути розглянуте як активна, правомірна діяльність працівника, спрямована на захист своїх трудових прав та законних інтересів шляхом звернення до суду.

Право на звернення до суду за захистом означає, що працівник може самостійно або за допомогою уповноваженого ним представника звертатися до суду за захистом своїх порушених, невизнаних, оспорених трудових прав.

Україна, як учасниця Конвенції, має зобов'язання створювати умови для забезпечення доступу до правосуддя відповідно до положень визнаних міжнародних стандартів справедливого судового розгляду.

У частині 1 статті 6 Конвенції прямо зазначено, що кожен має право на розгляд справи судом, встановленим законом [90]. Фраза «встановленим законом» у статті 6 Конвенції має на меті забезпечити незалежність судової гілки влади від органів виконавчої влади, але при цьому підкреслюючи, що судова система має керуватися законами, що приймаються парламентом.

Європейський суд з прав людини досить вимогливо підходить і до встановлення того, чи був суд, який розглядав справу, незалежним та чи забезпечена його безсторонність. Практика Європейського суду з прав людини, в першу чергу, виходить з презумпції незалежності судів, яка розуміється, як здатність суду розглядати справу та ухвалювати судові

рішення, не перебуваючи при цьому у будь-якій залежності від волі сторін чи органів державної влади, та відсутність у судді особистої заінтересованості у розгляді справі [138].

Право «власних дій» гарантує працівнику право активної участі на всіх етапах судового процесу та включає в себе право звернутися до суду та гарантовано отримати розгляд та вирішення своєї справи судом.

Принцип справедливості судового розгляду, як визначено у рішеннях Європейського суду з прав людини, охоплює кілька ключових аспектів: належне відправлення правосуддя, доступність правосуддя для всіх, рівність сторін, змагальний характер судового процесу, обґрунтованість судових рішень тощо.

Наприклад, ЄСПЛ у п. 52 рішення від 19 червня 2001 року в справі «Креуз проти Польщі» (Case of Kreuz v. Poland, заява № 28249/95) зазначив: «Суд повторює, як він уже постановляв у багатьох випадках, що пункт 1 статті 6 гарантує кожному право подавати до суду будь-який позов, що стосується його цивільних прав та обов'язків [3]. Таким чином, це положення, яке містить у собі «право на суд», з якого випливає право доступу до суду, тобто право порушувати провадження у суді в цивільних справах, становить лише один аспект; однак це є той аспект, який дійсно робить можливим використання подальших гарантій, закладених у пункті 1 статті 6 [3]. Такі характеристики судового провадження, як справедливість, відкритість та невідкладність насправді не мають жодної цінності, якщо таке провадження передусім не порушено [3]. І в цивільних справах навряд чи можна уявити верховенство права без можливості мати доступ до суду (рішення Суду «Голдер проти Сполученого Королівства» (Case of Golder v. The United Kingdom) від 21 січня 1975 року [2].

У рішенні «Меньшакова проти України» (Case of Menshakova v. Ukraine, заява № 377/02) від 8 квітня 2010 року ЄСПЛ також виклав конвенційні стандарти стосовно доступу до суду: «Суд повторює, що пункт 1 статті 6 гарантує кожному право на звернення до суду з позовом щодо його прав та

обов'язків цивільного характеру. Таким чином, він втілює в собі «право на суд», яке, згідно з практикою Суду, включає в себе не тільки право ініціювати провадження, але й право розраховувати на «розгляд» спору судом» [6].

Говорячи про строк розгляду справи, необхідно зазначити, що ЄСПЛ не визначає конкретних строків розгляду справи, які можна вважати розумними або нерозумними – це питання вирішується в кожній окремій справі з урахуванням усіх особливостей та обставин, а саме, звертається увага на складність справи, належну поведінку заявника, яка не повинна становити умисного затягування розгляду справи та належну поведінку органів державної влади – організувати свої правові системи таким чином, щоб дати можливість судам реалізувати пункт 1 статті 6 Конвенції та неможливість зловживання своїми зобов'язаннями через недоліки судової системи [138].

За загальним правилом, розумний строк розраховується з моменту відкриття провадження у справі і завершується ухваленням остаточного рішення судом найвищої інстанції.

Крім вищезазначених критеріїв розумного строку розгляду справи, у практиці ЄСПЛ звертається увага на значущість для заявника питання, що є предметом розгляду, або особливе становище сторони в процесі. Так, без зволікань мають розглядатись справи про піклування над дітьми, трудові спори, справи, пов'язані з травматизмом та інші [138].

Європейський суд з прав людини застосовує вимоги про розумність строків не лише для розгляду справи в суді, але й для виконання судових рішень.

Практика ЄСПЛ засвідчує, що право на доступ до суду включає в себе й право на ухвалення рішення по справі. До конструкції «права на розгляд справи» також включається обов'язковий та остаточний характер судового рішення, а саме: обов'язок держав-учасниць Конвенції забезпечити остаточність судових рішень, що передбачає право вищих судів переглядати судові рішення лише з метою виправлення допущених помилок, а не для

проведення нових слухань [138]. Отже, Конвенція проголошує право кожної особи на справедливий суд, а ЄСПЛ у своїх рішеннях здійснює тлумачення кожного з його елементів.

Згідно практики Європейського суду з прав людини, сторона, яка задіяна у ході судового розгляду справи, зобов'язана з розумним інтервалом часу сама цікавитися провадженням у її справі, добросовісно користуватися належними їй процесуальними правами та неухильно виконувати процесуальні обов'язки, зокрема, як зазначено у справі «Пономарьов проти України» (Case of Ponomaryov v. Ukraine) від 03 квітня 2008 року, сторони мають вживати заходи, щоб дізнатись про стан відомого їм судового провадження [8]. Позивач (заявник) зобов'язаний демонструвати готовність брати участь на всіх етапах розгляду, що стосуються його безпосередньо, утримуватися від використання прийомів, які пов'язані із зволіканням у розгляді справи, а також максимально використовувати всі засоби внутрішнього законодавства для прискорення процедури слухання (рішення Європейського суду з прав людини у справі «Юніон Аліментарія Сандерс С. А. проти Іспанії» (Case of Unión Alimentaria Sanders S.A. v. Spain) від 07 липня 1989 року) [10].

Право на судовий захист є однією з ключових гарантій, які держава надає своїм громадянам, але таке право повинно використовуватися відповідально. Кожна особа, зокрема працівник, повинен користуватися своїми правами добросовісно, не зловживати ними.

Із розвитком суспільства активні можливості працівника в захисті своїх трудових прав у судовому порядку розширюються. Це включає в себе доступ до судової системи, використовуючи новітні технології, а саме електронну форму звернення.

Теза про необхідність активних дій особи в рамках її права на судовий захист передбачена як національними нормативно-правовими актами так і міжнародними. Тобто, законодавство не просто гарантує право працівника на судовий захист, але і вимагає певної активної участі працівника для його

реалізації. Проте така активна позиція може бути визначена і як обов'язок дотримання певних судових процедур, термінів подачі процесуальних документів чи надання необхідних доказів тощо.

Основними засадами (принципами) судочинства є змагальність сторін, тому активна участь працівника як учасника судового процесу, який прагне захистити свої трудові права у суді, є також важливою складовою захисту трудових прав, розгляду та вирішення спору.

З метою зміцнення довіри громадян до судової влади та підвищення ефективності судового розгляду справ, 12 лютого 2015 року Верховною Радою України було прийнято Закон України № 192-VIII «Про забезпечення права на справедливий суд» [173].

Дійсно, прийняття указаного Закону України призвело до важливих змін у регулюванні права на судовий захист. Тепер, у статті 7 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» безпосередньо закріплено право на справедливий суд [186].

Наступним структурним елементом права працівника на судовий захист є можливість працівника або уповноваженого ним представника вимагати від зобов'язаного суб'єкта виконання покладених на нього обов'язків *(право «вимога»)* через пред'явлення позову або подання іншого процесуального документу до суду.

Право «вимога» в контексті трудових відносин відіграє ключову роль у захисті прав та інтересів працівників та визначає правомочність працівника вимагати поваги до своїх трудових прав, а у разі порушення прав – вжиття відповідних заходів. Подання до суду процесуальних документів (позовної заяви, заяви, скарги) в таких ситуаціях є одним із механізмів захисту прав працівника. Проте це не просто процесуальна формальність, а демонстрація конкретної правової позиції працівника, який вважає, що його права порушені і має намір їх відновити.

Звернення до суду слугує засобом для працівника, щоб офіційно оформити свої вимоги, обґрунтувавши їх належним чином. Право вимоги

стає важливим елементом у процесі захисту трудових прав та законних інтересів працівника.

Слідуючим структурним елементом є *право «на міжнародний судовий захист»*, який передбачає право звернення до відповідних міжнародних судових установ, зокрема ЄСПЛ після вичерпання всіх національних юридичних засобів захисту у судовому порядку.

Це право активізується тоді, коли всі доступні національні юридичні засоби захисту були використані, і надає можливість працівникам звернутися у міжнародні судові установи, зокрема ЄСПЛ.

Окрім того, це право надає додатковий рівень захисту, та діє як інструмент перевірки і балансу для національних юридичних систем, що вимагає від держав-членів дотримуватися своїх зобов'язань у сфері прав людини ратифікувавши міжнародні-правові документи та імплементувавши їх у національне законодавство.

Указані вище правомочності в сукупності формують структуру суб'єктивного права працівника на судовий захист трудових прав і відіграють свою унікальну роль у процесі забезпечення ефективного судового захисту.

Така структура демонструє комплексний та багатоаспектний характер права працівника на судовий захист як суб'єктивного права в контексті трудових відносин.

2.3 Здійснення права працівника на судовий захист

Справжня сутність права розкривається в процесі його здійснення.

Слушною є позиція Р. О. Стефанчука, який наголошує на важливості розрізнення понять «здійснення» і «реалізація» суб'єктивних прав особи [220, с. 144].

У сучасній науковій літературі та національному законодавстві ці поняття досить часто використовуються як синоніми, проте це не є правильним.

Під терміном «здійснення» розуміють запровадження, втілення в життя; здійснювати – робити що-небудь дійсним, реальним; виконання чого-небудь [149, с. 52].

Ми підтримуємо думку Р. О. Стефанчука, який вважає, що поняття «здійснення» повинно стосуватись суб'єктивних прав, тоді як поняття «реалізація» стосується правомочностей як складових частин суб'єктивного права [220, с. 144]. Адже здійснення суб'єктивного права відбувається через і внаслідок реалізації конкретного повноваження, конкретної правової можливості, які закладені у змісті цього права [220, с. 144]. Крім того, науковець звертає увагу і на те, що в науковій літературі доволі часто допускають і іншу семантичну неточність, зокрема, деякі автори безпідставно поєднують поняття «реалізації» повноваження із поняттям «реалізації» правової норми [220, с. 144].

Здійснення суб'єктивного права полягає в тому, щоб у реальному житті використовувати можливості, які надає це право, користуючись законодавчо затвердженими способами вираження своєї волі та свободи поведінки.

У здійсненні суб'єктивного права й полягає його цінність, іншими словами – «есенція суб'єктивного права». Здійсненням суб'єктивного права є фактичне вчинення тих дій, актів реальної поведінки особи, можливість вчинення яких надана цій особі через закріплення за нею (набуття) суб'єктивного права [220, с. 144].

Здійснюючи свої суб'єктивні права, особа втілює в життя свою свободу дій і вибору, яка надана їй законом. Таким чином, «здійснення» права є активною дією особи, яка наділена цим правом.

Розглядаючи питання гарантій права на працю, О. А. Ситницька зазначає, що на сучасному етапі «право на судовий захист покликане

виконати важливе завдання: забезпечити та утвердити цінність особи працівника у сфері праці» [209, с. 21].

Законодавче закріплення права на судовий захист як на національному рівні в статті 55 Конституції України [91], так і на міжнародному рівні: у статті 7 Загальної декларації прав людини [72], статті 13 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [90], пункті 3 статті 2 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права [122] — це лише початковий етап у забезпеченні цього фундаментального права. Для того, щоб це право було не декларативним, а реально виконуваним та дієвим, важливо мати реальні правові інструменти для його здійснення.

Від того, наскільки ефективно це право здійснюється, залежить довіра до судової системи країни, а також здатність працівника відстоювати свої права та інтереси в суді.

Процес здійснення прав включає в себе його інтерпретацію та застосування до конкретних обставин.

Таким чином, право постійно «живе» і «розвивається» у процесі його здійснення, адаптуючись до змінюваних обставин та потреб суспільства. Тільки через цей процес здійснення право дійсно стає ефективним інструментом регулювання відносин, захисту прав та інтересів осіб.

Ми погоджуємося із твердженням І. В. Завальнюка, що право на судовий захист, як і кожне суб’єктивне право, має свою цінність лише в межах можливості його реалізації [70, с. 14].

Держава гарантує кожній особі право на судовий захист. Це означає, що кожна особа має право звернутися до суду з метою захисту своїх прав, свобод, законних інтересів, а держава, в свою чергу, має забезпечити належні умови для здійснення цього права.

Ключовим у здійсненні працівником права на судовий захист є поняття «захист». На нашу думку, це не просто формальна процедура подання позовної заяви, заяви (іншого процесуального документу), судовий розгляд,

ухвалення судового рішення, його виконання, а право отримати ефективний захист своїх трудових прав, свобод, інтересів тощо.

Для здійснення права працівника на судовий захист важливо, щоб існувала процедура звернення до суду, гарантії справедливого розгляду, виконання судових рішень, можливості їх оскарження.

Ефективне здійснення права працівника на судовий захист не обмежується лише наявністю права звернутися до суду.

Як влучно зазначає С. В. Сеник, «…у контексті дослідження законодавчо закріпленого права на судовий захист справедливою є доктринальна позиція, що умови успішної реалізації наведених законодавчих положень включають обов'язок держави та суспільства надавати усім заінтересованим суб'єктам реальні, ефективні та недискримінаційні можливості доступу до правосуддя, адже визначена у такий спосіб гарантія судового захисту означає, з одного боку, право звернутися за захистом до відповідного суду та, з іншого боку, – обов'язок суду розглянути звернення і ухвалити за результатами його розгляду законне та обґрунтоване рішення [203, с. 84].

Щодо взаємозв'язку між поняттями «право на судовий захист» та «право на звернення до суду для захисту» науковцем Н. О. Чучковою вказано, що ці суб'єктивні права нерозривно пов'язані між собою, як ціле та його частина. Право на судовий захист не може бути реалізоване без права на звернення до суду, і, в той же час, право на звернення до суду є неодмінною складовою частиною права на судовий захист [268, с. 42]. У процесі реалізації права на судовий захист, право на звернення до суду відокремлюється і стає самостійним процесуальним правом [268, с. 42].

Поняття «право на судовий захист» та «право на звернення до суду для захисту», як вказано Н. О. Чучковою, є взаємозалежними [268, с. 42].

Право на судовий захист – це комплексне право, яке включає в себе можливість захисту своїх прав та законних інтересів у судовому порядку. До

нього входить не лише право на звернення до суду, а й ряд інших гарантій таких, як право на справедливий судовий розгляд тощо.

Право на звернення до суду для захисту є першим кроком у здійсненні права на судовий захист, що дозволяє особі започаткувати судовий процес для вирішення конкретного спору, адже без можливості звернення до суду право на судовий захист втрачає свою практичну цінність.

Погоджуємося із твердженням С. Ф. Гуцу, яка зазначає, що для того щоб досягнути більш повної та кращої можливості реалізації права на працю, кожен нормативний акт у системі трудового законодавства України і передусім Кодекс законів про працю України повинен розглядати людину – основного суб'єкта правовідносин – як найвищу соціальну цінність [58, с. 108].

Здійснення права працівника на судовий захист включає цілу низку складових, починаючи від наявності відповідних правових норм, активною діяльністю особи (працівника), який бажає відстоювати свої трудові права у судовому порядку, закінчуючи функціонуванням системи судочинства.

Як вказує Б. І. Старуха, «…виконуючи обов'язки щодо забезпечення реалізації прав, свобод та обов'язків, суди здійснюють їх захист шляхом об'єктивного розгляду звернень громадян у разі порушення їх прав. Нормативне регулювання права громадян на судовий захист своїх прав, свобод та обов'язків базується на закріпленні в законодавстві України норм, що безпосередньо надають можливість людині звертатися за захистом до суду. Законодавством встановлюється порядок подачі звернення до суду, порядок розгляду його та винесення і виконання рішень по зверненню» [217, с. 115].

Для здійснення працівником свого права на судовий захист трудових прав та законних інтересів в Україні діють місцеві загальні, місцеві господарські та місцеві адміністративні суди, апеляційні загальні суди, апеляційні господарські та апеляційні адміністративні суди і Верховний Суд.

Відповідно до частини 1 статті 17 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» судоустрій будується за принципами територіальності, спеціалізації та інстанційності [186].

Згідно частини 4 статті 19 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» підставами для утворення, реорганізації чи ліквідації суду є зміна визначеної цим Законом системи судоустрою, необхідність забезпечення доступності правосуддя, оптимізації видатків державного бюджету або зміна адміністративно-територіального устрою [186]. Оскільки судоустрій будується за принципом територіальності, доцільно розглянути питання створення на базі місцевих загальних судів судових округів, які б об'єднували кілька об'єднаних територіальних громад та діяли на цих новостворених територіальних громадах [245, с. 136].

Для початку здійснення працівником права на судовий захист важливим є наявність факту порушення, невизнання чи оспорення трудових прав, законних інтересів. Подальше здійснення включає у себе волевиявлення працівника на звернення за судовим захистом.

Право на позов, що є фундаментальною концепцією в міжнародному праві, визначено в ряді міжнародних документів, включаючи Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (стаття 14) [122] та Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод (статті 6 і 13) [90].

В. І. Тертишніков визначає позов як звернену через суд до відповідача матеріально-правову вимогу про поновлення порушеного чи оспореного права [241, с. 128]. О. А. Логінов та О. О. Штефан розглядають позов як звернену через суд матеріально-правову вимогу позивача до відповідача щодо захисту порушеного, оспорюваного чи невизнаного права або охоронюваного законом інтересу, яка розглядається у визначеному законом процесуальному порядку [108, с. 130].

В. В. Комаров зазначає, що «позов – це вимога позивача до відповідача, звернена через суд, про захист прав, свобод чи інтересів, яка здійснюється в

певній, визначеній законом процесуальній формі. Кожний позов складається з трьох елементів: предмета, підстави, змісту» [148, с. 209-210].

Належним чином оформлений процесуальний документ, що подається до суду (позовна заява, заява, скарга) сприяє його прийняттю, і таким чином, дозволяє особі реалізувати своє право на звернення до суду за захистом.

У статті 4 ЦПК України закріплено, що кожна особа має право в порядку, визначеному цим Кодексом, звернутися до суду для захисту своїх порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод або законних інтересів. Відмова від права на звернення до суду за захистом є недійсною. [240]. Цим положенням закріплюється один із ключових аспектів права на судовий захист – право звернутися до суду для захисту.

Законодавчі умови для звернення до суду справді важливо збалансувати таким чином, щоб, з одного боку, гарантувати доступ до справедливого суду для всіх осіб, а з іншого – уникнути зловживань та безпідставних звернень, які можуть перевантажити судову систему та уповільнити процес вирішення справ.

Звернення до суду є першим кроком у процесі отримання судового захисту, проте саме в ході розгляду справи суд встановлює фактичні обставини справи, визначає, чи були порушені права позивача, і вирішує, які конкретні норми закону слід застосувати для їх відновлення та за результатами розгляду справи ухвалює судове рішення Іменем України.

Можливість оскарження судового рішення є важливим структурним компонентом здійснення права на судовий захист. Це означає, що працівник має не лише право на розгляд своєї справи в суді, але й на оскарження судового рішення до вищестоящого судового органу. Це дозволяє забезпечити надання оцінки судового рішення на предмет правильного застосування норм матеріального та недопущення порушення норм процесуального права, а також допомагає запобігти можливим помилкам або неправильному застосуванню законодавства.

Розвиток технологій, цифровізація створює нові виклики та можливості для захисту трудових прав працівників та передбачає також ряд специфічних аспектів у здійснення права працівника на судовий захист трудових прав.

Пандемія COVID-19 змусила не тільки Україну, але і весь світ шукати ефективні способи дистанційного розгляду судових справ.

Українська судова система виявила гнучкість і адаптивність до цих викликів, активно використовуючи електронні засоби для проведення судових процедур. Електронна система правосуддя в Україні, яка отримала значний розвиток під час пандемії, продовжує функціонувати і на сьогоднішній день, під час війни. Це дозволяє судам здійснювати правосуддя, незважаючи на складні умови.

Науковець О. Г. Привиденцев відзначає, що досвід, накопичений в період пандемії в контексті діджиталізації системи правосуддя, нині активно адаптується і навіть розвивається в умовах воєнного стану [159, с. 54]. Тобто, технологічні інновації, здобуті в період пандемії, зараз служать ключовим інструментом для підтримки функціонування судової системи в екстремальних умовах.

В умовах воєнного стану Єдина судова інформаційно-телекомунікаційна система та її підсистеми «Електронний суд», «Електронний кабінет», відіграють вкрай важливу роль в забезпеченні доступу до правосуддя та здійсненні особами права на судовий захист. Завдяки цій технології, люди можуть подавати процесуальні документи (позовні заяви, заяви тощо) надсилати і отримувати документи, а також дізнаватися про стан своїх справ без потреби фізично відвідувати судові установи. Це не тільки полегшує процес, але і забезпечує додатковий рівень безпеки для всіх учасників судового процесу.

Як повідомила суддя Верховного Суду Л. І. Рогач, експерти Європейської комісії з питань ефективності правосуддя (CEPEJ) на запит Верховного Суду підтвердили, що дистанційна форма участі судді в засіданні

не суперечить європейським стандартам, така можливість передбачена в законодавстві деяких європейських країн [198].

З огляду на вищезазначене були висловлені аргументовані пропозиції щодо необхідності доповнити статтю 11 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» нормою про те, що у разі неможливості здійснення правосуддя судом з об'єктивних причин під час воєнного або надзвичайного стану, у зв'язку з військовими діями судові засідання можуть проводитися у залах засідань інших судів, а також у режимі відеоконференції поза межами приміщення суду (зали засідань), у тому числі й суддею, із використанням власних технічних засобів [124, с. 30]. Ми також підтримуємо указану позицію.

Отже, Єдина судова інформаційно-телекомунікаційна система та її підсистеми «Електронний суд», «Електронний кабінет» під час дії воєнного стану не просто удосконалює, а взагалі робить можливим функціонування судової системи. Її використання не лише спрощує процес, але і робить його більш безпечним, а гнучкість системи дозволяє обмінюватися документами та отримувати інформацію в електронному вигляді.

Відповідно до пункту 3 Рекомендації Rec (2001) 3 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам «Щодо надання громадянам судових та інших юридичних послуг з використанням новітніх технологій» від 28 лютого 2001 року держави-члени Ради Європи мають забезпечити можливість: відкриття провадження за допомогою електронних засобів; здійснення подальших процесуальних дій у рамках провадження в середовищі електронного документообігу; отримання відомостей про хід справи шляхом отримання доступу до судової інформаційної системи; отримання інформації про результати провадження в електронній формі [191, 275].

Електронне правосуддя згідно з Рекомендацією CM/Rec (2009) 1 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо електронної демократії від 18 лютого 2009 року визначено як використання ІКТ (інформаційних та комунікаційних технологій) у реалізації правосуддя усіма

зацікавленими сторонами в юридичній сфері з метою підвищення ефективності та якості державних служб, зокрема для приватних осіб та підприємств [17]. Це включає в себе електронний зв’язок і обмін даними, а також доступ до судової інформації [190; 17].

Проблематика та важливість дослідження здійснення права на судовий захист підкреслюється тим, що вказане питання включено до Стратегії розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021 – 2023 роки, затвердженою Президентом України від 11 червня 2021 року № 231/2021, що підкреслює його актуальність та пріоритетність для держави [221]. Ця Стратегія визначає основні засади і напрями подальшого сталого функціонування та розвитку системи правосуддя з урахуванням кращих міжнародних стандартів та практик і передбачає, що з метою покращення доступу до правосуддя необхідно забезпечити розвиток електронного судочинства з урахуванням світових стандартів у сфері інформаційних технологій, його інтегрування в національну інфраструктуру електронного врядування шляхом запровадження можливості розгляду в онлайн форматі певних категорій справ незалежно від місцезнаходження сторін і суду та інших сервісів електронного судочинства, а також впровадження сучасного електронного діловодства в суді, електронного ведення справ, електронних комунікацій із судом, кабінету судді та кабінету учасника процесу [221].

На думку Н. І. Логінової, інформатизація системи судочинства є складовою Національної програми інформатизації України. Пріоритетними напрямками інформатизації в цій галузі є розробка мережевих технологій для органів судової влади, створення, упровадження та вдосконалення системи електронного документообігу, створення автоматизованих систем узагальнення судової практики та аналізу діяльності судів, розробка сучасної телекомунікаційної структури судів, створення єдиної судової бази даних тощо [109, с. 430].

Отже, звернення учасників справи із позовними заявами, заявами, скаргами, іншими процесуальними документами можливе як у паперовій

формі, так і в електронній формі з обов'язковою фіксацією електронним підписом.

Використання інформаційних технологій у судовій системі може значно полегшити доступ громадян до судових послуг, покращити прозорість судових процесів і допомогти покращити ефективність самого судового процесу. Таким чином, впровадження ІТ-технологій у судовий процес стає ключовим елементом адаптації судової системи до сучасних стандартів та потреб.

Здійснення права на судовий захист у сфері праці є критично важливим, оскільки це впливає на життя та благополуччя великої кількості людей. Захист прав працівників через ефективний судовий процес сприяє дотриманню справедливості, соціальній стабільності країни.

Основною проблемою, що стає на шляху здійснення працівником права на судовий захист, на думку І. Г. Козуб, є невизначеність у позитивному праві тих можливостей (прав), які працівник може використовувати в процесі здійснення такого права [89, с. 18].

Низька ефективність здійснення права на судовий захист у сфері праці є серйозною проблемою.

Вагомою перешкодою, що заважає здійсненню працівником права на судовий захист є недовіра до судової системи, яка може бути зумовленою багатьма факторами, такими як корупція; інколи роботодавці можуть виражати негативне ставлення до працівників, які вирішують захищати свої права у суді, це може призводити до їх переслідування, або інших негативних наслідків для працівника; досить часто тривалий судовий процес розгляду справи може вплинути на швидке вирішення трудового спору [257, с. 36]. Щоб вирішити ці проблемні питання, необхідно провести системну реформу ринку праці, оновити трудове законодавство та здійснити судово-правову реформу метою якої є створення спеціалізованих трудових судів.

Отже, здійснення права працівника на судовий захист – це регламентована державою правомірна, тобто здійснена у відповідності із

нормами законодавства діяльність працівника як суб'єкта трудових правовідносин, основний зміст якої полягає в активному використанні правових механізмів для захисту своїх трудових прав та законних інтересів в судовому порядку. Для досягнення ефективного захисту своїх прав у судовому порядку працівник має активно діяти, перетворюючи свої правові можливості в реальні процесуальні дії із обов'язковим дотриманням правил та порядку, визначених законом з метою судового захисту своїх трудових прав та законних інтересів.

Належне здійснення суб'єктивних прав включає в себе поведінку особи, яка користується цими правами, яка повинна відповідати нормам права і моралі, та не повинна посягати на права і свободи інших людей.

В умовах сучасного реформування трудового законодавства та посилення судового захисту прав працівників питання зловживання правами стає особливо актуальним. Ми підтримуємо позицію вчених, які вважають, що проблема зловживання правом тісно пов'язана саме із здійсненням суб'єктивного права, тобто процесуальним аспектом.

У статті 17 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод визначено принцип, який протистоїть можливості використовувати положення Конвенції як засіб для обходу або обмеження прав і свобод, визнаних цим документом [90]. Таким чином, ця норма підкреслює важливість недопущення зловживань у застосуванні прав.

Варто зазначити, що аналогічні твердження використовується і ЄСПЛ, який зазначає, що «позов, який подається до суду для розгляду, вважається справжнім та серйозним, якщо лише немає явних показників протилежного, які можуть стати підставою для висновку, що позов є безпідставним (frivolous) або сутяжницьким (vexatious) або йому іншим чином бракує обґрунтованості» (Case of Kupiec v. Poland, app. no. 16828/02, 03 February 2009) [4].

М. О. Стефанчук визначив зловживання суб'єктивним цивільним правом як передбачену нормами права поведінку уповноваженої особи щодо

здійснення свого суб’єктивного права, якою може бути завдано шкоди іншим особам [218, с. 12].

Зловживання правом, на думку, Г. С. Гончарової виявляється у діях, юридично не заборонених, вони дозволені, але не схвалюються ні в моральному, ні в будь-якому іншому плані [51, с. 63].

Зловживання працівником правом на судовий захист може призвести до перевантаження судової системи безпідставними позовами, затягуванням справ, а також може бути використано як засіб тиску на роботодавця. Особливо це стає актуальним у випадках, коли сторони використовують судовий процес не стільки для захисту своїх прав, скільки для досягнення побічних цілей (наприклад, шкодити репутації, затягувати час тощо).

Правові наслідки зловживання правом у трудових відносинах, за аргументами А. С. Сидоренко, виражаються у тому, що, приміром, при зловживанні правом працівником як суб’єктом трудових правовідносин, для нього настають такі негативні наслідки, як відмова в поновленні на роботі, в задоволенні позовних вимог, у захисті права [208, с. 441]. Відмова в захисті права має певні особливості: а) особа повинна бути суб’єктом трудових правовідносин, а також здійснювати свої суб’єктивні права; б) суд може відмовити в задоволенні позову лише у випадку, якщо за захистом порушеного права звернулась особа, яка допустила зловживання правом, і цей факт доведено в судовому засіданні; в) застосування цієї санкції судом не є обов’язком; він може як відмовити, так і не відмовляти в захисті права, оскільки законодавство не містить положення, за якого суд може не застосовувати відмови в захисті права [208, с. 441].

Я. В. Сімутіна визначила наступні характерні риси зловживання працівником, як суб’єктом трудових правовідносин, своїм правом: 1) така поведінка завжди є несумлінною; 2) працівник діє навмисно, бажаючи одержати певну вигоду (наприклад, отримати середньомісячний заробіток за час вимушеного прогулу); 3) його поведінка здатна завдати шкоди роботодавцю або заподіює її; 4) відсутня пряма протиправність, і ситуація не

конкретизується в нормативно-правових актах [210, с. 165]. Конкретними формами зловживання правом з боку працівників, які найчастіше зустрічаються на практиці, є: 1) приховування тимчасової непрацездатності; несвоєчасне повідомлення роботодавця про тимчасову непрацездатність на момент звільнення; 2) приховування інформації про вагітність; 3) приховування факту інвалідності; 4) навмисне завдання матеріальної шкоди роботодавцю недобросовісними діями – розірванням трудового договору за власним бажанням, а потім оскарження звільнення; 5) навмисне затягування отримання трудової книжки або розрахунку при звільненні тощо [210, с. 165].

Верховний Суд неодноразово у своїх постановах констактував зловживання працівником своїми правами, вказуючи, що останній діяв недобросовісно, наприклад: постанова Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 29 липня 2020 року у справі № 524/10015/18 [154]; постанова Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 16 червня 2022 року у справі № 211/6466/19 [155].

Випадками зловживання працівником правом на судовий захист можна вважати зловживання процесуальними правами.

У статтях 44 ЦПК України [240], 43 ГПК України [53], 45 КАС України [87] зазначено про неприпустимість зловживання процесуальними правами.

Отже, важливо забезпечити баланс між гарантованим правом працівника на судовий захист трудових прав та законних інтересів і запобіганням зловживанню цим правом.

Суб’єктивні права мають абсолютний характер у тому сенсі, що вони є гарантованими, але їхнє здійснення повинно бути в межах закону та відповідати вимогам правового порядку і моральним принципам. Здійснення суб’єктивних прав передбачає дотримання закону, і будь-яке порушення норм законодавства не може вважатися законним використанням суб’єктивних прав.

Співвідношення між неналежним здійсненням працівником права на судовий захист та зловживанням правом є важливим питанням і потребує аналізу.

Неналежне здійснення права працівника на судовий захист полягає в тому, що хоча працівник і має законні підстави для захисту своїх трудових прав у суді, проте здійснює це право неналежним чином через свою необізнаність.

Зловживання правом відбувається тоді, коли працівник користується своїм правом на судовий захист не з метою захисту своїх прав та законних інтересів, а для досягнення інших, часто недобросовісних цілей (з метою завдання шкоди іншій особі чи з метою уникнення відповідальності).

Отже, головна різниця між цими двома поняттями полягає у відповідності дій працівника, що звертається за захистом своїх трудових прав та законних інтересів до суду, законодавчим актам та мотивам.

Національне законодавство, яке містить як норми, які встановлюють права, так і норми, які встановлюють загальні юридичні обов'язки (наприклад стаття 23 Конституції України [91], стаття 13 ЦК України [239] тощо), містить також норми щодо заборони користуватися наданими правами і обов'язками на шкоду правам і свободам інших осіб.

Принцип добросовісності служить орієнтиром для суб'єктів права які здійснюють свої права і обов'язки, вимагаючи від них чесної, об'єктивної та відповідальної поведінки.

Зловживаючи своїми правами, працівник використовує надані йому державою права всупереч їхньому призначенню, створюючи видимість правомірності вчинюваного діяння.

Це свідчить про те, що протиправною слід вважати не лише поведінку, яка порушує конкретні норми права, але й поведінку, яка суперечить моральним принципам суспільства в цілому.

З метою добросовісного здійснення трудових прав та втілення принципу недопустимості зловживання правом, вважаємо, що Кодекс законів про

працю України необхідно доповнити статтею 2-3 «Добросовісне здійснення трудових прав. Заборона зловживання трудовими правами» наступного змісту: « 1. Суб'єкти трудових правовідносин у процесі здійснення своїх прав мають дотримуватися принципів добросовісності, поваги до прав та інтересів інших та уникати дій, які мають на меті завдати шкоди іншим учасникам трудових відносин або третім особам. Забороняється будь-яка діяльність суб'єкта трудових правовідносин, спрямована на завдання умисної шкоди іншому учаснику трудових правовідносин, а також будь-яке зловживання своїми правами.

2. Зловживання правом у сфері трудових правовідносин визнаються дії або бездіяльність, коли особа використовує своє право не для досягнення соціально корисних цілей, на які воно спрямовано, а з наміром завдати шкоди іншій стороні або отримати неправомірну вигоду.

3. Оцінка дій або бездіяльності суб'єкта трудових правовідносин на предмет зловживання правом визначається відповідно до фактичних обставин.

4. У випадку виявлення фактів зловживання трудовим правом, суб'єкт трудових правовідносин може бути притягнутий до відповідальності відповідно до законодавства України».

Крім того, до статті 44 ЦПК України [240], статті 43 ГПК України [53], статті 45 КАС України [87] необхідно внести доповнення, а саме ч. 5 такого змісту:

5. «Якщо подана до суду учасником судового процесу скарга, заява, клопотання чи письмові докази містять образливі вислови, ненормативну лексику або інші вирази, що порушують повагу до суду та інших учасників судового процесу, суд має право повернути таку скаргу, заяву, клопотання чи письмові докази або залишити скаргу, заяву, клопотання без розгляду».

Це доповнення може допомогти покращити процесуальну дисципліну, а також підвищити рівень поваги до судової системи та усіх учасників судового процесу.

Висновки до розділу 2

Підсумовуючи викладене, можна сформулювати такі висновки до другого розділу дисертаційного дослідження:

1) Визначено особливості, які характеризують суб'єктивне право працівника на судовий захист трудових прав.

На основі цих особливостей запропоновано загальнотеоретичне авторське визначення дефініції «право працівника на судовий захист як суб'єктивне право», що визначається мірою можливої правомірної, активної поведінки працівника, яка встановлена нормами права, зміст якої полягає в можливості працівника, як суб'єкта трудових правовідносин, здійснювати дозволені законом дії шляхом звернення до судових органів на національному рівні з вимогою щодо ефективного захисту трудових прав, забезпечення державою обов'язковості, невідворотності виконання судового рішення за будь-яких умов і можливості його оскарження у разі незгоди, та застосуванні відповідних заходів впливу щодо до тих, хто порушив його трудові права, а після вичерпання всіх національних судових засобів захисту, можливість звертатися до міжнародних судових установ.

Підкреслено, що право працівника на судовий захист як суб'єктивне право не підлягає обмеженню навіть під час дії воєнного стану та вказано на особливість такого права, що поєднує в собі як публічні, так і приватні риси.

Обґрунтована необхідність внесення змін до статті 2 КЗпП України, а саме: доповнення її частиною 3 такого змісту: «Після використання всіх національних судових механізмів юридичного захисту працівники мають право на звернення до міжнародних судових установ».

Вказано на необхідність врахування указаного положення у проєкті Трудового кодексу України, де у статті «Основні трудові права працівників» серед трудових прав передбачити право працівника на ефективний судовий захист незалежно від сфери діяльності або займаної посади, та після

використання всіх національних судових механізмів юридичного захисту право на звернення до міжнародних судових установ».

2) Проаналізовано структуру права працівника на судовий захист трудових прав як суб'єктивного права та виділено наступні ключові правомочності:

Право «власних дій» працівника, що полягає в активній, правомірній діяльності працівника, спрямованої на захист трудових прав та законних інтересів шляхом звернення до суду, яка включає в себе: право на доступ до суду, який є незалежним і неупередженим, з метою забезпечення об'єктивного та справедливого розгляду справи, використовуючи новітні технології; право працівника пред'явити свої вимоги щодо порушених прав чи законних інтересів як в письмовій, так і в електронній формах; повне користування процесуальними правами і гарантіями під час судового розгляду, що забезпечує дотримання основних принципів справедливості та правосуддя; право на розгляд справи у розумний строк, можливість оскарження судових рішень у вищестоящих судових органах з метою перевірки їх відповідності закону та праву на справедливий суд; право на виконання судового рішення.

Право «вимога», що визначає правомочність працівника вимагати поваги до своїх трудових прав, а у разі порушення прав – вжиття відповідних заходів шляхом звернення до суду.

Право «на міжнародний судовий захист» – право на звернення до міжнародних судових установ, зокрема ЄСПЛ після вичерпання всіх національних юридичних засобів юридичного захисту у судовому порядку.

3) Надано авторське визначення поняття «здійснення працівником права на судовий захист», під яким розуміється регламентована державою правомірна, тобто здійснена у відповідності із нормами законодавства діяльність працівника як суб'єкта трудових правовідносин, основний зміст якої полягає в активному використанні правових механізмів для захисту своїх трудових прав та законних інтересів в судовому порядку. Для

досягнення ефективного захисту своїх прав у судовому порядку працівник має активно діяти, перетворюючи свої правові можливості в реальні процесуальні дії із обов'язковим дотриманням правил та порядку, визначених законом з метою судового захисту своїх трудових прав та законних інтересів.

Розвиток технологій, діджиталізація багатьох сфер суспільного життя впливають на захист трудових прав працівників, створюючи при цьому як нові можливості для працівника шляхом подання позовних заяв, скарг, та інших процесуальних документів у електронній формі, так і нові виклики.

Важливим аспектом права на судовий захист є створення умов, при яких з одного боку забезпечується непорушність права працівника на судовий захист трудових прав та законних інтересів, а з іншого — встановлення ефективних механізмів, що запобігають неправомірному використанню цього права.

Запропоновано КЗпП України доповнити статтею 2-3 «Добросовісне здійснення трудових прав. Заборона зловживання трудовими правами» наступного змісту: «1. Суб'єкти трудових правовідносин у процесі здійснення своїх прав мають дотримуватися принципів добросовісності, поваги до прав та інтересів інших та уникати дій, які мають на меті завдати шкоди іншим учасникам трудових відносин або третім особам. Забороняється будь-яка діяльність суб'єкта трудових правовідносин, спрямована на завдання умисної шкоди іншому учаснику трудових правовідносин, а також будь-яке зловживання своїми правами.

2. Зловживання правом у сфері трудових правовідносин визнаються дії або бездіяльність, коли особа використовує своє право не для досягнення соціально корисних цілей, на які воно спрямовано, а з наміром завдати шкоди іншій стороні або отримати неправомірну вигоду.

3. Оцінка дій або бездіяльності суб'єкта трудових правовідносин на предмет зловживання правом визначається відповідно до фактичних обставин.

4. У випадку виявлення фактів зловживання трудовим правом, суб’єкт трудових правовідносин може бути притягнутий до відповідальності відповідно до законодавства України».

Запропоновано внести зміни до статті 44 ЦПК України, статті 43 ГПК України, статті 45 КАС України, а саме доповнити їх ч. 5 такого змісту:

5. «Якщо подана до суду учасником судового процесу скарга, заява, клопотання чи письмові докази містять образливі вислови, ненормативну лексику або інші вирази, що порушують повагу до суду та інших учасників судового процесу, суд має право повернути таку скаргу, заяву, клопотання чи письмові докази або залишити скаргу, заяву, клопотання без розгляду».

РОЗДІЛ 3
ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СУДОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ

3.1 Вдосконалення правового механізму судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників в умовах євроінтеграційних процесів

З метою інтеграції України до європейського співтовариства Верховна Рада України 16 вересня 2014 року ратифікувала Угоду про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої, яка набрала чинності 01 вересня 2017 року [234]. Указана Угода про асоціацію між Україною та ЄС охоплює зобов'язання з широкого кола питань політичної, соціальної, економічної, правової, інших сфер функціонування нашої держави і визначає стратегічні орієнтири реалізації соціально-економічних реформ в Україні та розвитку національного законодавства.

Законом України «Про внесення змін до Конституції України (щодо стратегічного курсу держави на набуття повноправного членства України в Європейському Союзі та в Організації Північноатлантичного договору)» від 7 лютого 2019 року № 2680-VIII закріплено стратегічний курс держави на набуття повноправного членства України в ЄС та в НАТО [170]. Цей стратегічний курс визначає напрямки дій та пріоритети, які Україна повинна враховувати у своїй внутрішній та зовнішній політиці, зокрема, у реформах, спрямованих на зміцнення демократії, дотриманні прав людини та формуванні правової держави.

28 лютого 2022 року Україна подала заявку на членство в Європейському Союзі відповідно до статті 49 Договору про Європейський Союз [64].

Цей крок став відображенням стратегічного курсу України на інтеграцію з ЄС та подальше втілення європейських цінностей, а також забезпечення принципу верховенства права та продовження запровадження стандартів ЄС, зокрема, і в сфері трудових правовідносин та судочинстві. 17 червня 2022 року Європейська комісія виступила із рекомендацією до Європейської Ради про надання Україні статусу кандидата на вступ до Європейського Союзу. 23 червня 2022 року Європейський парламент схвалив резолюцію, а Європейська Рада надала Україні офіційний статус кандидата на вступ до Європейського Союзу.

У цілому євроінтеграційний процес передбачає не лише впровадження правових норм ЄС в національне законодавство, але й перейняття цілісної системи цінностей та підходів, на яких базується Європейський Союз. Все це у подальшому має сприяти економічному розвитку України, поступовому зростанню добробуту громадян та приведення нашої держави до рівня держав-членів ЄС. Особливо це важливо на фоні спаду економіки через російську агресію, знищення ворогом промислових об’єктів, інфраструктури, аграрного виробництва, соціальних, медичних, наукових, освітніх і культурних закладів, що призвело до масових звільнень працюючих, міграцію мільйонів працездатних громадян України за кордон та різке зубожіння населення.

Євроінтеграція у сфері трудового законодавства вимагає не лише перегляду та зміни норм чинного законодавства України і прийняття нових нормативно-правових актів, що відповідають міжнародним і європейським стандартам, але й створення справжньої культури поваги до прав працівників, дотримання принципів соціальної справедливості та удосконалення системи захисту прав працівників, зокрема у судовому порядку.

Тому навіть після вступу до ЄС, враховуючи нові ініціативи та реформи на рівні ЄС, Україні необхідно буде зосереджувати свої зусилля на підтримці відповідності свого національного законодавства до європейських

стандартів. Постійна гармонізація законодавства до законодавства ЄС буде свідчити про готовність України до глибшої інтеграції, підтримки європейських цінностей та постійного вдосконалення своєї правової системи.

Удосконалення трудового законодавства потребує визначення новітніх шляхів у сфері захисту трудових прав та законних інтересів працівників судовими органами. Одне з найважливіших завдань цього процесу – вдосконалення правового механізму судового захисту, щоб забезпечити більш високий рівень судового захисту працівників.

Досліджуючи питання захисту трудових прав працівників в сучасних умовах, М. І. Іншин зазначає, що правовий захист спрямовано на захист трудових прав громадян та є важливою складовою частиною демократичного, правового і соціального суспільства. Окрім того, вчений наголошує, що правовий захист – це правова можливість працівника використовувати з метою захисту своїх трудових прав встановлені у нормативно-правових актах примусові дії або звернутися до відповідних компетентних державних чи міжнародних органів, інституцій та осіб щодо подальшої реалізації свого права на захист з метою відновлення порушених трудових прав [77, с. 73; 78, с. 132]. Розширює розуміння цього твердження О. В. Григоренко, яка вказує, що обов'язковою умовою існування будь-якої сучасної правової та демократичної держави є не лише закріплення комплексу прав і свобод особи, але й «належний механізм їх визнання, дотримання та ефективного захисту» з урахуванням того, що у захисті прав та інтересів особи потреба виникає в той момент, коли ці права та інтереси порушуються чи оскаржуються [55, с. 144].

На думку І. І. Сенчук, сутність будь-якого механізму захисту прав полягає в послідовності дій людини й досягнення певного результату [204, с. 190].

І. В. Лагутіна розглядає механізм захисту порушених трудових прав як послідовний процес, який складається з трьох етапів: 1) оцінка працівником, права якого порушуються, оспорюються чи не визнаються, обставин і

характеру порушення; 2) вибір форми захисту, 3) вибір способу захисту в межах відповідної форми захисту [103, с. 21].

Запропонований І. В. Лагутіною механізм захисту підкреслює послідовний підхід до захисту трудових прав, дозволяючи працівнику ефективно реагувати на порушення та шукати найкращі способи їх вирішення.

Ми погоджуємося із твердженням В. Я. Бурака, який у своєму дисертаційному дослідженні під «правовим механізмом захисту трудових прав та законних інтересів працівників» розуміє систему взаємоузгоджених та взаємопов'язаних між собою елементів, як-от: наявність у особи права на захист; правові принципи; норми трудового права; галузеві правовідносини; повноважні на захист трудових прав та правомірних інтересів суб'єкти; трудові права та законні інтереси працівників; правові форми захисту; юридичні факти, що свідчать про порушення права; правозастосувальні акти юрисдикційних та неюрисдикційних органів; акти самозахисту; правові способи захисту порушених прав та інтересів [35, с. 90]. Метою правового захисту трудових прав та законних інтересів є досягнення високого рівня захищеності працівників за допомогою визначених законодавством правових форм та способів: припинення порушень трудового законодавства; відновлення порушених трудових прав у межах і порядку, визначених законом; відшкодування шкоди, заподіяної порушенням трудових прав [35, с. 90].

А. О. Гордеюк зауважує, що, коли йдеться не тільки про існування, а про ефективну роботу або дію правового механізму захисту будь-яких прав, зокрема трудових прав працівників, необхідна більш досконала нормативно-правова база, яка на усіх рівнях (Конституції України, КЗпП, законів України про працю, підзаконних нормативних актів, колективно-договірного регулювання трудових відносин) має надійно забезпечувати цей захист та передбачати діючі санкції за порушення відповідних норм [52, с. 58].

Натомість О. А. Любчик вказує, що механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників представляє собою систему взаємозв'язаних дій та процедур, які мають на меті реагування на випадки порушення трудових прав [113, с. 53]. Ця система передбачає використання різноманітних юридичних інструментів таких, як: припинення незаконних дій, відновлення порушених прав та притягнення до відповідальності порушників, у результаті чого цей механізм служить гарантією забезпечення належних умов праці і захисту прав працівників у випадку їх порушення або невизнання [113, с. 53].

Створення цілісної, внутрішньо узгодженої, заснованої на національному та міжнародному досвіді системи законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, що регулюють порядок реалізації громадянами права на працю, а також розвиток позитивної практики застосування норм таких правових актів є одним із пріоритетних завдань кожної незалежної, демократичної, соціальної, правової держави, а кодифікація трудового законодавства в сучасних умовах виступає одним із ключових інструментів виконання такого завдання [113, с. 48].

Аналіз зазначених вище висновків науковців вказує на їх одностайність у необхідності удосконалення трудового законодавства та правового механізму захисту трудових прав працівників.

Ми підтримуємо висновок В. В. Бонтлаба про те, що в умовах євроінтеграційних процесів у нашій державі важливою є заміна застарілих способів та методів у регулюванні трудових відносин та виконання конкретних вимог, які поставлені перед Україною європейською спільнотою, а тому для України важливо перейняти позитивний досвід законотворення саме у європейських країн [31, с. 318]. Застаріле законодавство про працю потребує запровадження нових механізмів, характерних для членів ЄС, і сфера трудових спорів у цьому контексті не є винятком [31, с. 318].

Згідно зі ст. 420 Угоди про асоціацію основними завданнями у сфері співробітництва у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних

можливостей є підтримка розвитку соціальної та юридичної справедливості в рамках модернізації ринку праці; сприяння формуванню умов на ринку праці, які були б гнучкими та захищеними; розширення активних ініціатив на ринку праці та оптимізація служб зайнятості; підтримка ринків праці, орієнтованих на інтеграцію незахищених груп населення; редукція неформальної економіки через перетворення нелегальної роботи; забезпечення рівності між статтями у зайнятості та посилення ролі соціальних партнерів [234].

В Україні активно йде робота над досягненням визначених в Угоді цілей. З часу її ратифікації в Кодекс законів про працю України було внесено численні зміни, прийняті нові нормативно-правові акти.

Україна, яка активно рухається шляхом євроінтеграції, має забезпечити відповідність свого трудового законодавства до законодавства ЄС.

Європейські та міжнародні стандарти у сфері праці виступають ключовим орієнтиром для багатьох країн, які прагнуть привести свою трудову політику у відповідність до кращих світових практик.

Прийняття нового Трудового кодексу України, який враховував би ці стандарти та одночасно відповідав би національним особливостям та потребам ринку праці, є необхідним кроком у цьому напрямі. Це не лише зміцнить права працівників, але і стане певним інструментом для підвищення конкурентноспроможності України на міжнародному рівні, а також зміцнить позиції у процесі європейської інтеграції [258, с. 82].

К. В. Мельник в свою чергу зазначає, що новий Трудовий кодекс України має взаємоузгоджуватися з принциповими нормами міжнародного трудового права, зокрема, він повинен: а) бути вільним від ідеологічних стереотипів і декларативних норм законодавства радянського зразка; б) відповідати соціально-економічним і культурним процесам сучасності; в) систематизувати в єдиний цілісний акт усі трудові норми і принципи України й міжнародного трудового права, всі загальні й універсальні правові норми галузі (чому допоможе ліквідація існуючих прогалин у правовому

регулюванні й усунення дублюючих норм); г) детально диференціювати повноваження органів державної влади й органів місцевого самоврядування у сфері регулювання трудових відносин [117, с. 18].

Трудові права працівників тісно переплетені з багатьма аспектами життя суспільства, і хоча вони регулюються нормами трудового права, їх захист також забезпечується нормами інших галузей права.

В. Я. Бурак вказує, що особливістю нормативно-правового забезпечення захисту трудових прав та законних інтересів працівників, що істотно впливає на стан законодавчого регулювання відносин зазначеного виду, є спеціально різногалузева спрямованість нормативних актів, яка, об'єктивно унеможливлює їх кодифікацію та об'єднання в єдиному уніфікованому Кодексі чи Основах законодавства [35, с. 186]. Різногалузева правова природа норм, що застосовуються під час процедури (чи процесу) щодо захисту, закономірно випливає із витоків та функціонуванні процесуальних (цивільно-; адміністративно-) та матеріальних (цивільного, трудового, адміністративного) галузей права [35, с. 186].

Ключовими засадами реформування законодавства щодо захисту прав учасників трудових правовідносин в умовах євроінтеграції, на думку О. Г. Середи, можуть стати: а) оптимальне збалансування захисної й виробничої функцій трудового права, за допомогою яких має бути забезпечена рівновага інтересів найманих працівників і роботодавців; б) дотримання вже встановлених соціальних стандартів у сфері праці; в) усунення усіх проявів дискримінації працівників за ознаками статі, раси, політичних переконань та інших обставин, визначених Конституцією й КЗпП України, із забезпеченням високого рівня захисту праці жінок та молоді й реальною забороною дитячої і примусової (обов'язкової) праці; г) забезпечення диференціації правового регулювання праці, тобто максимальне врахування в майбутньому Трудовому кодексі України особливостей праці працівників малого бізнесу, виробничих кооперативів,

окремих категорій осіб, які працюють за нетиповими формами зайнятості, або за цивільно-правовими договорами [206, с. 396].

В Україні ведеться наполеглива робота щодо приведення національного законодавства у відповідність міжнародним стандартам. Однак, слід зазначити, що ступінь узгодженості вітчизняного трудового законодавства з міжнародним все ще залишається недостатнім. Особливо це стосується сфери захисту трудових прав працівників.

Процес конвергенції міжнародного та національного трудового законодавства може бути успішним у разі дотримання трьох умов: збереження всього кращого у вітчизняному законодавстві, запозичення кращих моделей, ідей і принципів із зарубіжного законодавства та врахування особливостей національної правової системи [128, с. 59].

Європейський суд з прав людини регулярно розглядає справи, пов’язані з порушенням права на справедливий суд, яке гарантується статтею 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [90]. Це включає в себе і право на судовий захист у сфері трудових відносин. Через це багато європейських країн приділяють особливу увагу створенню ефективних механізмів для здійснення та захисту трудових прав своїх громадян.

Забезпечення прав і свобод працівників є запорукою стабільності, довіри та соціальної гармонії в суспільстві. У такому контексті відповідне правове регулювання та ефективні механізми захисту відіграють ключову роль у захисті прав працівників.

В умовах, коли Україна переживає складний період у зв’язку з повномасштабною війною росії, суспільство потребує посилення правових механізмів захисту трудових прав працівників.

Правове регулювання трудових відносин у державах-членах ЄС здійснюється як на основі правових актів ЄС (директив та рекомендацій, регламентів тощо), так і національним законодавством кожної країни.

Це означає, що потрібно враховувати соціально-економічні доктрини кожної країни-члена, які безпосередньо впливають на формування трудового законодавства в кожній державі, яка є членом ЄС. Проте, водночас, інституції ЄС визначають загальний курс і людиноцентричний підхід до розвитку трудового законодавства як в ЄС, так і в кожній державі-члені, яка входить до її складу окремо.

Основним принципом трудового права ЄС є принцип людиноцентричності, згідно з яким права та інтереси працівників мають бути захищені та забезпечені, а умови праці мають відповідати мінімальним стандартам. Цей принцип відображається у вимогах ЄС щодо мінімальної заробітної плати, максимальної тривалості робочого дня та тижня, права на відпустку та відпочинок, охорону здоров'я та безпеку праці.

Національні суди країн-членів можуть, а іноді й зобов'язані звернутися до Суду справедливості ЄС за роз'ясненнями щодо тлумачення норм права ЄС, коли виникають сумніви щодо правильного розуміння положень європейських законодавчих актів або їх чинності [258, с. 81].

Все це вказує на те, що після вступу України до ЄС національні суди також зможуть, а в окремих випадках будуть зобов'язані звертатися до Суду справедливості ЄС за роз'ясненнями норм права ЄС. Саме через це є необхідність дуже виваженого та професійного підходу до вдосконалення чинного трудового законодавства в умовах приведення його у відповідність до європейських стандартів і можливого реформування судової системи та створення спеціалізованих трудових судів [258, с. 81].

На думку В. С. Бігуна, правосуддя – це не просто формальний механізм застосування закону, а ключовий інструмент для забезпечення прав та свобод громадян. «Правозахисний смисл правосуддя» вказує на те, що основною функцією суду є захист прав людини, а не просто інтерпретація закону [26, с. 110]. Цей погляд науковця розширює традиційне розуміння ролі суду, акцентуючи на тому, що суди існують не для того, щоб просто застосовувати закон, а для того, щоб гарантувати справедливість та захист прав людини.

Досвід європейських країн вказує на підвищення ролі спеціалізованих органів, які займаються розглядом трудових спорів [75].

Такі суди існують у багатьох країнах світу, зокрема у Франції діють спеціалізовані суди для розгляду трудових спорів, відомі як «prud'hommes» або «прюдомінальні суди». У Федеративній Республіці Німеччині існують суди з трудових спорів, які успішно вирішують різноманітні трудові спори і доводять свою ефективність. Їх завданням є забезпечення спеціалізованого, оперативного та компетентного розгляду трудових спорів, що сприяє підвищенню якості та ефективності судового захисту трудових прав. Спеціальні суди для розгляду трудових спорів «conseils de prud'hommes» існують в деяких кантонах Швейцарії. Вони розглядають трудові спори з малою сумою позову. Досить розвинена система трудових судів в Іспанії. У Швеції функціонує загальнонаціональний Суд з трудових справ, юрисдикція якого вичерпно визначена в Законі про трудові спори 1974 року (в редакції 1977 року). Діяльність спеціалізованого трудового суду Фінляндії регламентується Законом про Трудовий суд 1974 року. Сторонами спору в Трудовому суді є сторони колективного договору, навіть якщо безпосередньо заінтересованою стороною є працівник. Трудові суди діють і в інших країнах.

У зв’язку з цим, Україні слід розглянути можливість створення спеціалізованої судової інституції для розгляду трудових спорів, вивчаючи позитивний досвід європейських країн і адаптуючи його до вітчизняних реалій. Врахування міжнародного досвіду і запровадження спеціалізованих трудових судів в Україні може стати кроком до зміцнення правового захисту працівників та підвищення ефективності регулювання трудових відносин.

Ідея про запровадження спеціалізованих судів для розгляду трудових спорів – не є новою, а постійно знаходиться в центрі уваги науковців і практиків. Такі науковці як Н. Б. Болотіна, С. І. Запара, В. В. Лазор, І. І. Яцкевич, О. М. Ярошенко розглядали це питання, досліджуючи потреби та переваги такого підходу та існування трудових судів [282, с. 224; 30; 104; 74, с. 171; 280 с. 176].

На думку Н. В. Плахотіної, враховуючи самостійність методу правового регулювання трудових процесуальних правовідносин, який зумовлюється специфікою загального положення суб'єктів, специфікою юридичних фактів, а також характером юридичних санкцій, що застосовуються при регулюванні цих правовідносин, важливо започаткувати створення спеціалізованої трудової юстиції в Україні [146, с. 13].

Г. І. Чанишева також вказує, що досвід функціонування спеціалізованої трудової юстиції у країнах Заходу є корисним для України, адже діяльність судів із трудових справ свідчить про ефективний захист прав та інтересів працівників, сприяє примиренню сторін трудового договору шляхом досягнення компромісу, попередженню трудових конфліктів [260 с. 78].

Натомість К. В. Мельник зазначає, що діюча 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 [117, с. 11].

Ріст значимості спеціалізованих інституцій з розгляду трудових спорів в європейських країнах вказує на тенденцію до оптимізації судової системи і зосередженості на конкретних сферах права. Це, безумовно, покращує якість судового захисту та сприяє більшій справедливості у розгляді спорів.

Як показує практика, вирішення трудових спорів у судовому порядку має свої специфічні процесуальні особливості. Наразі процедура розгляду трудових спорів в основному врегульована ЦПК України. Трудові спори окремих категорій працівників підлягають розгляду за нормами ГПК України та КАС України. Деякі трудові відносини, що стосуються судового порядку та вирішення індивідуальних трудових спорів, регулюються нормами чинного КЗпП України 1971 року. У зв'язку з цим вони не узгоджуються із нормами вітчизняного процесуального законодавства. Крім того, оскільки трудові відносини мають договірний характер, джерелами трудового права є локальні нормативні акти, до яких входить колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку тощо. Саме цими локальними актами в

основному і здійснюється регулювання трудових відносин працівників конкретного підприємства, установи, організації. Оскільки держава наділила роботодавців правом прийняття локальних правових актів, то такі акти мають оскаржуватися в порядку адміністративного судочинства. Вважаємо, що існує необхідність прийняття Трудового процесуального кодексу, в якому необхідно закріпити процедуру оскарження указаних локальних нормативно-правових актів роботодавця. На сьогодні відсутність такого кодифікованого акту не дає можливості працівникові у повній мірі захистити своє порушене трудове право у судовому порядку.

На думку Д. О. Новікова, потреба створення трудового процесуального права об'єктивно зумовлюється загальною тенденцією посилення правового захисту суб'єктивних трудових прав працівників. Без сукупності відповідних спеціальних норм існує імовірність порушення єдиного порядку вирішення трудових спорів, а також у зв'язку з відсутністю самостійної процесуальної галузі права в сфері захисту трудових прав працівників і інтересів роботодавців буде знижуватись ефективність дії процесуального механізму [133, с. 12].

С. В. Лозовой також наголошує на потребі розширення сфери судового захисту трудових прав працівників, що в свою чергу обумовлює необхідність ухвалення Трудового процесуального кодексу України та запровадження системи судів, які б спеціалізувалися на розгляді трудових спорів і спорів з питань соціального захисту громадян [110, с. 14]. При цьому автор пропонує поетапне їх запровадження: спочатку створити спеціалізацію окремих суддів з трудових спорів у місцевих судах, а згодом перейти до створення спеціалізованих судів у цій сфері [110, с. 14].

Аналогічної позиції підтримується В. І. Лагутіна, яка пропонує також розробку Трудового процесуального кодексу. Вчена зазначає, що необхідні особливі правила захисту прав і гарантій громадян у сфері праці і відповідно у даному кодексі необхідно відобразити всі існуючі питання, що стосуються розгляду трудових спорів (конфліктів) [101, с. 345].

Досліджуючи питання судового захисту права на працю, В. Ф. Безп’ята приходить до висновку, що перспектива розвитку судової форми захисту трудових прав в Україні потребує доповнення ЦПК України новою главою «Особливості розгляду трудових спорів», у якій потрібно закріпити положення щодо: процесуальної дієздатності як працівника, так і роботодавця; підсудності; обов’язкового застосування в стадії досудового розгляду примирювальних процедур; можливості суду з власної ініціативи збирати докази для з’ясування всіх обставин справи, з метою винесення законного та обґрунтованого рішення тощо [25, с. 86].

Основні акценти, на які звертає увагу вчена, є дійсно важливими для покращення якості судового розгляду справ та захисту прав працівників, проте її пропозиції щодо включення до ЦПК України нової глави «Особливості розгляду трудових спорів», на нашу думку, не заслуговують на увагу. Регулювання трудових спорів у судовому порядку необхідно здійснювати нормами Трудового процесуального кодексу України, який має враховувати специфічні особливості окремих трудових відносин та містити механізми вирішення трудових спорів, що гарантуватимуть ефективність, оперативність та прозорість судового процесу.

Важливим етапом на шляху до європейської інтеграції є перегляд та узгодження термінології відповідно до міжнародних стандартів. Цей підхід допоможе забезпечити, що українські законадавчі акти будуть зрозумілими та відповідатимуть міжнародним вимогам.

Отже, з метою судового захисту якнайширшого кола працівників саме поняття «працівник» потребує приведення до норм європейського законодавства.

Кодекс законів про працю України [88] та Закон України «Про охорону праці» визначають поняття «працівник» у вузькому сенсі як особу, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом) [181].

Проте це визначення не враховує фактично працевлаштованих осіб, які можуть не мати формального (письмового) трудового договору.

Отже, необхідно переглянути поняття «працівник» у трудовому законодавстві, щоб забезпечити визнання та захист прав осіб, які, незважаючи на відсутність формального трудового договору, працюють та мають трудові права.

Варто погодитися із О. М. Рим, яка зазначає, що хоча на рівні ЄС поняття «працівник» не визначається, а його інтерпретація здебільшого відбувається за правилами держав-членів, аналіз відповідних правових актів та судової практики засвідчує формування універсального визначення цього поняття [197, с. 345]. Напрацьовані Судом справедливості ЄС критерії допомагають забезпечити широке застосування принципу вільного переміщення працівників, який є основоположним для ЄС, саме тому, вирішуючи справи про підтвердження статусу працівника, національні суди повинні оцінити всі фактичні обставини, що характеризують відповідну трудову діяльність, а також елементи правовідносин, які виникли між сторонами спору [197, с. 345].

Можна розглянути таке визначення поняття «працівник» та передбачити необхідність його включення у проєкт Трудового кодексу України:

«Працівник» – це особа, яка за оплату виконує завдання або роботу для фізичної або юридичної особи, будучи під її керівництвом, контролем та з її дозволу».

Впровадження міжнародних норм і стандартів в національне законодавство вимагає від держави не тільки внесення змін до чинних законів або прийняття нових, що відповідають міжнародним нормам, але ще і забезпечення їх дотримання на практиці та захист від порушень. Це потребує створення дієвих механізмів моніторингу дотримання і виконання цих законів, а також забезпечення державою доступу до справедливих та ефективних засобів захисту прав працівників, зокрема і в судовому порядку.

Оскільки трудові відносини, зазвичай, супроводжуються різними гарантіями та правами (оплата праці, соціальні виплати, відпустка, захист від звільнення без належних підстав тощо), закріплення правового захисту працівників при нетрадиційних формах зайнятості є вкрай необхідним.

Глобалізація, цифрова трансформація та інші технологічні інновації прискорили розвиток нових форм праці як у світі, так і в Україні. Але вони не завжди відповідають традиційним моделям трудових відносин. Виходячи зі змісту Директиви ЄС 2019/1152 від 20 червня 2019 року «Про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі», ринки праці зазнали далекосяжних змін через демографічний розвиток і діджиталізацію, що призвело до виникнення нових форм зайнятості, які сприяли інноваціям, створенню робочих місць і зростанню ринків праці [62]. Деякі нові форми зайнятості значно відрізняються від традиційних трудових відносин з точки зору передбачуваності, що призводить до невизначеності щодо застосовних прав і соціального захисту зацікавлених працівників [62]. Саме тому необхідно адаптувати національне трудове законодавство, аби воно відповідало сучасним реаліям ринку праці.

Зважаючи на положення Директиви ЄС 2019/1152, у процесі розроблення та прийняття нових законодавчих актів, слід звернути увагу на те, що вони мають бути адаптовані до нових форм зайнятості, які виникли з розвитком цифрової економіки та інформаційних технологій [62]. Необхідно враховувати відмінності цих форм зайнятості, але водночас гарантувати захист базових трудових прав працівників.

Важливу роль в цьому процесі відіграє МОП, яка надає рекомендації, що допомагають країнам адаптувати своє трудове законодавство до сучасних викликів. Особливо це стосується проблемних питань, що пов’язані із трудовими відносинами.

Міжнародна конференція праці ще на своїй 95-й сесії у 2006 році визнала проблеми, пов’язані з невизначеністю та замаскуванням трудових відносин, що можуть призводити до позбавлення працівників захисту, на

який вони мають право [13]. Міжнародна конференція праці вказала, що деякі види трудових відносин, особливо неформальні або договірні, можуть використовуватися для обходу стандартів захисту працівників, встановлених як на міжнародному, так і на національному рівнях та створюють ситуації, в яких працівники позбавляються необхідного захисту. Такі ситуації часто трапляються в контексті так званої «гнучкої зайнятості», яка може призвести до позбавлення працівників захисту їхніх прав, в тому числі й судового.

З метою усунення невизначеності, забезпечення чесної конкуренції та ефективного захисту працівників, МОП прийняла Рекомендацію № 198 «Про трудові відносини» від 15 червня 2006 року [18]. Ця Рекомендація сприяє створенню більш справедливих та захищених умов праці для працівників, а також сприяє ефективному регулюванню трудових відносин. Шляхом її застосування держави-члени МОП можуть гарантувати працівникам належний захист і додержання трудових прав.

Відповідно до Рекомендації № 198 держави-члени повинні переглядати свою національну політику щодо трудових відносин належним чином і, за потреби, уточнювати і адаптувати закони і нормативні акти, щоб забезпечити ефективний захист прав працівників [18].

Ще однією з ключових проблем сучасного трудового права є питання встановлення факту трудових відносин у судовому порядку. Це відображення глобальної проблеми «невидимої» або неофіційної праці, коли роботодавці неформалізують трудові відносини та не надають працівникам гарантій, передбачених законодавством. Неоформлення трудових відносин належним чином призводить до ряду негативних наслідків для працівників, включаючи відсутність доступу до соціального захисту, нестабільність зайнятості, відсутність права на відпустку та багато іншого.

Крім того, встановлення факту трудових відносин має важливе значення, оскільки це надає працівникам юридичну захищеність та забезпеченість. Підтвердження трудових відносин гарантує працівникові право на заробітну плату, соціальні виплати, компенсації, а також права і гарантії, передбачені

трудовим законодавством. Це включає гарантії при тимчасовій непрацездатності, нещасному випадку на виробництві, професійному захворюванні, а також ряд інших соціальних виплат.

Все це вказує на нагальну необхідність імплементації законодавчих положень, які визначені в Рекомендації МОП про трудові відносини № 198 [18], якою запроваджено презумпцію існування трудових відносин, у випадку, наявності однієї або декількох відповідних ознак, незалежно від того, який договір було укладено для взаємодії між сторонами. Для України – це інструмент виявлення і подолання замаскованих трудових відносин.

У зв'язку з цим визначення і закріплення поняття трудових відносин у національних нормах є основою для застосування трудового законодавства та забезпечення захисту прав працівників, зокрема, у судовому порядку.

Тому дуже важливо, щоб на законодавчому рівні було чітко вказано, що вважається трудовими відносинами, закріплено механізми та критерії для визначення і встановлення таких відносин та схвалено принципи правової презумпції існування трудових відносин у випадку, коли є їх відповідні ознаки [244, с. 166].

Одним із важливих документів, на підставі якого здійснюється реформування трудового законодавства в Україні, виступає Державна Програма стимулювання економіки для подолання негативних наслідків, спричинених обмежувальними заходами щодо запобігання виникненню і поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19 в Україні, яка була затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 27 травня 2020 року № 534 [175]. Згідно пункту 106 цієї Програми передбачено кілька важливих напрямків удосконалення трудового законодавства, зокрема: вказується на необхідність удосконалення визначення поняття трудових відносин та чіткого визначення ознак, що свідчать про наявність таких відносин [175].

Як зазначалося вище, поняття трудових відносин стало більш різноманітним та еволюціонувало, що дає можливість врахувати нові форми організації роботи та відповідати потребам роботодавців і працівників.

Укладення трудового договору у різних формах, але в установленому порядку, веде до виникнення трудових відносин, що надає ряд переваг. Вони є підставою для доступу до соціального забезпечення, що включає медичне страхування, пенсійні виплати та інші соціальні пільги; гарантують стабільність доходу для працівників та їхніх сімей, що впливає на життєвий рівень та економічну безпеку. Крім того, трудові відносини забезпечують право на безпечні та здорові умови праці. Роботодавці зобов'язані створювати безпечне робоче середовище, забезпечувати охорону здоров'я працівників та дотримуватися відповідних норм і стандартів. Працівники, які перебувають у трудових відносинах, часто мають доступ до професійного навчання та підвищення кваліфікації. Це сприяє підвищенню продуктивності їхньої праці та кар'єрному росту і розвитку. Крім того, це дає можливість захистити порушене право працівника у судовому порядку шляхом скасування незаконних наказів чи розпоряджень роботодавця, зобов'язання його вчинити певні дії тощо.

У чинному Кодексі законів про працю України відсутні як формальне визначення поняття «трудові відносини», так і вичерпний перелік їх характерних ознак. Декілька ключових елементів трудових відносин можна виокремити після аналізу статті 21 КЗпП України «Трудовий договір» [88].

Сучасні вітчизняні науковці вносять пропозиції щодо законодавчого закріплення основних ознак трудових правовідносин відповідно до положень Рекомендації МОП № 198. Так, Я. В. Сімутіна пропонує передбачити у проєкті Трудового кодексу України такі основні ознаки трудових відносин: «по-перше, це підконтрольність і підпорядкування працівника роботодавцю; по-друге, це економічна залежність від роботодавця; по-третє, працівник особисто виконує роботу, і це триває протягом певного періоду» [211, с. 8].

О. Т. Панасюк пропонує розділяти ознаки трудових відносин на традиційно постійні, які з часом залишаються майже незмінними, та ті, які є умовно новими, набуті через сучасні зміни [141, с. 13]. Традиційно постійними вчений вважає такі: 1) виконання трудової функції працівником;

2) підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку; 3) включення до трудового колективу [141, с. 13].

Розглядаючи дане питання, С. М. Черноус приходить до висновку, що, по-перше, існування різних форм організації праці не впливає на сутнісні характеристики трудових правовідносин, яким притаманна вся сукупність так званих «традиційно постійних» ознак; по-друге, виникнення нових форм організації праці не змінює правової природи трудових відносин; по-третє, встановлення спеціального правила поведінки (норми) не скасовує загального [264, с. 42].

Погоджуємося із позицією Г. І. Чанишевої та О. С. Щукіна, які вважають, що з метою імплементації положень Рекомендації МОП № 198 про трудові правовідносини у національне трудове законодавство необхідно в окремій статті чинного КЗпП України закріпити поняття та перелік ознак трудових відносин [261, с. 83].

З метою приведення національного законодавства у відповідність до міжнародних та європейських стандартів вважаємо за необхідне проаналізувати досвід регулювання трудових відносин та захисту прав найманих працівників у різних країнах.

Так, згідно ст. 165, §16 Закону про трудові відносини Республіки Словенія у випадку спору щодо існування трудових відносин між працівником і роботодавцем припускається, що трудові відносини існують, якщо існують елементи трудових відносин [15, с. 40].

У Бельгії розділи 337(1) і (2) Закону про програми 2006 року створюють презумпцію зайнятості у певних галузях економіки (як, наприклад, будівництво, нагляд, транспорт, прибирання, сільське господарство, садівництво). Через відсутність доказів про протилежне трудові відносини вважаються такими, що існують на умовах трудового договору, якщо виконано більше половини передбачених критеріїв [15, с. 35].

Вважаємо, що указане необхідно передбачити й у національному трудовому законодавстві, зокрема, запровадити презумпцію зайнятості у

певних галузях економіки України, наприклад, будівництві. Це буде мати важливий вплив на відносини праці в період післявоєнної відбудови України [244, с.168].

Відповідно до ст. 24 (3) Трудового кодексу Боснії і Герцеговини, якщо роботодавець не уклав письмовий трудовий договір із найманим працівником, який виконує роботу за винагороду, вважається, що трудові відносини встановлені на невизначений термін, якщо роботодавець не доведе протилежне [15, с. 35].

У Німеччині Розділом 611а Цивільного кодексу трудовий договір зобов'язує найманого працівника, який перебуває на службі, або іншу особу виконувати роботу особисто під керівництвом і відповідно до вказівок. Право надавати вказівки може стосуватися змісту роботи, її виконання, часу та місця виконання [15, с. 36]. Будь-яка особа, яка не може вільно організувати свою діяльність і визначити свій робочий час, зобов'язана виконувати вказівки. Ступінь особистої залежності визначається також характером діяльності, що виконується [15, с. 36]. При виникненні спору про існування трудових відносин необхідно здійснити загальну оцінку всіх обставин, щоб визначити, чи існує трудовий договір. Якщо фактичне здійснення договірних відносин констатує, що це трудові відносини, визначення договору не є актуальним [15, с. 36].

Відповідно до статті 22 Трудового кодексу Польщі найманий працівник вступаючи у трудові відносини, зобов'язується виконати роботу зазначеного виду в інтересах роботодавця і під його контролем у місці та у строк, зазначені роботодавцем, а роботодавець зобов'язується найняти працівника за винагороду. Зайнятість на вищевикладених умовах вважається зайнятістю на основі трудових відносин незалежно він назви договору, укладеного між сторонами [15, с. 37].

Отже, на підставі викладеного та з урахуванням практики країн ЄС, у проєкті Трудового кодексу України необхідно визначити поняття «трудові відносини», що узгоджуватиметься з положеннями Рекомендації МОП

№ 198. Цю норму необхідно викласти у відповідності до підпункту (b) пункту 11 рекомендації МОП № 198 [18], яким передбачена необхідність встановлення правової презумпції існування трудових відносин у тому випадку, коли визначена наявність одної або декількох відповідних ознак.

На нашу думку, трудові відносини можуть бути визначені як відносини між найманим працівником і роботодавцем, в рамках яких працівник особисто зобов'язується виконувати роботу за обумовленою трудовою функцією – за конкретною посадою, спеціальністю, кваліфікацією, що передбачена трудовим договором, в інтересах роботодавця, під його керівництвом, наглядом і контролем, відповідно до його вказівок та з його дозволу, на визначеному робочому місці, у строк, зазначений роботодавцем. Основні елементи трудових відносин включають: економічну залежність працівника від роботодавця, оплату праці, контроль та організацію праці, тривалий характер існування відносин, поширення на працівника гарантій та пільг, встановлених трудовим законодавством, регламентування тривалості робочого часу, встановлення норм праці, звільнення працівника від фінансового ризику під час виконання роботи.

Це відрізняє трудові відносини від цивільно-правових або договірних правовідносин.

Вважаємо, що характерними ознаками трудових відносин є: 1. виконання роботи за обумовленою трудовою функцією, особисто, під керівництвом роботодавця і відповідно до його вказівок; 2. регулярна виплата заробітної плати за сам процес роботи (а не за її кінцевий результат); 3. мають певну тривалість; 4. виконання роботи за професією (посадою); 5. відшкодування витрат, які понесено у зв'язку з виконанням в інтересах особи для якої виконується ця робота, наприклад, відрядження; 6. економічна залежність [244, с. 169].

Під час аналізу трудового законодавства країн-учасниць ЄС було встановлено, що більшість з них визначили ознаки трудових відносин, на яких акцентує увагу Суд Європейського Союзу.

Так, у статті 32 Кодексу законів Литовської Республіки про працю вказано, що трудовий договір – це угода між працівником та роботодавцем, згідно з якою працівник зобов'язується виконувати трудову функцію під керівництвом роботодавця та на його користь. І далі стверджується, що підпорядкування роботодавцю означає виконання трудової функції, тобто роботодавець має право контролювати або керувати робочим процесом, а працівник виконує вказівки роботодавця [16].

Рекомендації МОП і Директиви ЄС вказують на необхідність встановлення правової презумпції існування трудових відносин незалежно від формального письмового трудового договору та за умови наявності відповідних ознак, які визначені у законодавстві.

Встановлення правової презумпції наявності трудових відносин передбачає, що при виявлені певних ознак, які свідчать про наявність трудових відносин, вважається, що такі відносини існують незалежно від формальних умов або угод, які можуть бути укладені між працівником та роботодавцем. Крім того, це покладає на роботодавців тягар доведення відсутності трудових відносин. Тобто, якщо виникають сумніви щодо існування трудових відносин, роботодавець несе відповідальність за доведення факту відсутності таких відносин [244, с. 168].

Все це забезпечує більший захист прав працівників, особливо в ситуаціях, коли їхні правові статуси можуть бути неясними або існують «замасковані» трудові відносини, а також сприяє певній врівноваженості переговорної сили між працівником та роботодавцем і дотриманню принципу «in dubio pro operario». Відповідно до даного принципу, якщо існує неоднозначність тлумачення норми, що дозволяє прийняти рішення як на користь роботодавця, так і на користь працівника, рішення повинне бути прийняте щодо працівника.

Варто зазначити, що Сполучені Штати Америки були однією з перших країн, яка впровадила та законодавчо закріпила механізм визнання судами прихованих трудових відносин.

Цей підхід дозволяє судам враховувати фактичні ознаки трудових відносин та забезпечувати захист прав працівників навіть у випадках, коли відсутній формальний трудовий договір.

З огляду на вищезазначене та з метою законодавчого закріплення механізму визнання судами прихованих трудових відносин у законодавстві України пропонуємо до проєкту Трудового кодексу України внести норму з таким формулюванням: «Робота визнається здійсненою в рамках трудових відносин незважаючи на найменування та тип договору укладеного між сторонами, якщо присутня хоча б одна, або більше ознак, що вказують на наявність трудових відносин».

Враховуючи положення міжнародних та європейських стандартів у сфері праці та практику країн ЄС щодо їх застосування з метою якнайшвидшого виконання зобов'язань нашої держави в рамках Угоди про асоціацію, потрібно розробити нові адаптовані механізми для визначення і встановлення трудових відносин у законодавстві України. Це може включати в себе: 1. Застосування більш широкого визначення трудових відносин, яке враховує різноманітні форми роботи; 2. Перегляд і актуалізація критеріїв встановлення трудових відносин, аби вони відображали сучасні умови роботи; 3. Встановлення презумпції трудових відносин незважаючи на найменування та тип договору укладеного між сторонами, якщо присутня хоча б одна, або більше ознак, що вказують на наявність трудових відносин.

Отже, традиційна концепція трудових відносин не враховує сучасні форми праці та різноманітність трудових відносин. Це може призводити до порушення прав працівників. Один із способів вирішення цієї проблеми - встановлення правової презумпції існування трудових правовідносин, якщо присутні фактичні ознаки трудових відносин. Для реалізації цього підходу рекомендується включити в проєкт Трудового Кодексу поняття трудових правовідносин та їх ознаки, що допоможе боротися з прихованими трудовими правовідносинами і забезпечить належний захист та гідні умови праці для всіх працівників [244, с. 168]. Це прискорить розгляд судами справ

про встановлення факту наявності трудових відносин та спростить процедуру їх вирішення. На тепер, встановити факт виникнення трудових відносин у судовому порядку є досить проблематичним не зважаючи на те, що українське законодавство визначає процедуру для встановлення юридичних фактів у випадку спорів щодо трудових відносин. Так, згідно із частинам 1, 2 статті 293 ЦПК України суд розглядає в порядку окремого провадження справи про встановлення фактів, що мають юридичне значення [240]. Згідно з частою 2 статті 315 ЦПК України у судовому порядку можуть бути встановлені також інші факти, від яких залежить виникнення, зміна або припинення особистих чи майнових прав фізичних осіб, якщо законом не визначено іншого порядку їх встановлення [240]. Якщо в ході розгляду заяви про встановлення трудових відносин суд виявляє, що виникає спір про право, суддя повинен відмовити у відкритті провадження у справі. Якщо ж такий спір виявляється вже під час розгляду справи, суддя залишає заяву без розгляду (згідно частини 4 статті 315 ЦПК України), інформуючи сторони про їх право звернутися до суду з позовом на загальних підставах [240].

Важливу роль у сприянні вдосконалення національного законодавства, зокрема у сфері судового захисту, відіграє Європейська комісія за демократію через право (Венеціанська комісія) [67]. Її рекомендації та консультації часто вказують на необхідність усунення прогалин та неузгодженостей у національному законодавстві, що наближає Україну до стандартів Європейського Союзу.

Співпраця між Україною та Венеціанською комісією є доказом зусиль України здійснювати глибокі реформи на шляху до демократії та європейської інтеграції. Експертиза та консультативні висновки Венеціанської комісії стали неоціненним джерелом підтримки у питаннях державного будівництва, судочинства, захисту прав людини та інших ключових аспектах правової системи.

Регулярні візити представників цього авторитетного органу Ради Європи до України підкреслюють важливість та відданість європейської спільноти щодо розвитку демократії в нашій країні.

Венеціанська комісія брала участь у процесі реформування судової гілки влади в Україні, надала велику кількість відповідних рекомендацій та висновків, які так чи інакше були враховані Україною при прийнятті нових законодавчих актів.

Співпраця з Венеціанською комісією сприяє правовим реформам в Україні та підкреслює наше рішуче бажання бути частиною європейської спільноти.

Отже, проводячи роботу з вдосконалення правового механізму судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників в умовах євроінтеграційних процесів, необхідно поєднати стабільність та захист прав працівників із гнучкістю системи регулювання трудових відносин; запровадження міжнародних норм та європейських стандартів регулювання трудових відносин та судового захисту; запозичення кращих норм регулювання трудових відносин та захисту прав працівників у країнах-учасниках ЄС та збереження у вітчизняному законодавстві усього позитивного, що формувалося під впливом національних традицій. Важливо в українському законодавстві розробити такі механізми, які б дозволили відповідати потребам ринку праці, забезпечуючи при цьому права і законні інтереси працівників та їх захист, в тому числі і в судовому порядку.

У зв’язку з цим Україні слід розглянути можливість створення спеціалізованих судових інституцій для розгляду трудових спорів, вивчаючи позитивний досвід європейських країн і адаптуючи його до вітчизняних реалій. Врахування міжнародного досвіду і запровадження спеціалізованих судів в Україні може стати кроком до зміцнення правового захисту працівників та підвищення ефективності регулювання трудових відносин.

На сьогоднішній день першочерговим завданням є прийняття нового Трудового кодексу України, в якому буде закріплено та встановлено

державні гарантії трудових прав і свобод громадян, визначено основні механізми реалізації цих прав, та встановлені механізми захисту прав та законних інтересів працівників, в тому числі і в судовому порядку.

З метою швидкого та якісного вирішення трудових спорів з урахуванням їх специфічних особливостей через врегулювання трудових відносин локальними актами, необхідно прийняти Трудовий процесуальний кодекс України. Це дасть можливість судам більш якісно та швидко вирішувати трудові спори та відновлювати порушені права тих хто працює. Для цього необхідно детально ознайомитися зі змістом трудових процесуальних кодексів європейських держав та адаптувати їх норми до вітчизняного законодавства.

З метою підготовки нових законодавчих актів, які регулюватимуть трудові відносини та сприятимуть проведенню реформування судової системи, необхідно обов'язково враховувати висновки Венеціанської Комісії.

3.2 Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу в сфері судового захисту трудових прав працівників

У найближчому майбутньому Україну чекає вступ до Європейського Союзу, що стане визначною історичною подією для життя нашої країни. Отримання Україною статусу країни-кандидата на вступ до Європейського Союзу засвідчує важливість її інтеграції до європейського ринку праці, дотримуючись встановлених ЄС вимог та норм.

Важливою передумовою для наближення до європейських ціннностей та стандартів є гармонізація національного законодавства з законодавством Європейського Союзу. Цей процес є важливим кроком на шляху інтеграції України в європейський економічний та правовий простір.

Враховуючи те, що ЄС висуває певні стандарти та вимоги до країн-кандидатів для вступу, гармонізація національного законодавства сприяє

процесу його приведення у відповідність до цих критеріїв та підвищує шанси України стати повноправним членом ЄС.

У процесі гармонізації законодавства України з законодавством Європейського Союзу, ключовим є не лише юридична узгодженість, але і глибока єдність цілей, принципів і цінностей ЄС, що вказує на те, що Україна не лише формально відповідатиме вимогам ЄС, а дійсно інтегрується у європейське співтовариство.

У сучасному глобалізованому світі, де країни все більше взаємодіють одна з одною на різних рівнях, гармонізація законодавства із законодавством ЄС стає критично важливим процесом, втім, він не є простим, а потребує урахування національних особливостей, традицій і цінностей кожної держави. Гармонізація законодавства забезпечує єдність підходів до вирішення міжнародних проблем, підкреслює важливість створення спільних стандартів, норм і процедур та, що найважливіше, створює основу для поглибленої співпраці.

Гармонізація законодавства — це не просто процес наслідування чи копіювання правових норм, а складна діяльність, що вимагає взаємної узгодженості та єдності між системами, які піддаються цьому процесу. Така єдність повинна стати фундаментом для ефективного і стійкого правового співробітництва.

Як зазначає О. В. Макогон, в академічному та науковому контексті такі поняття, як «наближення», «уніфікація», «адаптація», «апроксімізація» та «гармонізація» часто розглядаються з урахуванням їхньої етимології та теоретичних відмінностей. Однак у практичному контексті ці терміни часто вживаються як синоніми [115].

Розглядаючи ці поняття, важливо усвідомити, що незважаючи на зовнішню схожість чи спільний контекст, вони мають різний зміст та відмінні характеристики.

Л. Є. Грицаєнко також підкреслює на важливості розуміння нюансів термінології, що використовується в науковому дискурсі, зазначаючи, що

вітчизняні науковці для позначення одного і того самого процесу використовують різноманітну термінологію, однак усі процеси – адаптація, гармонізація, транспозиція, уніфікація – є засобами юридичної (правової) інтеграції. Відрізняються вони інструментами та рівнем ідентичності змісту правових норм [56, с. 26].

У юридичній літературі висловлено позицію, що положення Угоди про асоціацію щодо гармонізації мають рамковий характер, а їх реалізація потребує ухвалення відповідних нормативних актів, створення необхідних інституційних механізмів та здійснення певних дій і на міжнародному рівні взаємовідносин сторін, і в правопорядках України та Союзу [129, с. 14].

Отже, в науковому та юридичному дискурсах термін «гармонізація» виконує важливу роль, що символізує не лише узгодження законодавчих систем, а й прагнення до спільних цілей та партнерства між країнами.

С. К. Дудар приходить до висновку, що лексичне розуміння терміна «гармонізація» (від грец. harmonia) означає скріплення, злагодженість, структурна узгодженість частин єдиного цілого [66, с. 11]. Тому необхідною умовою досягнення гармонії є наявність єдності між об’єктами, що гармонізуються. Оскільки єдність у широкому значенні відображає будь-який зв’язок систем, що взаємодіють, перебувають у взаємовідношенні, важливою ознакою гармонії є досягнення об’єктами ступеня їх узгодження, що забезпечує їх існування та функціонування як частин цілого [66, с. 11].

Термін «гармонізація» у міжнародному праві використовується для позначення всього процесу створення єдиного правового режиму, а також визначається як самостійний спосіб правової інтеграції [66, с. 15].

Поняття «гармонізація» розглядається у вузькому та широкому значеннях. У широкому контексті «гармонізація» – це заміна різних національних політик єдиною спільною політикою Союзу у відповідній сфері [20]. У вузькому розумінні гармонізація у праві ЄС – це предметне наближення національних правових приписів до встановлених Союзом

стандартів шляхом скасування відмінностей у національному законодавстві [20].

На думку Ю. М. Капіци, гармонізація може означати досягнення певної ідентичності норм права держав-членів Євросоюзу через прийняття регламентів ЄС, так і визначення цілей, єдиних для держав-членів, через прийняття директив ЄС [80, с. 19].

В. Ф. Опришко стверджує, що гармонізація, як цільова настанова правотворчого процесу повинна активувати певні механізми для досягнення максимального ступеня узгодженості та сумісності систем, які гармонізуються [136, с. 88].

Це вказує на те, що цілеспрямований підхід до гармонізації вимагає активізації специфічних механізмів, що допомагають узгодити різні системи. Це важливо не лише для узгодження законодавчих актів, але і для загального розвитку відносин між Україною та ЄС.

Згідно з «Словником термінів і понять з міжнародного та європейського права» гармонізація законодавства визначається як приведення законодавства держав-членів і країн, які не є членами ЄС, у відповідність до вимог ЄС на основі його правових актів [73, с. 36].

Термін «гармонізація законодавства» є багатогранним і розглядається науковцями як: повна ідентичність норм права всіх держав-членів через ухвалення в межах ЄС спеціальних директив, які мають обов’язкову юридичну силу [28, с. 9]; процес узгодження українського законодавства з міжнародно-правовими актами [117, с. 8]; процес спільного, скоординованого розвитку положень національного законодавства, усунення наявних між ними суперечностей і формування мінімальних правових стандартів шляхом встановлення спільних правових принципів або шляхом прийняття окремих правових рішень із метою наближення правових систем, проте таке зближення не досягає ступеня абсолютної ідентичності законодавства держав-членів і права ЄС [278, с. 36].

У Великому енциклопедичному юридичному словнику за редакцією Ю. С. Шемшученка, термін «гармонізація законодавства» розглядається як процес цілеспрямованого зближення та узгодження нормативно-правових приписів з метою досягнення несуперечливого законодавства, усунення юридичних колізій, дотримання міжнародних, європейських та національних стандартів [37, с. 125].

У методиці визначення критеріїв євроінтеграційної складової частини державних цільових програм, затвердженої наказом Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України № 62 від 16 березня 2005 року, вперше на законодавчому рівні було деталізовано та визначено поняття «гармонізація» (узгодження) як процес приведення національних стандартів у відповідність до стандартів ЄС [120].

Як правильно зазначає К. О. Трихліб, гармонізація й узгодження законодавства України із законодавством ЄС – один із найголовніших інструментів зближення законодавств України і ЄС, а також один із першочергових кроків на шляху повноправного членства України в Європейському Союзі [228, с. 17].

Правові засади гармонізації законодавства в рамках ЄС визначені в статтях 4/ж, 94-97 Договору про заснування ЄС [64], у рішеннях Суду ЄС, а також в актах інститутів ЄС.

Угода про асоціацію [234] не містить визначення поняття «гармонізація». Цей акт використовує терміни: «зближення» (наприклад, у пункті 2 статті 1 Угоди визначено, що метою асоціації є сприяння поступовому зближенню її сторін, ґрунтуючись на спільних цінностях і тісних привілейованих зв’язках і поглиблюючи зв’язок України з політикою ЄС, а також її участь у програмах та агентствах); «глобалізаційне зближення» (частина 1 статті 291 передбачає, що сторони визнають повну й ефективну зайнятість і гідну працю для всіх як ключові елементи для торгівлі в контексті глобалізації), «гармонізація» (стаття 356); «адаптація» (у Преамбулі Угоди говориться, що Україна зобов’язується забезпечувати

поступову адаптацію законодавства України до acquis ЄС відповідно до напрямків, визначених у цій Угоді, а також ефективне її виконання), «взаємне визнання» (стаття 106) та ін [234]. У Договорі про заснування Європейського Співтовариства вживаються терміни «зближення» (статті 3(h), 94, 136) та «гармонізація» (статті 93, 129, 149, 150, 174) [64].

Важливим для процесу гармонізації законодавства із законодавством ЄС є вивчення досвіду інших країн, які пройшли цей шлях та стали повноправними членами ЄС.

Наприклад, суддя Варшавського окружного комерційного суду Л. П'єбіяк, розглядаючи питання приєднання Польщі до ЄС в контексті умов Угоди про асоціацію 1991 року між вказаними суб'єктами щодо судової гілки, прокуратури та правових послуг, наголошує на тому, що є кілька шляхів гармонізації законодавства, «процес якої не є і, мабуть, ніколи не буде закінчений, адже ЄС постійно реформується, приймаючи нові законодавчі документи» [139, с. 38]. Суддя Л. П'єбіяк звертає увагу на те, що парламенти країн, діяльність яких «щодалі, то більше залежать від рішень установ ЄС», здійснюють процес гармонізації законодавства «в менш чи більш бюрократичний спосіб» [139, с. 38]. «Приклад Польщі – негативний, бо згідно зі звітом Ґранта Томпсона у 2014 році Польща стала бюрократичним лідером у галузі законотворчості з огляду на те, що було прийнято 25 634 сторінки нового законодавства (Франція – 22 575, Італія – 15 249), тоді як у Чеській Республіці – 4 306, у Словаччині – 3 407. Це доводить, що можна розробити ефективніші способи законотворчості для уникнення законодавчої інфляції, яка створює додаткові ризики та витрати, особливо у сфері бізнесу. Варто вчитися у тих правових систем, де законотворчі процеси, у тому числі гармонізація із законодавством ЄС, є більш досконалими і дають у результаті менші за обсягом (кількістю сторінок) законодавчі акти» [139, с. 38].

Таким чином, як зазначає О. В. Карпушова, адаптуючи українське законодавство до права Євросоюзу, слід не розширювати кількість сторінок українських законів, а покращувати їх якість та змістовну сутність, що

відповідала б сутності європейських актуальних законодавчих актів. Головним чином мова йде про положення актуальних регламентів та директив, рішень та резолюцій (також відповідних документів Ради Європи) з урахуванням прецедентної практики ЄСПЛ та Суду справедливості ЄС, а також рекомендацій, цінність яких важко переоцінити [81].

Отже, гармонізація трудового законодавства до стандартів ЄС є важливим етапом у розвитку євроінтеграційних процесів. Однак, цей процес не повинен бути лише формальним переписуванням європейських норм, а має зосереджуватися на забезпеченні якнайбільшої змістовності нормативно-правових актів, які приймаються з метою впровадження європейських норм у національне законодавство, враховуючи при цьому нашу національну правову систему, ідеї, принципи.

Досліджуючи теоретико-правові проблеми національного та міжнародного трудового права, Ю. В. Чижмарь робить висновок про те, що «гармонізація трудового права» – це обумовлений, взаємопроникаючий, глобальний, міжнародний процес наближення національного трудового права до міжнародного з усуненням відмінностей з метою встановлення єдиних міжнародних стандартів забезпечення правового регулювання сфери праці [266]. На його думку, послідовність здійснення гармонізації має передбачати декілька етапів, які не завершуються стадією досягнення стану гармонізованості законодавства, а продовжуються моніторингом змін, що охоплюють: а) реалізацію положень конвенцій МОП стосовно виробничої дисципліни, заборони примусової праці, забезпечення прав іноземних працівників, створення належних умов безпеки праці та ін.; б) імплементацію положень європейського законодавства, які з урахуванням національних особливостей правового регулювання передбачають часткове перенесення положень директив і регламентів Європейського Союзу до національних нормативно-правових актів; в) деталізацію інституційних і функціональних складників євроінтеграційного поступу України тощо [266].

Незважаючи на те, що гармонізація законодавства є однією з ключових домовленостей, які країни-члени ЄС погоджують для досягнення спільних цілей, вона дозволяє кожній країні зберегти свою національну специфіку, підвищуючи якість і ефективність правового регулювання в міжнародному контексті.

П. Дж. Слот зазначає, що гармонізація трудового права держав-учасниць ЄС здійснювалась і наразі здійснюється в таких формах: а) повна гармонізація, що означає повне перенесення змісту директив ЄС в дослівному вигляді в національне законодавство; б) часткова гармонізація, яка передбачає, що національне законодавство, яке регулює трудові й пов'язані з ними відносини у соціальній сфері, зближається лише із законодавством держав-учасниць ЄС, а все інше національне законодавство залишається незмінним; в) мінімальна гармонізація означає, що директиви ЄС установлюють загальні правила у вигляді обов'язкових мінімальних стандартів (de minimis), але держави-учасниці можуть дотримуватися й більш високих стандартів; г) альтернативна гармонізація передбачає, що держави-учасниці й суб'єкти господарювання самостійно обирають між гармонізованими загальними правилами законодавства й положеннями національного законодавства [21, с. 378, 379].

Ми підтримуємо думку Н. М. Хуторян про те, що у процесі наближення українського трудового законодавства до міжнародного слід уникати як збереження консерватизму в царині правового регулювання праці, так і використання європейського консервативного досвіду, який у вітчизняному законодавстві має вигляд реакційного [48, с. 254].

Особлива увага у процесі європеїзації українського законодавства повинна максимально приділятись саме захисту прав людини та її основних свобод, законних інтересів крізь призму західної концепції прав людини, що знаходить своє втілення у досить масивній практиці Європейського суду з прав людини на загальноєвропейському рівні [189, с. 69].

Очевидно, що в окресленому контексті досить актуальною є проблема відповідності українського законодавства про працю до законодавства ЄС, яке в багатьох положеннях не відповідає вихідним ідеям acquis ЄС, котрі стосуються сфери праці та зайнятості, на що вже також звертали увагу такі українські вчені трудовики, як: А. Ю. Денисевич [61, с. 105]; В. С. Кілімов [84, с. 109]; К. В. Мельник [118 с. 648]; О. Г. Середа [207, с. 148]; М. Л. Смолярова, А. С. Аристархова [214, с. 21], О. А. Теличко [224, с. 25].

Гармонізація трудового законодавства України з законодавством ЄС є важливим завданням для підтримки євроінтеграційних процесів між Україною та Європейським Союзом.

В. І. Муравйов виділяє міжнародний та національний рівень гармонізації, яка здійснюється такими способами, як: 1) приєднання до міжнародно-правових документів, які закріплюють міжнародні стандарти в певній галузі (в нашому випадку в галузі трудового права); 2) ухвалення національних правових актів, положення яких корелюють з нормами права ЄС [129, с. 14].

На нашу думку, необхідно виділити такі способи гармонізації трудового законодавства у сфері судового захисту прав працівників до законодавства ЄС: 1. Прийняття нормативно-правових актів, які враховують норми ЄС та узгоджуються із ними; 2. Приєднання України до міжнародних нормативно-правових актів, що діють в межах ЄС чи підписання дво або багатосторонніх угод чи договорів про співпрацю у сфері трудових відносин та правосудді; 3. Внесення змін та доповнень до чинних нормативно-правових актів з метою впровадження положень європейського законодавства.

Науковці В. В. Копійка та Т. І. Шинкаренко зазначають, що механізм гармонізації національних законодавчих та інших нормативних правових актів раніше вже був розроблений, і частково робота за окремими напрямами сьогодні ведеться [93, с. 156]. До них належать: введення міжнародних договорів у національні правові системи; приведення чинних національних актів у відповідність до правових актів ЄС; вилучення окремих національних

актів із системи чинного національного законодавства; правова інтерпретація типових проєктів законодавчих актів і рекомендацій щодо гармонізації законодавства з актами національного законодавства; заповнення правових прогалин національного законодавства шляхом прийняття нових правових актів на виконання чинних міжнародних договорів і рішень органів ЄС [93, с. 156].

Отже, гармонізація трудового законодавства із законодавством ЄС – це більше, ніж просте приведення національних законів у відповідність до європейських. Це комплексна робота, що вимагає глибоких змін не лише в текстах законів, але й у способах їхнього застосування, у підходах до їх розуміння та в самій правовій культурі країни.

На думку В. Л. Костюка, процес трансформації національного законодавства необхідно проводити у три етапи: 1) приведення законодавства у відповідність до вимог Угоди й інших міжнародних договорів, які стосуються співробітництва України з Євросоюзом; 2) підготовка вітчизняного законодавства до асоціаційного членства України в Євросоюзі; 3) реалізація програми гармонізації вітчизняного законодавства із законодавством Євросоюзу з метою повної інтеграції нашої держави у спільний ринок останнього. Адаптація актів трудового законодавства до правових актів Європейського Союзу є однією з передумов вдосконалення трудового законодавства України [96, с. 51].

Указом Президента України № 119/2021 від 24 березня 2021 року затверджено Національну стратегію у сфері прав людини, одним зі стратегічних напрямів якої є удосконалення законодавства України щодо забезпечення права на працю та соціального захисту, що міститься в розділі 13 «Забезпечення права на працю та соціальний захист» [179].

Цей стратегічний напрям, зокрема, спрямований на вдосконалення трудового законодавства України. Його метою є створення ефективних механізмів для реалізації та захисту трудових прав працівників, а також вирішення системних проблем у цій сфері.

Національна стратегія у сфері прав людини зосереджується на поліпшенні гарантій права на працю, забезпеченні справедливих умов праці, захисті працівників від дискримінації та недопустимого втручання в їхні права [179]. Удосконалення законодавства у цій сфері передбачає аналіз та перегляд чинних нормативних актів з метою їхнього вдосконалення.

Також схвалено Стратегію розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021-2023 роки, яка визначає основні засади та напрями подальшого сталого функціонування та розвитку системи правосуддя з урахуванням кращих міжнародних стандартів та практик [221].

Крім цього, 12 січня 2015 року Указом Президента України було затверджено Стратегію сталого розвитку «Україна-2020», якою передбачалося реформування судової системи з метою забезпечення функціонування судової влади, що відповідає суспільним очікуванням щодо незалежного та справедливого суду, а також європейській системі цінностей та стандартів захисту прав людини [185].

Гармонізація законодавства України до актів ЄС acquis communautaire важлива не лише з правової, але і з соціально-економічної точок зору.

З позиції дотримання прав людини і забезпечення соціальної справедливості, прийняття європейських стандартів відкриває нові можливості для підвищення рівня захисту громадян, забезпечуючи більш справедливе та ефективне правосуддя, а також поліпшення умов зайнятості, охорони здоров’я і соціального забезпечення людей.

З економічного погляду гармонізація до європейських норм має на меті підвищити конкурентоспроможність України на міжнародній арені, сприяти притоку інвестицій і покращенню бізнес-клімату в країні. Це, в свою чергу, може сприяти сталому розвитку та післявоєнній відбудові України.

Більш за все, гармонізація трудового законодавства з європейським спрямована на підвищення якості організації трудових відносин, що вкрай важливо для зміцнення соціальної стабільності та забезпечення ефективності робочого процесу.

Загалом, цей процес не лише зміцнює довіру до України як до надійного партнера у європейському співтоваристві, але й підвищує якість життя її громадян через достатньо високий рівень захисту їхніх прав.

Процес гармонізації трудового законодавства із законодавством ЄС потребує проведення таких реформ трудового законодавства, які б забезпечували баланс між правами працівників та роботодавців, а також враховували міжнародні стандарти трудових прав і соціальних гарантій [258, с. 83]. Це велика і кропітка робота яка вимагає співпраці між юристами, науковцями та законотворцями.

Для коректного визначення змісту актів ЄС acquis communautaire невід'ємним є точний переклад юридичних актів ЄС. Як підкреслюють Т. А. Качка та Ю. В. Мовчан, сердцевина процесу адаптації полягає не стільки в академічному тлумаченні acquis, але і в первинному, простому розумінні його джерел – нормативних актів ЄС [82]. Це базове розуміння формує основу адаптації, і його точність впливає на результативність інтеграції національного права до європейських стандартів [82].

02 травня 2023 року Кабінетом Міністрів України прийнята постанова № 451 «Про затвердження Порядку здійснення перекладу на українську мову актів Європейського Союзу acquis communautaire та на англійську мову актів законодавства України, пов'язаних з виконанням зобов'язань України у сфері європейської інтеграції» [176]. Відповідальність за організацію і планування такого перекладу покладено на Урядовий офіс координації європейської та євроатлантичної інтеграції Секретаріату Кабінету Міністрів України, а здійснення перекладу на українську мову актів Європейського Союзу acquis communautaire, на англійську мову актів законодавства України, а також оновлення глосарія термінів актів Європейського Союзу acquis communautaire забезпечує державна установа «Офіс із залучення та підтримки інвестицій»[176].

Офіційні переклади відіграють ключову роль у правильному розумінні та втіленні законодавчих норм. Наявність багатьох неофіційних перекладів

(часто з низькою якістю) може призвести до неправильного тлумачення або прийняття рішень, які не відображають дійсних намірів європейських законотворців.

У процесі гармонізації українського законодавства до стандартів ЄС acquis communautaire основна увага повинна бути приділена точному розумінню та відтворенню суті нормативно-правових актів ЄС. Це, у свою чергу, може вказувати на те, що окремі аспекти українського законодавства вже відповідають європейським вимогам, а тому внесення змін є не доцільним.

На думку Є. Онишко, ефективна гармонізація вітчизняного трудового законодавства з трудовим законодавством ЄС можлива не стільки через адаптацію чи імплементацію положень нормативних актів ЄС, скільки через впровадження європейських правових стандартів (обов'язкових для країн членів ЄС норм і принципів), які об'єктивуються в джерелах міжнародного права, в тому числі в європейському законодавстві [134, с. 29-30].

Ми погоджуємося із думкою Ю. В. Черткової, яка вказує, що «різні інститути трудового права по-різному піддані впливу на них міжнародних трудових норм. Тому, незважаючи на існуючу правову основу прямого застосування міжнародних норм, потрібне створення спеціального механізму імплементації цих норм у нашу правову систему, щоб уникнути «неприживлюваності» цих норм у законодавчій системі України» [265, с. 174].

У процесі гармонізації трудового законодавства України із нормами права Європейського Союзу склалася потреба в дерадянизації законодавства, що вважається важливим елементом впровадження політичної доктрини України. Цей процес дозволяє забезпечити сучасні стандарти прав людини і принципи демократії в українському законодавстві та відмовитися від спадщини радянської епохи. Зокрема, відповідно до Закону України «Про дерадянизацію законодавства» від 21 квітня 2022 року № 2215-IX [171] великий перелік актів законодавства СРСР та УРСР були визнані такими, що

не використовуються на території України через невідповідність Конституції та актам законодавства, прийнятим після проголошення незалежності України. Указаним Законом України «Про дерадянизацію законодавства» було внесено зміни і до КЗпП України та встановлено, що протягом одного року з дня набрання цим Законом чинності Кабінет Міністрів України має розробити та внести на розгляд до Верховної Ради України проєкт нового Трудового кодексу України [171], проте станом на вересень 2023 року таких дій не вчинено.

Процес гармонізації законодавства не завжди означає розроблення нових нормативно-правових актів. Часто існуюче законодавство може вже відповідати європейським стандартам або потребувати лише невеликих змін або доповнень. У зв'язку з цим першим кроком в будь-якому процесі гармонізації повинно бути детальне оцінювання чинного законодавства, щоб визначити, які конкретно аспекти потребують змін або адаптації.

Це включає аналіз кожного окремого акта права ЄС, до якого країна, як Україна, прагне наблизитися, а також аналіз відповідних національних нормативно-правових актів. Такий аналіз повинен враховувати не тільки формальну відповідність тексту, але і практичну ефективність норм в реальному житті, що включає здатність і волю органів влади впроваджувати та забезпечувати дотримання цих норм.

До того ж, важливо розглянути можливий вплив змін на всі зацікавлені сторони, включаючи роботодавців, працівників, тощо. Це може вимагати консультацій та діалогу з різними зацікавленими сторонами, а також уважного розгляду можливих соціальних, економічних та правових наслідків.

Згідно з постановою Верховної Ради України від 29 липня 2022 року № 2483-IX «Про деякі заходи щодо виконання зобов'язань України у сфері європейської інтеграції» адаптація законодавства України до положень права Європейського Союзу (acquis ЄС), забезпечення відповідності актів Верховної Ради України зобов'язанням України у сфері європейської інтеграції, праву Європейського Союзу (acquis ЄС) є одним із головних

завдань Верховної Ради України, що реалізується спільно з Кабінетом Міністрів України, який є основним суб'єктом ініціювання відповідних законопроєктів, шляхом забезпечення узгодження підготовки, включення до порядку денного Верховної Ради України, розгляду та остаточного ухвалення законопроєктів, спрямованих на адаптацію законодавства України до положень права Європейського Союзу (acquis ЄС), виконання міжнародно-правових зобов'язань України у сфері європейської інтеграції [172].

02 лютого 2023 року Європейська Комісія опублікувала аналітичний звіт, в якому оцінюється готовність України виконати зобов'язання, пов'язані з потенційним членством у Європейському Союзі. Звіт надає детальний огляд ситуації в Україні щодо гармонізації її національного законодавства з нормативно-правовою базою ЄС, відомою як «acquis», яка включає загальні права і обов'язки, що випливають з членства в ЄС [23]. Цей звіт доповнює попередню оцінку, яку Європейська Комісія зробила у червні 2022 року щодо заяви України про намір стати членом ЄС.

Згідно з указаним звітом Європейської комісії Україна має початковий рівень підготовки у сфері соціальної політики та зайнятості [23]. Комісія виявила певні недоліки в трудовому законодавстві, які потребують виправлення з боку нашої держави. Це включає перегляд і вдосконалення чинних нормативних актів, приведення їх у відповідність до міжнародних стандартів, забезпечення ефективного контролю та додержання цих норм на практиці з метою гарантування справедливих умов праці, захисту прав працівників, а також підвищення якості соціальної політики та зайнятості в Україні.

Угода про асоціацію між Україною та ЄС дійсно передбачає активну роботу над гармонізацією трудового законодавства України зі стандартами ЄС в рамках зобов'язань щодо зближення законодавства [234].

Стаття 424 Угоди про асоціацію вказує на зобов'язання України забезпечити поступове наближення до права, стандартів та практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей. Це включає

імплементацію конкретних директив ЄС у національне трудове законодавство [234].

Додаток XL до Угоди про асоціацію містить перелік конкретних директив ЄС, до яких Україна має наблизити своє законодавство. Це важливий етап у розвитку трудових стандартів та умов праці в Україні, оскільки це дозволить створити більш справедливі та захищені умови для працівників, покращити соціальний захист та рівні можливості. Однак, зміни до Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, які б враховували оновлення законодавства ЄС, досі не були внесені. Передусім мова йде про заміну директив зазначених у Додатку XL новими (новими версіями цих документів), а саме:

• Директиви № 96/34/ЄС, № 2010/18/ЄС замінені Директивою 2019/1158 Європейського парламенту та Ради від 20 червня 2019 року про збалансованість службових та сімейних обов'язків для батьків і опікунів;

• Директива № 89/655/ЄЕС замінена Директивою 2009/104/ЕС Європейського парламенту та Ради від 16 вересня 2009 стосовно мінімальних вимог до якості та стану здоров'я для працівників, що використовують обладнання на роботі;

• Директиви № 83/477/ЄЕС, № 91/382/ЄЕС, № 2003/18/ЄС замінені Директивою 2009/148/ЕС Європейського парламенту та Ради від 30 листопада 2009 року про захист працівників від ризиків, пов'язаних з впливом азбесту на роботі;

• Директива № 2004/40/ЄС замінена Директивою 2013/35/ЄС Європейського парламенту та Ради від 26 червня 2013 року «Про мінімальні вимоги до охорони здоров'я та безпеки працівників, що наражаються на ризик впливу фізичних агентів (електромагнітних полів) (20-та окрема Директива в розумінні Статті 16(1) Директиви 89/391/ЕЕС від 12 червня 1989 року «Про впровадження заходів, спрямованих на заохочення покращення безпеки та здоров'я працівників на роботі»).

Врахування змін, внесених до європейського законодавства, є ключовим, оскільки застосування застарілих директив може призвести до неефективної або неповної адаптації.

У межах напряму «Трудове законодавство» Додатку XL Угоди про асоціацію Україна зобов'язалася наблизити національне законодавство до семи директив ЄС з питань забезпечення гідної праці, соціальної політики та соціального діалогу «Трудове законодавство» [234]. З 01 липня 2021 року по 30 червня 2022 року робота була зосереджена на приведенні законодавства України у відповідність з директивами ЄС переважно шляхом внесення змін до КЗпП України та інших законів України чи розробки проєктів нових законодавчих актів. У зв'язку з приведенням національного законодавства щодо масових (колективних) звільнень у відповідність до Директиви Ради 98/59/ЄС від 20 липня 1998 року про наближення законодавства держав-членів щодо колективного звільнення, 12 травня 2022 року Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» [166] внесено зміни до КЗпП України та Закону України «Про зайнятість населення» [174]. Зміни стосувалися: повідомлення державної служби зайнятості про заплановані звільнення та визначено відомості, про які повідомляється служба; повідомлення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), інших представників працівників; проведення ліквідації/реорганізації роботодавця може бути після повідомлення виборного органу; кількісного виміру масового звільнення, визначення випадків, які не враховуються в обрахунок (зокрема не враховуються звільнення у зв'язку із закінченням дії строкових трудових договорів); проведення консультацій з представниками працівників тощо [236]. Зміни наблизили національне законодавство в частині проведення масових (колективних) звільнень, проте не у повній мірі враховують вимоги директиви, зокрема в частині відповідності до кількісних критеріїв звільнення [236].

12 травня 2022 року ухвалено Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників», яким передбачено продовження дії колективного договору у разі зміни власника, реорганізації юридичної особи (відокремленого підрозділу юридичної особи) на строк, на який його укладено, але не більше одного року, якщо сторони не домовилися про інше [166].

Щодо інформування працівників про умови праці, прозорості та передбачуваності умов праці (наближення до вимог Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 року «Про прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі», яка замінила Директиву 91/533/ЄЕС від 14 жовтня 1991 року), ухвалено: 01 липня 2022 року Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», яким визначено перелік інформації, про яку до початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений з працівником спосіб поінформувати працівника [165]; 18 липня 2022 року прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом [163].

Щодо запровадження укладення строкових трудових договорів та захисту працівників, котрі працюють за такими договорами, то 01 липня 2022 року ухвалено Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», згідно з яким роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечувати рівні можливості таких працівників для його укладення [165]. У 2021 році було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» [168], який спрямований на адаптацію

національного законодавства до сучасних умов ринку праці шляхом регулюваня нових форм зайнятості та впровадження гнучких форм робочого часу.

Зміни національного законодавства також були спричиненні війною, розв'язаною росією проти України. Вони частково торкнулися і питань, щодо яких відбувалося наближення законодавства до acquis ЄС [236].

Вільний рух працівників є однією з основних свобод ЄС, і це питання важливе для гармонізації трудового законодавства з acquis ЄС.

Відповідно до положень аналітичного звіту до повідомлення Комісії для Європейського Парламенту, Європейської Ради та Ради «Висновок Європейської Комісії щодо заявки України на членство в Європейському Союзі» від 01 лютого 2023 року (Брюссель, SWD(2023) 30 final) громадяни однієї держави-члена мають право працювати в іншій державі-члені [23]. Їм повинні надаватися такі самі умови роботи та соціальні умови, як і іншим працівникам. В Угоді про асоціацію між Україною та ЄС відсутня згадка про цю главу acquis ЄС [23]. І хоча у статті 26 Конституції України [91] та у Законі України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» містяться норми, що вказують на те, що іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами, а також несуть такі самі обов'язки, як і громадяни України, за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами [182], в Україні відсутнє узгоджене з acquis ЄС законодавство у сфері доступу до ринку праці та вільного переміщення працівників. Бракує основних частин acquis ЄС таких, як усунення будь-яких правових або практичних перешкод для працевлаштування, забезпечення такого самого ставлення в розрізі умов роботи та пільг, як і до місцевих працівників, можливість перенесення додаткових пенсійних прав або повний доступ до освіти для працівників всіх рівнів і членів їхніх сімей [23]. Для працевлаштування або самозайнятості в Україні громадянам ЄС необхідно мати паспорт, візу та дозвіл на працевлаштування. Крім того, застосовується

мінімальне порогове значення заробітної плати для отримання дозволу на працевлаштування [23]. Іноземці не можуть бути державними службовцями. Право працівників із ЄС на проживання в Україні може бути скасоване через вимушене безробіття, хворобу чи нещасний випадок (у випадку будь-якого припинення трудової діяльності) [23].

Враховуючи важливість цього питання для членства України в ЄС, необхідно активно працювати над гармонізацією національного законодавства з нормами та стандартами ЄС в цій сфері.

З метою узгодження з acquis ЄС Україна повинна розробити та прийняти нове законодавство спрямоване на регламентацію праці іноземних працівників, яке повинно включати норми щодо доступу до ринку праці, умов праці, соціального захисту та інших питань.

Важливо пам’ятати, що acquis ЄС у сфері ринку праці та соціальної політики має на меті забезпечення рівних прав та можливостей для всіх громадян ЄС незалежно від того, в якій державі-члені вони проживають чи працюють.

Для забезпечення дійсної рівності працівників з ЄС та громадян України іноземцям має бути надана можливість працевлаштування на рівних умовах, а також забезпечена соціальна інтеграція.

Важливо забезпечити іноземним працівникам рівні умови роботи на рівних умовах із місцевими працівниками. Для працівників, які працюють в Україні та мають пенсійні права в ЄС, важливо створити механізми для перенесення або використання цих прав відповідно до європейських норм. Забезпечення іноземців, зокрема працівників та членів їхніх сімей, доступом до освіти і навчання, судовим захистом їхніх прав може сприяти їх інтеграції в українське суспільство.

У даному контексті Україна може розглянути можливість адаптації свого законодавства до acquis ЄС у сфері робочої мобільності та соціальної захищеності з метою полегшення доступу громадян ЄС до ринку праці та забезпечення їм рівних прав і можливостей. Така адаптація може включати

заходи, які спрямовані на усунення правових та практичних перешкод, що існують наразі, та на підвищення рівня захисту прав працівників-іноземців.

Іноземні громадяни в межах України володіють правовим статусом у сфері праці, специфіку якого, в першу чергу визначає характер зв'язку іноземця з державою знаходження (проживання). З однієї сторони, іноземний працівник зберігає свій зв'язок із державою, громадянином якої він є, а із другої – він зобов'язаний дотримуватися законодавства країни, на території якої він перебуває [252, с. 150].

Угода про асоціацію між Україною та ЄС не включає в себе повний набір положень щодо доступу до ринку праці та вільного переміщення працівників, які характерні для країн-членів Європейського Союзу (EU acquis). Поряд із тим Угода містить положення про певні аспекти співпраці в сфері працевлаштування та соціальних питань, а також відкриває шлях до подальшої гармонізації законодавства України з EU acquis у цій сфері.

Вільний доступ до ринку праці та забезпечення рівних прав та можливостей для всіх працівників, незалежно від їх національності, є ключовим для підтримки конкурентоспроможності економіки, стимулювання інновацій та підвищення добробуту громадян.

Загалом, гармонізація законодавства України у сфері трудових відносин для працівників іноземців з acquis ЄС є необхідною для досягнення європейських стандартів та забезпечення прав і свобод для всіх працівників на території України.

У сфері охорони праці та техніки безпеки в Законі України «Про охорону праці» [181] визначені основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на захист свого життя та здоров'я на робочому місці. Гармонізація з acquis у цій сфері, зокрема з Рамковою директивою ЄС, має обмежений характер [23].

Рамкова директива ЄС про охорону праці (Council Directive 89/391/EEC) встановлює загальні принципи та вимоги щодо охорони праці та безпеки працівників у ЄС [63]. Ця директива встановлює загальні принципи та

вимоги щодо охорони праці, які повинні бути реалізовані в національному законодавстві країн-членів ЄС та регулює різні аспекти охорони праці, включаючи оцінку ризиків, інформування та навчання працівників, обов'язки роботодавців, засоби безпеки, медичний нагляд і т. д. Обмежений характер гармонізації може вказувати на те, що Україна не повністю відповідає всім стандартам та вимогам Рамкової директиви ЄС у сфері охорони праці. Гармонізація законодавства України в сфері охорони праці та техніки безпеки з європейськими стандартами, зокрема з Рамковою директивою ЄС (Directive 89/391/EEC), є важливим етапом для забезпечення безпеки та захисту прав працівників. Задля гармонізації законодавства України у сфері охорони праці та техніки безпеки з акумульованим досвідом та стандартами ЄС, зокрема з Рамковою директивою ЄС (89/391/ЄЕС) про організацію заходів з охорони безпеки та гігієни праці, можна розглянути такі можливі зміни в законодавстві: 1. Приведення стандартів безпеки та гігієни праці у відповідність з вимогами ЄС, що включає в себе встановлення обов'язкових норм та стандартів для різних видів робіт та галузей; 2. Обов'язкова сертифікація та огляди об'єктів праці та проведення регулярних оглядів їхніх умов та безпеки; 3. Забезпечення прав та захисту працівників з особливими потребами у відповідності зі стандартами ЄС, зокрема встановлення вимог щодо адаптації робочих місць для цієї категорії працівників; 4. Заохочення впровадження передових практик шляхом надання пільг або стимулів тим підприємствам, які активно інвестують у процес забезпечення безпеки праці та гігієни; 5. Встановлення відповідальності роботодавців за порушення правил та вимог щодо охорони праці.

Для приведення вітчизняного трудового законодавства до стандартів ЄС необхідно вжити наступні заходи: усунути значні недоліки чинного трудового законодавства шляхом прийняття нового Трудового кодексу України та Трудового процесуального кодексу України; врегулювати питання неофіційного працевлаштування та вирішити проблему заборгованості по заробітній платі працівників; узгодити із законодавством

ЄС норми вітчизняного законодавства, що стосуються питань ґендерної рівності, недискримінації у сфері зайнятості та вдосконалити систему трудових перевірок.

21 листопада 2022 року Рада Європейського Союзу прийняла Рішення (ЄС) 2022/2296 щодо керівних принципів політики зайнятості держав-членів [12]. Держави-члени мають враховувати Керівні принципи у своїй політиці зайнятості та програмах реформ, про які зобов'язані звітувати. Указане повинна враховувати і Україна у своїй політиці зайнятості та програмах реформ.

Отже, гармонізація трудового законодавства України до законодавства ЄС є непростим і багатоетапним процесом, який потребує ретельного аналізу та порівняння із законодавством держав-членів ЄС і врахування особливостей української економіки та соціальної сфери. Але цей процес є вкрай важливим для забезпечення конкурентоспроможності України на європейському та світовому ринках праці, покращення умов праці та захисту трудових прав працівників.

Процес гармонізації трудового законодавства з європейськими стандартами в умовах сучасної України є не просто бюрократичною необхідністю, а ключовим інструментом для модернізації та зміцнення національної економіки, зміцнення соціальної захищеності та прав працівників і потребує проведення таких реформ трудового законодавства, які б забезпечували баланс між правами працівників та роботодавців, при цьому гарантуючи дотримання європейських стандартів. Це дасть можливість Україні забезпечити відповідність своїх законів європейським вимогам, що, в свою чергу, підсилює її позиції на міжнародному рівні, відкриває двері до глобального ринку праці та залучення іноземних інвестицій.

Постановою Кабінету Міністрів України № 189 від 28 лютого 2023 року було затверджено Порядок проведення первинної оцінки стану імплементації актів права Європейського Союзу (acquis ЄС) [177]. Згідно з цим порядком

міністерства та інші центральні органи виконавчої влади повинні провести первинну оцінку стану імплементації актів права ЄС та подати звіт разом з пропозиціями щодо приведення галузевого законодавства України у відповідність до права Європейського Союзу (acquis ЄС) [177]. Цей метод оцінки має на меті виявлення невідповідностей та прогалин у законодавстві України, які потрібно усунути задля гармонізації з правом Європейського Союзу (acquis ЄС) та підготовки України до подальших переговорів щодо вступу до ЄС.

У серпні 2023 року були опубліковані результати І етапу селф-скринінгу, на підставі якого було вказано, що близько 3000 актів права ЄС підлягає імплементації в українське законодавство.

У вересні 2023 року було завершено ІІ етап оцінки стану впровадження актів права Європейського Союзу, який включав самооцінку (селф-скринінг). Публічна презентація результатів аудиту повинна бути проведена до кінця 2023 року. Органи державної влади проаналізували акти права ЄС, та підготували звіти які будуть використовуватися для розробки Національної програми нормативно-правового наближення українського законодавства до актів права ЄС.

Отже, гармонізація законодавства є однією з ключових домовленостей, які країни-члени ЄС погоджують для досягнення спільних цілей.

Гармонізація дозволяє кожній країні зберегти свою національну специфіку, підвищуючи якість і ефективність правового регулювання в міжнародному контексті. Зокрема, в контексті Європейського Союзу гармонізація дозволяє країнам-членам зблизити свої законодавчі системи для сприяння вільного руху товарів, послуг, капіталу.

Реалізація директив ЄС та ратифікація нових конвенцій МОП допоможе Україні не тільки підвищити стандарти в сфері праці до світового рівня, але й стати частиною глобальної спільноти, яка діє за загальноприйнятими правилами та принципами.

Основною метою реформ у сфері трудового законодавства, особливо в умовах воєнного стану, має стати забезпечення стабільності на ринку праці, захист прав працівників та зміцнення соціального діалогу між працівниками і роботодавцями.

На обов'язкову ратифікацію сьогодні чекає низка директив Євросоюзу, серед яких ключовими є Директива Ради № 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 року «Про наближення законодавства держав – членів, що стосуються охорони прав працівників у разі передачі підприємств, бізнес-структур чи частини підприємств або бізнес-структур».

02 травня 2023 року Верховна Рада України прийняла за основу проєкт євроінтеграційного Закону України про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо правонаступництва у трудових відносинах» за реєстр. № 8244 від 29 листопада 2022 року [119]. Впровадження положень даного проєкту Закону спрямоване на підвищення рівня правового захисту працівників у випадку зміни власника підприємства або бізнесу а також на наближення українського законодавства до європейських норм та стандартів.

Загалом, прийняття нових законодавчих актів, внесення змін до діючого законодавства свідчать про бажання України привести своє законодавство у відповідність із європейськими стандартами, що є одним із ключових кроків на шляху європейської інтеграції країни.

Сьогодення вимагає від України активних дій у напрямку гармонізації трудового законодавства із стандартами ЄС, що є важливою частиною процесу євроінтеграції. Розробка та впровадження нового Трудового кодексу України має стати центральним елементом цього процесу.

Оскільки праця є однією з основних складових соціальної сфери, її регулювання повинно бути на найвищому рівні, відповідати стандартам, встановленим європейською спільнотою, а також міжнародними організаціями.

Враховуючи важливість цього питання для членства України в ЄС, важливо активно працювати над гармонізацією національного трудового законодавства з нормами та стандартами ЄС в цій сфері.

3.3 Вплив судової практики на вдосконалення положень трудового законодавства, що стосується судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників

Ефективність судового захисту трудових прав оцінюється на основі вивчення судової практики [103, с. 56].

Визначення та зміст терміна «судова практика» залишається предметом дискусії та обговорення у правовій науці.

Такі науковці, як А. К. Безіна, С. Ю. Головіна, В. І. Смолярчук, А. І. Ставцева розглядають судову практику в двох аспектах: у широкому та вузькому. У широкому розумінні судова практика – це діяльність усіх ланок судової системи щодо виконання покладених на них завдань. Судова практика у вузькому розумінні становить собою правоположення, які створюються судовими органами та конкретизують норми права [69, с. 18]. На думку вчених, існує три види таких правоположень, що є одночасно і змістом судової практики: 1) ті, що виникають у результаті заповнення прогалин у праві; 2) ті, що конкретизують і деталізують зміст приписів загального характеру; 3) ті, що виникають у результаті конкретизації й деталізації загальних положень, понять і термінів законодавства (тобто тлумачення норм права) [69, с. 18].

Значення і роль судової практики для правового регулювання суспільних відносин, зокрема предмета трудового права, постійно зростає Цьому сприяє недосконаліть правового забезпечення суспільних відносин. Ідеться насамперед про переобтяження чинного законодавства правовими нормами, що мають оцінний, абстрактний чи загальний характер [85, с. 260]. Окрім цього, сьогодні законодавство не здатне забезпечити ефективне правове

регулювання суспільних відносин, які досить швидко розвиваються та змінюються [85, с. 260].

Ми погоджуємося із твердженням М. І. Іншина та В. І. Щербини про те, що судова практика має надзвичайно важливе значення для правильного застосування норм трудового права [231, с. 60].

Судова практика відіграє важливу роль у вдосконаленні норм законодавства, зокрема й трудового. Це відбувається завдяки тому, що рішення судів висвітлюють певні прогалини, невизначеності діючого законодавства.

Під судовою практикою науковець О. М. Ярошенко розуміє не діяльність судів з розгляду конкретних справ, а її результат. Судова практика, на його думку, становить собою досвід індивідуально-правової діяльності суддів, що складається у процесі застосування права у вирішенні юридичних справ [279, с. 18]. Поява нормативних приписів судової практики зумовлена передусім тим, що при застосуванні абстрактних законодавчих норм у реальних життєвих обставинах суди змушені трактувати, деталізувати їх, внаслідок чого формуються достатньо конкретні правила [279, с. 18].

С. П. Погребняк розглядає судову практику як один із різновидів юридичної практики, що полягає у правозастосовній, інтерпретаційній та правотворчій діяльності судів, яка втілюється у певних видах юридичних актів [147, с. 93].

У своїй дисертаційній роботі Н. Д. Слотвінська пропонує таке визначення поняття «судова практика», як певний результат, як підсумок судової діяльності в певному виді судочинства, заснований на досвіді та суддівському розсуді, закріплений в судовому акті, що містить правові положення, тлумачення норми права, правові позиції, принципи і є прикладом для правозастосування судами нижчих інстанцій [213, с. 35]. На думку вченої практика вищих судових органів є джерелом права лише тоді, коли в судовому акті: закріплені положення, що роз’яснюють специфіку застосування нормативних актів; вироблені нові правові правила

матеріального і/або процесуального характеру; дано тлумачення правової норми; сформульовано правову позицію, якою подолано прогалину, дефект або колізію в нормативно-правовому акті [213, с. 35].

Видатні науковці-трудовики В. І. Щербина, А. М. Соцький зауважують, що тлумачення норм права – це інтелектуальна та вольова діяльність з роз'яснення змісту і смислу правових норм. Тому значення актів Верховного Суду і Конституційного Суду України в нинішніх умовах важко переоцінити [230, с. 71]. У оцінці значення актів цих судових інстанцій слід дотримуватися позиції, що суди можуть лише долати прогалини в кожному конкретному спорі, виробляти певну судову практику – правові положення. На думку науковців акти тлумачення права, прийняті Верховним Судом чи Конституційним Судом України, ніяк не можна розцінювати як результат правотворчості, а таким чином і джерелами права [230, с. 71].

В. Г. Ротань вірно вказує, що поза увагою науки трудового права залишаються проблеми правотлумачення і правозастосування [199, с. 29].

Згідно із Законом України від 03 жовтня 2017 року № 2147-VIII «Про внесення змін до Господарського процесуального кодексу України, Цивільного процесуального кодексу України, Кодексу адміністративного судочинства України та інших законодавчих актів», внесені зміни до указних процесуальних кодексів України шляхом викладення їх змісту в нових редакціях [162].

Незважаючи на те, що відповідно до нової редакції ЦПК України трудові спори відносять до категорії малозначних, вони становлять значну частину справ, які розглядаються судами, зокрема і Верховним Судом. Так, у 2019 році Касаційним цивільним судом у складі Верховного Суду було розглянуто 2853 трудових спори, у 2020 році – 2459, у 2021 – 2135, у 2022 році близько 1300 трудових спорів. Все це вказує на те, що трудові спори продовжують залишатися однією з найбільш поширених категорій справ, що надходять до судів на розгляд та необхідність удосконалення процедури вирішення трудових спорів, зокрема шляхом внесення змін до

трудового законодавства з метою забезпечення більш ефективного захисту трудових прав та законних інтересів працівників [255, с. 353].

Відповідно до частини першої статті 36 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» Верховний Суд є найвищим судом у системі судоустрою України, який забезпечує сталість та єдність судової практики у порядку та спосіб, визначеними процесуальним законом [186].

Однією з основних функцій суду касаційної інстанції є перевірка правильності застосування закону та однакове застосування судами законодавства [255, с. 353]. Це означає, що суд касаційної інстанції має перевіряти правильність застосування законодавчих актів у судових рішеннях, які були постановлені (ухвалені) судами першої та апеляційної інстанцій, і забезпечувати єдність та сталість судової практики, зокрема в сфері трудових правовідносин.

Відповідно до частини п’ятої статті 13 Закону України «Про судоустрій і статус судів» висновки щодо застосування норм права викладені у постановах Верховного Суду, є обов’язковими для всіх суб’єктів владних повноважень, які застосовують у своїй діяльності нормативно-правовий акт, що містить відповідну норму права [186]. Водночас у частині шостій статті 13 цього Закону зазначено, що висновки щодо застосування норм права, викладені у постановах Верховного Суду, враховуються іншими судами при застосуванні таких норм права [186]. Відповідне положення також міститься у частині 4 статті 263 ЦПК України, частині 4 статті 236 ГПК України, частині 5 статті 242 КАС України де зазначено, що при виборі і застосуванні норми права до спірних правовідносин суд враховує висновки щодо застосування відповідних норм права, викладені в постановах Верховного Суду [240, 53, 87].

Таким чином, призначення Верховного Суду – це вирішення спору та формування обґрунтованого правового висновку стосовно застосування конкретної норми матеріального чи процесуального права, роз’яснення

змісту акта законодавства в аспекті його розуміння та застосування на практиці.

Правозастосовна діяльність суду втілюється в тексті судового рішення у вигляді сформованого правового висновку. Така позиція суду закріплюється не простими аргументами сторін, їх доводами і мотивами суду, а саме висновками суду в офіційному акті документі, що виражає волю держави та приймається компетентним органом.

Процесуальні кодекси використовують поняття «висновок суду» у декількох значеннях: (1) висновок у питанні факту, (2) висновок у питанні права, (3) висновок як власне рішення, вольовий акт суду, де доречніше було б говорити про «присуд» [145, с. 172]. Ми підтримуємо позицію К. М. Пількова, який наголошує, що, коли йдеться про обов'язковість висновків Верховного Суду, для суддів, котрі розглядають подібні справи, мова повинна йти саме про висновки у питаннях права.

М. М. Шумило вказує, що у постановах суду касаційної інстанції мали б наводитись «окрім формально юридичних аргументів на підтвердження чи спростування доводів касаційної скарги і застосування інших інструментів правничої герменевтики, які пояснюють логіку й алгоритм ухвалення рішення касаційним судом. Такий підхід опосередковано сприятиме забезпеченню єдності та сталості судової практики, оскільки, окрім результату вирішення спору й формулювання правового висновку, важливими є й застосовані підходи, які уможливили такий результат (правовий висновок)» [272, с. 53]. Так, на думку вченого-правника, проявляється двоєдиність постанов ВС: правовий висновок сам по собі та методологічні підходи, що дають змогу простежити шлях до саме такого правового висновку [272, с. 53].

Аналіз положень Закону України «Про судоустрій і статус судів» та процесуальних кодексів, дають підстави зробити висновки про те, що суди під час розгляду трудових спорів мають враховувати при прийнятті та обґрунтуванні судового рішення відповідні постанови Верховного Суду,

зокрема посилаючись на них, що свідчить про їх важливість у забезпеченні єдності судової практики. Адже саме з метою забезпечення єдності судової практики Верховний Суд тлумачить норми права в порядку та спосіб, що визначені процесуальним законом і формулює у своїх рішеннях висновки щодо застосування норм права.

Український вчений С. О. Короєд зазначає: «Варто не забувати про цілі касаційного провадження, до яких належить не лише захист інтересів сторін (індивідуального інтересу). Перед ним стоять й інші, не менш важливі цілі: розвиток права, забезпечення єдності правосуддя, єдність у застосуванні законів у масштабі всієї держави» [94, с. 67].

Науковець В. В. Ільков зазначає, що суди, приймаючи висновки щодо застосування норм права, викладених у постановах Верховного Суду, реалізують нормативну функцію [76, с. 68]. Це означає, що суди не просто застосовують право до конкретного випадку, але й узагальнюють правові позиції, висновки та принципи, що містяться у постановах Верховного Суду та застосовують їх у майбутніх справах. Такі висновки мають особливі ознаки нормативності [76, с. 68].

На думку В. І. Кисіля, «у правовій системі України саме судова практика, а не індивідуалізований прецедент має бути одним із чинників удосконалення законодавства» [83, с. 29, 30]. Схожу позицію висловив і В. Г. Перепелюк, зазначаючи, що одиничне судове рішення суду касаційної інстанції не здатне відігравати самодостатню роль у забезпеченні єдності судової практики [143, с. 41].

Проте на нашу думку, з указаними твердженнями науковців не можна в повній мірі погодитися, адже, якщо кожне одиничне рішення суду касаційної інстанції у якому сформульовано правовий висновок не може слугувати гідним прикладом або настановою для інших судів та не буде мати ваги в контексті єдності судової практики, це може призвести до розбіжностей у тлумаченні та застосуванні закону, що, у свою чергу, порушуватиме принцип верховенства права.

Виникає питання, скільки потрібно судових рішень для досягнення єдності судового практики? І яке місце в системі права має одиничне рішення суду касаційної інстанції, якщо його вплив на формування судової практики обмежений?

Система прецедентного права, яка існує, наприклад, у США та Великій Британії, базується на ідеї, що окремі рішення вищих судів мають ключове значення у формуванні єдності судової практики. Одне рішення суду касаційної інстанції в цих країнах може створити прецедент, який буде обов'язковим для інших судів.

В Україні Верховний Суд є останньою судовою інстанцією розгляду справ, зокрема і трудових, тому його рішення мають важливе значення, як для працівника, який звертається за захистом своїх порушених трудових прав, так і для формування судової практики в цілому.

Важливо розглядати кожне рішення, прийняте судом касаційної інстанції, в якому сформульований правовий висновок щодо застосування певної норми права, як важливий інструмент у забезпеченні єдності судової практики. Якщо судді Верховного Суду під час розгляду справи при застосуванні та тлумаченні аналогічної норми права у подальшому підтримають правовий висновок, сформульований у попередньому судовому рішенні, то це сприятиме стабільності та передбачуваності судової практики застосування норми права для учасників правовідносин.

Судова практика, на думку О. С. Копитової, є важливою складовою «зрізу» якості законів і якості судового правозастосування [92, с. 146]. Водночас попри те, що судова практика є різноплановим явищем, яке активно впливає на розвиток правової системи загалом, не кожне правоположення, сформоване судами в ухвалених ними рішеннях суду (вироках, постановах, ухвалах, якими закінчуються певні провадження по суті), може слугувати вагомим підґрунттям для єдності судового правозастосування [92, с. 146]. Лише правоположення, на думку вченої, прийняте судами першої інстанції, підтримане вищими судами та в

подальшому відображене (також підтримане) судами нижчого рівня в їхніх рішеннях за однотипними чи аналогічними справами, може вважатися правовим висновком, що впливає на єдність судової практики, а отже, на єдність правозастосування законів та інших нормативних актів [92, с. 146].

Рішення судів, зокрема, Верховного Суду, мають значний вплив на формування права, оскільки в судових рішеннях містяться тлумачення законодавчих положень, що, в свою чергу, допомагає визначити межі та сферу застосування законодавчих актів.

Правові висновки, сформульовані у рішеннях Верховного Суду, мають обов'язковий характер і стають прикладом для вирішення подібних справ [255, с. 356]. Це дозволяє забезпечити юридичну впевненість, рівність перед законом та однакове застосування норми права для всіх суб'єктів, які опиняються у подібних юридичних ситуаціях.

В. І. Крат зазначає, що «чинне процесуальне законодавство не обмежує касаційний суд у тому, щоб визначити в постанові, з якого моменту та на які справи має поширюватися висновок (тобто, зазначити про перспективне застосування висновку касаційного суду)» [99, с. 16].

Ми підтримуємо позицію М. М. Шумила, який вважає, що «сьогодні судова влада не має й, напевно, не може мати такого інструментарію, як можливість у своїх рішеннях зазначати про їх темпоральні межі», однак визнає існування проблеми, де з одного боку існують повноваження Верховного Суду виправляти помилкову чи застарілу практику, а з іншого – усвідомлення того, що скасування Верховним Судом через зміну практики рішень судів, які вирішили справу на основі чинних на той час висновків Верховного Суду, не сприятиме ні єдності, ні сталості судової практики [272, с. 51].

Важливе значення судового рішення Верховного Суду має та частина рішення, де міститься правова позиція – мотивувальна частина. Ця частина рішення може використовуватися як приклад для вирішення подібних справ.

Поняття «правова позиція» було введено для науково-практичного відображення ситуації, що склалася у сфері судочинства, зокрема, явища правотворчого тлумачення норм при здійсненні обґрунтування рішення, що схоже на *ratio decidendi,* яке використовується при характеристиці дії судового прецеденту в країнах англосаксонської системи права. Багаторазове застосування правових висновків у подібних справах відображає стійку та постійну практику судів у тлумаченні та застосуванні закону, що і здійснюється Верховним Судом. Це забезпечує юридичну стабільність, передбачуваність та однаковість рішень у подібних справах [250, с. 89].

Врахування висновків Верховного Суду при виборі і застосуванні норм права до спірних правовідносин судами нижчого рівня є своєрідним фільтром при вирішенні питання про прийняття касаційної скарги.

Статтею 394 ЦПК України передбачено, що Верховний Суд може визнати касаційну скаргу необґрунтованою та відмовити у відкритті касаційного провадження, якщо він (Верховний Суд) уже викладав у своїй постанові висновок щодо питання застосування норми права у подібних правовідносинах, порушеного в касаційній скарзі, і суд апеляційної інстанції переглянув судове рішення відповідно до такого висновку (крім випадку наявності постанови Верховного Суду про відступлення від такого висновку або коли Верховний Суд вважатиме за необхідне відступити від висновку щодо застосування норми права у подібних правовідносинах) [240]. У разі оскарження ухвали (крім ухвали, якою закінчено розгляд справи) суд може визнати касаційну скаргу необґрунтованою та відмовити у відкритті касаційного провадження, якщо правильне застосування норми права є очевидним і не викликає розумних сумнівів щодо її застосування чи тлумачення [240].

Таким чином, законодавець у статтю 394 ЦПК України [240] ввів поняття щодо «правильного застосування норми права» за результатами тлумачення норми права Верховним Судом, яке міститься у висновках щодо питання правильного застосування норм права.

Це дозволяє забезпечити єдину судову практику та уникнути розбіжностей у тлумаченні законодавства, що є дуже важливим при розгляді трудових спорів, оскільки сучасне трудове право у повній мірі не спроможне врегулювати відносини праці; містить багато прогалин та колізій і характеризується великою кількістю підзаконних нормативно-правових актів, які суперечать актам вищого рівня [250, с. 89].

Релевантне застосування постанов Верховного Суду є важливим елементом забезпечення захисту трудових прав працівників, встановлення стабільної судової практики та правильного застосування ззаконодавчих актів [255, с. 358].

Через відсутність правової норми, що необхідна для врегулювання певних правовідносин, суди, зокрема, можуть «творити право». Це виникає тоді, коли суди зіштовхуються з прогалинами у праві, які доводиться заповнювати застосовуючи аналогію закону або аналогію права. Таку діяльність судів іноді називають «правонаповнювальною». Але подібне заповнення прогалин у праві має тимчасовий характер і згодом може бути замінено законодавчим актом, його можна також назвати «подоланням» прогалин, підкреслюючи вимушений характер такої діяльності. Таким чином, «судове творення права» має свої особливості в процесі формування та застосування правових норм. Ці правові позиції базуються на професійному досвіді суддів, розвитку правової доктрини та забезпечують юридичну стабільність і передбачуваність.

Подолання прогалин і колізій у тлумаченні та застосуванні законодавства є важливим завданням судової системи. Особливо при вирішенні трудових спорів, оскільки основним законодавчим актом, який регулює трудові відносини, є Кодекс законів про працю України, який прийнятий ще в 1971 році.

О. Ф. Скакун зазначає, що «принцип поділу влади не може виключати внесок суду до правотворчості, наявність у нього специфічних нормотворчих

функцій зумовлені необхідністю постійно враховувати поступ соціального життя» [212, с. 306].

Ми підтримуємо позицію Р. А. Майданика, який стверджує, що суди створюють «нове право» не лише з метою тлумачення неоднозначних для розуміння правових норм при вирішенні конфлікту правових норм, заповненні прогалин тощо, а й для захисту концепції справедливості діють проти закону (contra legem), що розширює зміст нормативних положень, розкриває та підтверджує фундаментальні надпозитивні принципи правової системи» [114, с. 46].

На думку А. О. Селіванова основне завдання судових актів це роз'яснення змісту та дії правових приписів [202, с. 3].

На сьогоднішній день однією із ключових є проблема забезпечення єдності судової практики, зокрема, у контексті судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

Неоднакове застосування тих самих норм права судами при розгляді трудових спорів обумовлено наступними причинами: об'єктивними, які пов'язані із недосконалістю трудового законодавства, існування правових колізій, прогалин та суб'єктивними, які повязані із трактуванням норм прав при прийнятті судових рішень самим суддею (суддями).

У Висновку № 20 (2017) Консультативної ради європейських суддів «Про роль судів у забезпеченні єдності застосування закону» підкреслюється, що однакове та уніфіковане застосування закону обумовлює загальнообов'язковість закону, рівність перед законом та правову визначеність [41].

Погоджуємося із твердженням Н. В. Глинської, яка зазначає, що єдине застосування закону судами означає те, що цей закон є придатним для застосовування. Тому надзвичайно важливо, наголошує вчена, ще до прийняття закону оцінити його на предмет придатності застосування на практиці, а також перевірити a posteriori, чи буде його застосовування ефективним [50, с. 93].

Якість закону тісно пов’язана з практикою його застосування. Це відображає важливість не лише самого законотворення, а і його інтерпретації та виконання у реальних ситуаціях.

Як влучно зазначено у пункті 44 Висновку Консультативної ради європейських суддів про роль судів у забезпеченні єдності застосування закону від 10 листопада 2017 р. № 20, суди зможуть краще забезпечувати єдине застосування закону, якщо закони є логічні, узгоджені, належним чином написані, мають зрозумілі формулювання, уникають зайвої двозначності та не мають внутрішніх суперечностей [41].

Ключова новела сучасного судового правозастосування полягає в тому, що сьогодні найвищий суд у системі судоустрою самостійно вирішує питання повного тлумачення законодавчих актів, ураховуючи найбільш вагомі складові верховенства права, чим і досягає забезпечення існування верховенство права через судове верховенство.

Офіційне тлумачення законів під час перегляду справи формує верховенство прийняття рішення ВС, що можна розглядати як розширення правової концепції судового верховенства: інтерпретація ВС та вирішення неоднозначності розуміння закону набуває більш високого авторитету, ніж, наприклад, доктринальне тлумачення, котре може бути полісемічним (множинним) і відіграє істотну, однак допоміжну роль у встановленні офіційного тлумачення [92, с. 22].

Згідно з Висновком № 11 (2008) Консультативної ради європейських суддів щодо якості судових рішень: визнаючи повноваження судді тлумачити закон, слід пам’ятати також і про обов’язок судді сприяти юридичній визначеності, яка гарантує передбачуваність змісту та застосування юридичних норм, сприяючи тим самим забезпеченню високоякісної судової системи; метою судового рішення є не тільки вирішення певного спору через надання сторонам юридичної визначеності, а часто також установлення судової практики, яка може попередити виникнення інших спорів та забезпечити суспільну гармонію [40].

Погоджуємося в цілому із твердженням Н. Д. Слотвінської, яка вказує, що роль і значення судової практики не повинні зводитися лише до забезпечення однакового застосування судами положень законодавства. Верховний Суд має і може здійснити активний вплив на зміст законодавства, оскільки в положеннях і роз'ясненнях судової практики деталізуються недоліки нормативно-правових актів і водночас знаходять свій прояв оптимальні варіанти їх подолання [213, с. 10].

Дослідження практичного застосування чинного законодавства, зокрема, узагальнення судової практики, вивчення законодавства України та практики Європейського суду з прав людини, спрямованих на здійснення захисту трудових прав, є своєчасним і важливим та покликане сприяти удосконаленню правового захисту найманого працівника під час реалізації ним права на працю через удосконалення трудового законодавства та правозастосовної практики у сфері регулювання розгляду та вирішення трудових спорів. Означене набуває ще більшого значення за умов реформування трудового законодавства і прийняття Трудового кодексу України [29, с. 15].

Вважаємо, що під час розробки нового Трудового кодексу України важливо досягти ясності та визначеності у викладенні «оціночних» понять. Крім того, потрібно уважно розглянути судові рішення Верховного Суду, що були прийняті з використанням таких понять. Це допоможе запобігти спорам і забезпечити стабільність та передбачуваність у трудових відносинах.

Ми вважаємо, що певні «оціночні» поняття такі, як: «істотні умови праці», «поважні причини відсутності на роботі», «одноразове грубе порушення трудових обов'язків», «аморальний проступок», вже отримали конкретне тлумачення у рішеннях Верховного Суду і довели свою актуальність та корисність при врегулюванні трудових спорів. У зв'язку з систематичним застосуванням їх слід інтегрувати у трудове законодавство, шляхом закріплення у проєкті Трудового кодексу України [255, с. 358].

Такий крок з боку законодавця може бути спрямований на закріплення цих термінів у законодавстві та сприяння їх ширшому застосуванню у майбутніх судових процесах.

Як приклад, можна навести постанову Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 27 червня 2022 року у справі № 359/11572/19 (провадження № 61-14053 св 21) де зазначено, що термін «аморальний проступок» є оціночним поняттям, оскільки не конкретизований законодавцем, а тому Верховному Суду як правозастосовному органу надано можливість на свій розсуд надавати оцінку на підставі встановлених обставин справи щодо того, чи є ті чи інші діяння аморальним проступком [156]. Зокрема, аморальним проступком можна вважати діяння, що суперечить загальноприйнятим нормам і правилам, порушує моральні устої суспільства, моральні цінності, які склалися в суспільстві, і суперечать змісту трудової функції конкретного працівника [156]. Зазначене розуміння поняття знаходить підтвердження також у ряді інших судових рішень, прийнятих Верховним Судом [156].

Дотримуємося думки С. М. Чорноус, яка вважає, що оціночні поняття трудового права – це абстрактні думки про властивості, якість і цінність явищ, дій, осіб тощо, які у формі слів загального вжитку або словосполучень використані в текстах норм трудового права, які остаточно не конкретизовані в жодному нормативному акті як самим нормотворцем, так і уповноваженими ним суб’єктами, остаточна конкретизація якого здійснюється суб’єктом у процесі застосування норми, що містить його в кожному конкретному випадку [263].

З метою швидкого розгляду трудового спору та відновлення порушених прав найманих працівників важливо законодавчо закріпити критерії визначення юрисдикції трудових спорів.

На цю проблематику у своїх дослідженнях звертає увагу вчений-трудовик М. М. Шумило, зазначаючи, що питання юрисдикції спорів завжди було спірним у судовій системі та звертає увагу на те, що в теорії трудового

права питання юрисдикції спорів взагалі не піднімалось, а отже шукати критеріїв розмежування юрисдикційності спорів у наукових працях вчених-трудовиків даремно [273]. Це зумовлено, перш за все, тим, що теорія трудового права досі не подолала кризу ідентичності та не виробила зрозумілого і загальновизнаного предмета трудового права, а також посттоталітарними сторінками історії трудового права, коли у період 20-30-х років минулого століття договірне регулювання трудових відносин було поступово нівельовано адміністративним втручанням з боку держави» [273]. І поки в науці трудового права продовжують точитися дискусії, законодавець із оновленням законодавчої бази у різних сферах вибудовує нові правові конструкти, які відносять ті чи ті відносини до певних галузей права. На думку вченого, це зумовлено об'єктивними факторами: новими ринковими викликами чи спробами вдосконалити державне адміністрування [273].

В. О. Непочатих стверджує, що відносини з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження та звільнення з неї є особливим видом трудових відносин, що стосуються публічно-правової сфери, а спори, які з них виникають, – особливим видом трудових спорів, що штучно віднесені до адміністративної, а не цивільної юрисдикції [131, с. 160]

У процесуальних кодексах України у редакції 2017 року зазначалося (частина 6 статті 403 ЦПК України, частина 6 статті 346 Кодексу адміністративного судочинства України, частина 6 статті 303 Господарського процесуального кодексу України), що справа підлягає передачі на розгляд Великої Палати Верховного Суду у всіх випадках, коли учасник справи оскаржує судове рішення з підстав порушення правил предметної чи суб'єктної юрисдикції [53, 87, 240,]. Після внесення змін до Цивільного процесуального кодексу України у 2019 року частина 6 статті 403 Цивільного процесуального кодексу України отримала нову редакцію, зокрема, якщо Великою Палатою Верховного Суду уже висловлена правова позиція щодо юрисдикції спору у подібних правовідносинах, справа повертається

(передається) відповідній колегії (палаті, об'єднаній палаті) для розгляду, про що встановлюється ухвала [240].

Поняття «юрисдикція» закріплене на конституційному рівні. Відповідно до частини третьої статті 124 Конституції України, юрисдикція судів поширюється на будь-який юридичний спір та будь-яке кримінальне обвинувачення [91]. У передбачених законом випадках суди розглядають також інші справи. Ця норма закріплює основи судової системи та повноважень судів.

Статтею 19 Цивільного процесуального кодексу [240], статтею 20 Господарського процесуального кодексу [53] та статтею 19 Кодексу адміністративного судочинства України [87], визначено, які справи і в яких судах повинні розглядатися. Однак, практика застосування цих статей вказує на недостатній рівень чіткості та конкретності у встановленні критеріїв для визначення та розмежування судової юрисдикції.

Д. М. Шадура у своєму дослідженні стверджує, що ключовим поняттям для встановлення меж влади кожного органу державної влади є «компетенція». Таким чином, він вважає, що визначення діяльності судових органів теж повинно ґрунтуватися на понятті «компетенції», оскільки через це поняття розкривається їхній статус як ключового елемента в системі державної влади. Враховуючи указане, він пропонує наступне визначення судової юрисдикції як компетенції спеціально уповноважених органів державної влади – судів загальної юрисдикції і Конституційного Суду, наділених відповідними юридично-владними повноваженнями здійснювати правосуддя у формі того чи іншого виду судочинства щодо певних правовідносин» [269, с. 9]. Також науковець вказує, що: «Судова влада, зі скількох судових ланок і судових установ вона б не складалась, є єдиною й неподільною. Вимога цілісності судової системи є, крім того, вимогою міжнародно-правових стандартів правосуддя. Отже, судова юрисдикція має бути таким чином організованою в державі (як організаційно, так і процесуально), щоб, з одного боку, всі ланки судової системи ефективно

взаємодіяли між собою й однаково застосовували норми матеріального і процесуального права, а з другого, – щоб не було прогалин на стику судових підсистем, тобто належною судовою юрисдикцією забезпечувалися всі правовідносини, що виникають у державі, і щоб ці підсистеми не мали юрисдикції, що перетинається» [269, с. 11].

З метою ліквідації прогалин у законодавстві у постанові Великої Палати Верховного Суду від 27 березня 2019 року у справі № 638/14011/16-ц частково розкрито питання юрисдикції та визначені її види [150]. Як зазначається у постанові, судова юрисдикція – це інститут права, покликаний розмежувати між собою компетенцію як різних ланок судової системи, так і різних видів судочинства – цивільного, кримінального, господарського та адміністративного [150]. Це і компетенція спеціально уповноважених органів судової влади здійснювати правосуддя у формі встановленого законом виду судочинства щодо визначеного кола правовідносин. Предметна юрисдикція – це розмежування компетенції цивільних, кримінальних, господарських та адміністративних судів. Кожен суд має право розглядати і вирішувати тільки ті справи (спори), які віднесені до їх відання законодавчими актами, тобто діяти в межах встановленої компетенції [150].

Отже, можна стверджувати, що Велика Палата Верховного Суду вирішує і у такий спосіб не тільки вибудовує правову позицію у питаннях визначення юрисдикції вирішення трудового спору, але й відкриває нові перспективи для подальших наукових дискусій.

Для підвищення ефективності судового захисту трудових прав працівників пропонується встановити наступні критерії для правильного визначення судової юрисдикції розгляду трудових спорів та законодавчо закріпити їх у окремій статті Трудового кодексу України:

1) суб’єктний склад учасників спору (визначення, хто є сторонами у спорі (фізичні особи, юридичні особи приватного та публічного права, орган державної влади тощо);

2) характер спірних правовідносин (важливий для розуміння природи спору між сторонами;

3) предмет спору (важливий критерій, який допомагає чітко ідентифікувати основне питання спору між сторонами, визначає, що саме оскаржується);

4) норми законодавства, на підставі яких обгрунтований позов; (з'ясування, якими правовими актами керувалася сторона при формулюванні своїх вимог);

5) зміст права та/або інтересу, за захистом якого звернулася особа (цей критерій допомагає з'ясувати сутність вимоги позивача).

Отже, трудові спори становлять значну частину справ, які розглядаються Верховним Судом. Це свідчить про важливість захисту трудових прав працівників та необхідність вдосконалення законодавства про працю.

Правові висновки Верховного Суду є важливим механізмом заповнення прогалин трудового законодавства та є важливим джерелом формування єдиної національної судової практики в галузі трудового права і мають важливе значення у вирішенні трудових спорів в Україні, особливо в умовах застарілості та недостатньої ефективності чинного трудового законодавства [255, с. 360].

Вони містять важливі роз'яснення та інтерпретації законодавства про працю а також можуть бути використані як правозастосовчий прецедент (прецедент тлумачення), що забезпечує єдність правозастосовчої практики [250, с. 92].

Збільшення кількості трудових спорів, які надходять на розгляд до Верховного Суду, зумовлено, зокрема, застарілістю трудового законодавства України та недостатньою його ефективністю у сучасних умовах. Чинний Кодекс законів про працю не відповідає сучасним тенденціям та динаміці розвитку трудових відносин. Така ситуація змушує суди, зокрема Верховний Суд, застосовувати застарілі норми трудового права, що може призводити до розбіжностей у судовій практиці та зниження рівня захисту трудових прав

працівників. У цьому контексті особливо важливим є забезпечення правильного тлумачення та застосування трудового законодавства при вирішення трудових спорів.

Суспільство очікує прийняття нового Трудового кодексу України, який відображатиме положення міжнародно-правових актів що стосуються питань праці, та актів Європейського Союзу, відповідаючи зовнішньополітичному курсу України в напрямі європейської інтеграції. Крім того, необхідно зазначити, що з урахуванням швидкого розвитку та зміни суспільних відносин, судова практика відіграє вирішальну роль у вдосконаленні та адаптації правового регулювання до нових викликів та потреб суспільства.

Рішення ЄСПЛ також мають важливе значення для розвитку судової практики та покращення правового регулювання у сфері трудових відносин, оскільки у них часто вказуються на проблеми, з якими стикаються працівники та роботодавці.

Європейський суд з прав людини неодноразово вказував на те, що в законодавстві можуть бути неоднозначності або недостатньо чіткі формулювання, у зв’язку з чим реальне розуміння та використання законів часто базується на їх практичному застосуванні, і роль розгляду справ у судах полягає саме у тому, щоб позбутися таких інтерпретаційних сумнівів з урахуванням змін у повсякденній практиці (mutatis mutandis рішення Європейського суду з прав людини у справ «Вєренцов проти України» («Vyerentsov v. Ukraine», заява «№ 20372/11, § 65) [11].

Україна є стороною Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (Європейської Конвенції з прав людини) з 11 вересня 1997 року [90].

ЄСПЛ вирішує справи, пов’язані з порушеннями прав людини, зокрема в сфері праці. Це означає, що працівники та їхні представники мають можливість звернутися до ЄСПЛ зі скаргою, якщо вони вважають, що їхні права, передбачені у Конвенції, були порушені після вичерпання національних механізмів судового захисту [246, с. 229]. Конвенція має

загальнообов'язковий характер, її положення конкретизуються та розкриваються саме через практику ЄСПЛ, яка забезпечує тлумачення і застосування Конвенції та протоколів до неї при вирішенні справ.

Виконання рішень ЄСПЛ здійснюється відповідно до Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» [161]. Цей закон встановлює механізми та порядок виконання рішень ЄСПЛ, включаючи способи відшкодування шкоди потерпілим особам, відновлення порушених прав та свобод, а також необхідність усунення системних проблем, встановлених у рішеннях ЄСПЛ, та запобігання подібним порушенням.

Відповідно до статті 17 Закону Украйни «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» суди застосовують при розгляді справ Конвенцію та практику Суду як джерело права [61].

Щодо цього питання відомий український вчений С. В. Шевчук вказує, що основною ознакою прецедентного характеру рішень ЄСПЛ є «незмінність судової практики» (відносна стабільність), яка дозволяє особам регулювати свою поведінку згідно з нею [271, с. 89]. Тому одне судове рішення ЄСПЛ, на думку вченого, не може бути прецедентом, оскільки не має повторюваності [270].

Зазначене С. В. Шевчуком поняття прецеденту дійсно акцентує увагу на важливості стабільності і послідовності в судовій практиці. Але з погляду прав людини, визнання прецедентності лише на основі повторюваності може бути обмежувальним, адже ЄСПЛ розглядає ключові питання порушення прав людини. Рішення ЄСПЛ визначає стандарти захисту прав людини для всіх держав-членів Ради Європи.

Ми підтримуємо позицію вченого В. Палюка, який вважає, що Конвенцію та рішення Суду необхідно застосовувати не у будь-якому випадку, а лише за наявності певних умов, зокрема: у разі невідповідності національного законодавства положенням Конвенції та протоколів до неї; за

наявності в національному законодавстві правових «прогалин» щодо прав людини та основних свобод, визначених у Конвенції та протоколах до неї; для кращого розуміння тих положень національного законодавства, до яких було внесено зміни або доповнення на підставі рішень Суду; для реалізації на практиці таких основних принципів Конвенції, як «верховенство права», «справедливість», «справедливий баланс», «справедлива сатисфакція», оскільки в законодавстві нашої країни це досить нові критерії [140, с. 234].

У свою чергу О. В. Климович стверджує, що за своєю юридичною природою рішення Суду є офіційним тлумаченням стосовно конкретної справи. А саме тлумачення Конвенції, здійснене Судом у мотивувальній частині рішень щодо конкретних держав, стає «джерелом права Конвенції» [86, с. 38].

Рішення ЄСПЛ створюють прецеденти, які можуть бути використані національними судами держав-членів ЄС, включаючи суди України, при вирішенні трудових спорів. Ці рішення можуть містити тлумачення і конкретизацію положень Конвенції та її протоколів, що стосуються трудових відносин. Такі прецеденти можуть створювати стандарти та орієнтири для національних судів [246, с. 230].

Основні «трудові дефініції» такі, як: свобода асоціації, захист від дискримінації, справедливий процес, право на працю та інші, які є предметом розгляду ЄСПЛ, мають велике значення для забезпечення справедливих умов праці та захисту прав працівників.

Аналіз судових рішень ЄСПЛ у трудових спорах, які знаходились на розгляді у Суді, вказує на те, що основними з таких питань були: доступ до суду (стаття 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод) - забезпечення доступу до суду та справедливого розгляду трудових справ; свобода об’єднання (стаття 11 Конвенції) - право на свободу об’єднання, включаючи створення профспілок та участь у колективних трудових відносинах; забезпечення праці та безпеки на роботі (стаття 2 та 3 Протоколу № 1 до Конвенції) - захист права на працю та безпеку на роботі, забезпечення

безпечних умов праці та рівних можливостей для всіх працівників; недискримінація (стаття 14 Конвенції) - забезпечення рівного ставлення до працівників без будь-якої дискримінації за будь-якою ознакою [90].

Ми погоджуємося із твердженням М. В. Вісьтак про те, що: «невелика кількість статей, які мають відношення до захисту трудових прав людини, не означає, що роль ЄСПЛ для захисту саме цих прав є незначною. Кількість скарг, поданих громадянами України, щороку зростає. І навіть, якщо Суд у своєму рішенні визначає, що право не було порушено, він одночасно може надавати тлумачення того, що ж насправді вважається порушенням цього права» [42, с. 220].

На думку К. Б. Дрогозяка, вирішення національними судами справ має здійснюватися не відповідно до практики ЄСПЛ, а з урахуванням цієї практики, тобто практика ЄСПЛ має рекомендаційний характер, а не обов'язковий [65, с. 62]. Вважаємо, що указаний висновок науковця не в повній мірі відповідає сьогоденню. За останні роки в Україні здійснені заходи реформування судової системи з метою приведення її у відповідність до європейських стандартів, зокрема, викладено у нових редакціях процесуальні кодекси (ЦПК України, ГПК України, КАС України).

До статей процесуальних кодексів, які регулюють питання законодавства, відповідно до якого суд вирішує справи, було внесено окремі положення про те, що при розгляді справ суди застосовують Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод і протоколи до неї, та практику Європейського суду з прав людини як джерело права [90]. Цей крок був спрямований на посилення нормативної підстави для застосування Конвенції та практики ЄСПЛ.

Звернення до практики ЄСПЛ є важливим інструментом для забезпечення справедливості та дотримання міжнародних стандартів прав людини в національних судах.

Правові позиції ЄСПЛ виступають підставою захисту трудових прав працівників в національних судах та, на думку окремих вчених, зокрема,

О. В. Климович « …мають становити ідеологічно-правову (ціннісну) основу для здійснення правосуддя в Україні» [86, с. 34].

Як зазначає О. С. Волохов, рішення ЄСПЛ виступають орієнтирами у вирішенні судових справ, аналогічних тим, що розглядались ЄСПЛ; вони сприяють нормотворчості державних органів, чим наближують національне законодавство до стандартів Ради Європи [43, с. 465].

Ми погоджуємося з позицією Л. П. Гаращенко, яка вказує, що, враховуючи характер рішень та зауважень ЄСПЛ, розуміння їх як джерела права повинно стосуватися не лише конкретної справи, а напрацювання пропозицій щодо заходів, які має здійснити Україна для усунення наступних правопорушень [47, с. 80].

Вважаємо, що для правильного застосування рішень ЄСПЛ необхідно мати знання та вміння щодо виокремлення ratio decidendi у структурі рішень. Ratio decidendi описує юридичне положення, яке є підставою для прийняття рішення, тобто принцип або правило, що випливає з даного рішення. Це є основним правовим положенням, яке має обов’язкову силу.

Таким чином, у мотивувальній частині судового рішення, прийнятого за результатами розгляду справи, судді можуть робити посилання на Конвенцію та рішення ЄСПЛ, якщо вони мають прямий вплив на справу, яка перебуває у них на розгляді. Посилання на ці документи допомагають забезпечити обґрунтування рішення та показати, що воно ґрунтується на міжнародних нормах. Неправильне застосування положень Конвенції та практики ЄСПЛ може стати підставою для скасування або зміни судових рішень, якщо вони переглядаються судами вищих інстанцій.

Аналіз застосування рішень ЄСПЛ при розгляді трудових спорів національними судами свідчить про те, що часто траплялися випадки неправильного використання практики ЄСПЛ, коли рішення ЄСПЛ застосовуються недоречно або без належного розуміння особливостей застосовності конкретних статей Конвенції. Крім того, виникають ситуації, коли в рішеннях національних судів замість правоположення ratio decidendi

наводиться позиція уряду або заявника у справі або коли суд не враховує аргументи сторін, засновані на положеннях Конвенції та практиці ЄСПЛ. Це все негативно впливає на розгляд трудових спорів і на відновлення порушених прав та законних інтересів працівників.

Належне розуміння та застосування рішень ЄСПЛ є важливим для забезпечення захисту прав людини в національних правових системах. Це вимагає наявності знань про судові прецеденти, розуміння основних принципів рішень ЄСПЛ і їх використання у процесі аргументації та ухвалення рішень у конкретних справах. Національні суди мають не просто «запозичувати» або «цитувати» рішення ЄСПЛ, а дійсно розуміти їх суть і логіку, застосовувати їх відповідно до конкретних обставин справи, враховуючи всю систему національного законодавства та правопорядку.

Застосовуючи рішення ЄСПЛ, Україна повинна прагнути до удосконалення чинного законодавства та судової практики у сфері трудових правовідносин.

Посилання на практику ЄСПЛ при розгляді трудових спорів є доцільним у наступних ситуаціях:

1. Якщо справа має складність або особливі обставини, які вимагають застосування принципів та стандартів, визначених у практиці ЄСПЛ, оскільки в національних нормативно-правових актах відсутні конкретні положення, які регулюють спірні трудові правовідносини;

2. Коли справа стосується гарантій прав людини, які передбачені Конвенцією, і практика ЄСПЛ може забезпечити додаткове розуміння та надати вказівки щодо правильного застосування цих прав на національному рівні;

3. Коли через прогалини у нормах чинного законодавства відсутні окремі положення, що регулюють спірні трудові правовідносини або їх недостатньо для регулювання певних аспектів трудових правовідносин [255, с. 233].

Принципами судового захисту трудових прав, на яких базується діяльність Європейського суду з прав людини є: принцип згідно яким ЄСПЛ не може змінювати національне законодавство країни, або скасовувати рішення національного суду; принцип неможливості розгляду однієї справи двічі; принцип безкоштовності розгляду справ ЄСПЛ; можливість прийняття скарги до розгляду лише після вичерпання заявником всіх національних механізмів судового захисту [251, с. 133].

Рішення та практика ЄСПЛ мають бути інтегровані у національну судову систему України таким чином, щоб вони стали органічними складовими, а не просто декларативними.

Враховуючи рішення ЄСПЛ у контексті вирішення трудових спорів в Україні, слід активно працювати над реформуванням системи правового регулювання та судової практики у сфері трудових відносин. Це сприятиме зміцненню захисту прав працівників та забезпеченню справедливого вирішення трудових спорів.

Ураховуючи вищевикладене, приходимо до висновку, що вплив судової практики на удосконалення норм трудового законодавства полягає у формі :

1. Виявлення прогалин у законодавстві: у судових рішеннях вказується на відсутність чітких норм у законодавстві;

2. Тлумачення неоднозначних положень: судова практика може допомогти роз’яснити невизначені або багатозначні положення закону, що сприяє його кращому застосуванню;

3. Врахування суспільних змін: судова практика може відображати суспільні зміни та потреби, що мотивують зміни в законодавстві для кращого відображення сучасних реалій.

Висновки до Розділу 3

1. Удосконалення трудового законодавства вимагає розробки сучасних методів вирішення питань судового захисту трудових прав працівників. Ключовим у цьому аспекті є поліпшення правового механізму судового захисту прав працівників.

Приведення норм трудового законодавства до європейського законодавства сприятиме покращенню соціального благополуччя працівників, забезпечуючи їм справедливу оплату, гідні умови праці, соціальні гарантії та належний ефективний судовий захист.

Україні слід розглянути можливість створення спеціалізованих судових інституцій для розгляду трудових спорів, вивчаючи позитивний досвід європейських країн і адаптуючи його до вітчизняних реалій.

Існує нагальна потреба у прийнятті саме кодифікованого нормативно-правового акту – Трудового кодексу України.

Задля ефективного та якісного вирішення трудових спорів з урахуванням їх специфіки необхідно прийняти Трудовий процесуальний кодекс України.

З метою судового захисту якнайширшого кола працівників, поняття «працівник» потребує приведення до норм європейського законодавства.

За авторським визначенням: «працівник» – це особа, яка за оплату виконує завдання або роботу для фізичної або юридичної особи, будучи під її керівництвом, контролем та з її дозволу».

У проєкті Трудового кодексу України необхідно визначити поняття «трудові відносини».

«Трудові відносини – це відносини між найманим працівником і роботодавцем, в рамках яких працівник особисто зобов’язується виконувати роботу за обумовленою трудовою функцією – за конкретною посадою, спеціальністю, кваліфікацією, що передбачена трудовим договором, в інтересах роботодавця, під його керівництвом, наглядом і контролем,

відповідно до його вказівок та з його дозволу, на визначеному робочому місці, у строк, зазначений роботодавцем».

Визначені характерні ознаки трудових відносин: 1. виконання роботи за обумовленою трудовою функцією, особисто, під керівництвом роботодавця і відповідно до його вказівок; 2. регулярна виплата заробітної плати за сам процес роботи (а не за її кінцевий результат); 3. мають певну тривалість; 4. виконання роботи за професією (посадою); 5. відшкодування витрат, які понесено у зв'язку з виконанням роботи в інтересах особи для якої виконується ця робота, наприклад, відрядження; 6. економічна залежність.

З огляду на вищезазначене та з метою законодавчого закріплення механізму визнання судами прихованих трудових відносин у законодавстві України запропоновано до проєкту Трудового кодексу України внести норму з таким формулюванням: «Робота визнається здійсненою в рамках трудових відносин незважаючи на найменування та тип договору укладеного між сторонами, якщо присутня хоча б одна, або більше ознак, що вказують на наявність трудових відносин».

Проаналізувано досвід регулювання трудових відносин та судового захисту прав найманих працівників у різних європейських країнах.

Вказано, що важливу роль у вдосконаленні законодавства, зокрема у сфері судового захисту, відіграє Європейська комісія за демократію через право.

2. Гармонізація трудового законодавства із законодавством ЄС є ключовим кроком в контексті євроінтеграційних процесів. Важливо, щоб цей процес не обмежувався лише формальним копіюванням європейських норм права, а був направлений на розроблення змістовних і дієвих нормативно-правових актів.

Гармонізація трудового законодавства спрямована на підвищення якості ефективності правового регулювання, враховуючи глобальні стандарти, принципи та пріоритети, зберігаючи при цьому національні особливості.

Виділено наступні способи гармонізації трудового законодавства у сфері судового захисту прав працівників до законодавства ЄС: 1. Прийняття нормативно-правових актів, які враховують норми ЄС та узгоджуються із ними; 2. Приєднання України до міжнародних нормативно-правових актів, що діють в межах ЄС чи підписання дво або багатосторонніх угод чи договорів про співпрацю у сфері трудових відносин та правосудді; 3. Внесення змін та доповнень до чинних нормативно-правових актів з метою впровадження положень європейського законодавства.

Імплементація директив Європейського Союзу та ратифікація нових конвенцій Міжнародної організації праці є ключовими кроками для України у вдосконаленні її трудового законодавства.

Процес дерадянизації законодавства став одним із етапів на шляху до гармонізації трудового законодавства України зі законодавством ЄС та відмови від спадщини радянської епохи.

3. Судова практика відіграє важливу роль у вдосконаленні трудового законодавства.

Судові рішення Верховного Суду впливають на розвиток права та мають важливе значення у вирішенні трудових спорів в Україні, особливо в умовах застарілості та недостатньої ефективності чинного трудового законодавства.

Для підвищення ефективності судового захисту трудових прав працівників запропоновано встановити критерії для правильного визначення судової юрисдикції розгляду трудових спорів: 1) суб’єктний склад учасників спору; 2) характер спірних правовідносин; 3) предмет спору; 4) норми законодавства, на підставі яких обгрунтований позов; 5) зміст права та/або інтересу, за захистом якого звернулася особа.

Доцільно закріпити у проєкті Трудового кодексу України визначення таких «оціночних» понять як: «істотні умови праці», «поважні причини відсутності на роботі», «одноразове грубе порушення трудових обов’язків», «аморальний проступок», які не визначені у законодавстві, проте були

сформовані на практиці під час розгляду справ Верховном Судом і довели свою актуальність та важливість при врегулюванні трудових спорів.

Рішення ЄСПЛ мають важливе значення для розвитку судової практики у сфері трудових відносин, а їх належне розуміння та застосування є важливим для забезпечення захисту прав працівників.

Виділені основні ознаки впливу судової практики на удосконалення норм трудового законодавства у формі: 1. виявлення прогалин у законодавстві; 2. тлумачення неоднозначних положень; 3. врахування суспільних змін.

ВИСНОВКИ

На основі детального вивчення наукових поглядів та аналізу діючого національного та міжнародного законодавства в рамках дисертаційного дослідження було сформовано ряд висновків та рекомендацій спрямованих на реалізацію поставлених наукових завдань:

1. Право на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників – це гарантоване Конституцією України та міжнародно-правовими документами, а також визначене в інших нормативно-правових актах України право кожного працівника, яке не підлягає обмеженню та скасуванню, характеризується гарантованою на державному рівні та юридично можливою активною правомірною поведінкою працівника, направленою на вчинення процесуальних дій та ініціювання особисто або через свого представника звернення до суду, шляхом подання позовної заяви або іншого процесуального документу в письмовій або електронній формі; судовий розгляд та вирішення справи у розумний строк, тобто такий, що є необхідним для виконання процесуальних дій і вирішення спору; користування особою визначеними законодавством процесуальними правами у процесі розгляду справи з метою забезпечення своєчасного захисту компетентним, незалежним і неупередженим судом за допомогою використання правових засобів, наданих суду, та подальшим забезпеченням державою відновлення, визнання, припинення порушення трудових прав та законних інтересів; примусове виконання судового рішення прийнятого за результатами розгляду справи на підставі принципу обов’язковості та неприпустимості ухилення від виконання судового рішення, що вступило у законну силу.

Право на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників представляє собою єдине матеріально-процесуальне поняття, яке об’єднує матеріальний зміст (норми права, що закріплюють трудові права працівників, зокрема право на судовий захист) та процесуальну форму

(норми процесуального права, що регламентують механізм реалізації цього права шляхом звернення за захистом до судових органів).

Об'єктом судового захисту є як суб'єктивні трудові права працівника, так і охоронювані законом інтереси.

2. Міжнародний стандарт судового захисту трудових прав працівників – це установлений міжнародно-правовими актами як у сфері праці, так і у сфері правосуддя певний базовий мінімум правових норм та принципів, який держави повинні дотримуватися. Міжнародні стандарти судового захисту трудових прав працівників визначають загальноприйняті універсальні принципи, стандартизують правила та процедури і вказують на належний порядок регулювання правовідносин у сфері праці та правосудді для всіх сторін, що дотримуються цих норм та принципів.

Європейський стандарт судового захисту трудових прав працівників – це такий різновид міжнародних стандартів, що складається із сукупності правових норм та принципів у сферах праці та правосудді, які мають загальний характер, служить взірцевим прикладом регулювання цих сфер діяльності, є джерелом найкращої практики та застосовується у країнах–членах ЄС та Ради Європи.

Міжнародні та європейські стандарти судового захисту трудових прав працівників характеризуються дуалістичною природою.

Закріплення в Конституції України та у КЗпП України принципу пріоритету міжнародно-правових норм перед нормами національного законодавства вимагає ратифікації Україною нових міжнародних нормативно-правових документів, а також їх імплементації як у сферу трудового законодавства, так і у сферу судочинства та приведення національного законодавства у відповідність до норм ЄС.

3. Форма захисту трудових прав та законних інтересів працівників – це сукупність (комплекс) конкретних правових дій, встановлених законом, які здійснюються відповідними уповноваженими суб'єктами, які діють у межах наданих їм повноважень, також самою особою, яка має право на захист, або

уповноваженим нею представником з метою відновлення порушених трудових прав та законних інтересів, визнання таких прав та інтересів, попередження та недопущення подальших порушень, відшкодування шкоди, завданої внаслідок порушень трудових прав та законних інтересів.

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.

Визначені ознаки, що характеризують судову форму захисту трудових прав та законних інтересів.

3. Право працівника на судовий захист, як суб'єктивне право, становить собою міру можливої правомірної, активної поведінки працівника, яка встановлена нормами права, зміст якої полягає в можливості працівника, як суб'єкта трудових правовідносин, здійснювати дозволені законом дії шляхом звернення до судових органів на національному рівні з вимогою щодо ефективного захисту трудових прав, забезпечення державою обов'язковості, невідворотності виконання судового рішення за будь-яких умов і можливості його оскарження у разі незгоди, та застосуванні відповідних заходів впливу щодо до тих, хто порушив його трудові права, а після вичерпання всіх національних судових засобів захисту, можливість звертатися до міжнародних судових установ.

Право працівника на судовий захист, як суб'єктивне право, не підлягає обмеженню навіть під час дії воєнного стану та поєднує в собі як публічні, так і приватні риси.

4. Структура права працівника на судовий захист трудових прав, як суб'єктивного права, складається із наступних правомочностей:

Право «власних дій» працівника, що полягає в активній, правомірній діяльності працівника, спрямованої на захист трудових прав та законних

інтересів шляхом звернення до суду, яка включає в себе: право на доступ до суду, який є незалежним і неупередженим, з метою забезпечення об'єктивного та справедливого розгляду справи, використовуючи новітні технології; право працівника пред'явити свої вимоги щодо порушених прав чи законних інтересів як в письмовій, так і в електронній формах; повне користування процесуальними правами і гарантіями під час судового розгляду, що забезпечує дотримання основних принципів справедливості та правосуддя; право на розгляд справи у розумний строк, можливість оскарження судових рішень у вищестоящих судових органах з метою перевірки їх відповідності закону та праву на справедливий суд; право на виконання судового рішення.

Право «вимога», що визначає правомочність працівника вимагати поваги до своїх трудових прав, а у разі порушення прав – вжиття відповідних заходів шляхом звернення до суду.

Право «на міжнародний судовий захист» – право на звернення до міжнародних судових установ, зокрема ЄСПЛ після вичерпання всіх національних юридичних засобів юридичного захисту у судовому порядку.

5. Здійснення працівником права на судовий захист – це регламентована державою правомірна, тобто здійснена у відповідності із нормами законодавства діяльність працівника як суб'єкта трудових правовідносин, основний зміст якої полягає в активному використанні правових механізмів для захисту своїх трудових прав та законних інтересів в судовому порядку. Для досягнення ефективного захисту своїх прав у судовому порядку працівник має активно діяти, перетворюючи свої правові можливості в реальні процесуальні дії із обов'язковим дотриманням правил та порядку, визначених законом з метою судового захисту своїх трудових прав та законних інтересів.

Визначено необхідність добросовісного здійснення права на судовий захист трудових прав та законих інтересів працівників і встановлення ефективних механізмів, що запобігають неправомірному їх використанню.

6. З метою судового захисту якнайширшого кола працівників, поняття «працівник» потребує приведення до норм європейського законодавства.

За авторським визначенням: «працівник» –це особа, яка за оплату виконує завдання або роботу для фізичної або юридичної особи, будучи під її керівництвом, контролем та з її дозволу».

Україні слід розглянути можливість створення спеціалізованих судових інституцій для розгляду трудових спорів, вивчаючи позитивний досвід європейських країн і адаптуючи його до вітчизняних реалій.

Існує нагальна потреба прийняття Трудового кодексу України та Трудового процесуального кодексу України.

7. Гармонізація трудового законодавства із законодавством ЄС є ключовим кроком в контексті євроінтеграційних процесів.

Способами гармонізації трудового законодавства у сфері судового захисту прав працівників до законодавства ЄС є: 1. Прийняття нормативно-правових актів, які враховують норми ЄС та узгоджуються із ними; 2. приєднання України до міжнародних нормативно-правових актів, що діють в межах ЄС чи підписання дво або багатосторонніх угод чи договорів про співпрацю у сфері трудових відносин та правосудді; 3. внесення змін та доповнень до чинних нормативно-правових актів з метою впровадження положень європейського законодавства.

Імплементація директив Європейського Союзу та ратифікація нових конвенцій Міжнародної організації праці є ключовими кроками для України у вдосконаленні її трудового законодавства.

8. Судова практика відіграє важливу роль у вдосконаленні трудового законодавства. Визначені основні ознаки впливу судової практики на удосконалення норм трудового законодавства у формі: 1. Виявлення прогалин у законодавстві; 2. тлумачення неоднозначних положень; 3. врахування суспільних змін.

Судові рішення Верховного Суду впливають на розвиток права та є важливом механізмом заповнення прогалин трудового законодавства при

вирішенні трудових спорів в Україні, особливо в умовах застарілості та недостатньої ефективності чинного трудового законодавства.

Рішення ЄСПЛ мають важливе значення для розвитку судової практики у сфері трудових відносин, а їх належне розуміння та застосування є важливим для забезпечення захисту прав працівників.

У проєкті Трудового кодексу України необхідо закріпити визначення таких «оціночних» понять як: «істотні умови праці», «поважні причини відсутності на роботі», «одноразове грубе порушення трудових обов'язків», «аморальний проступок», які не визначені у законодавстві, проте були сформовані на практиці під час розгляду справ Верховном Судом і довели свою актуальність та важливість при врегулюванні трудових спорів. У зв'язку з систематичним застосуванням їх слід інтегрувати у трудове законодавство, шляхом їх закріплення у Трудовому кодексі України.

Встановлено критерії для правильного визначення судової юрисдикції розгляду трудових спорів: 1) суб'єктний склад учасників спору; 2) характер спірних правовідносин; 3) предмет спору; 4) норми законодавства, на підставі яких обгрунтований позов; 5) зміст права та/або інтересу, за захистом якого звернулася особа.

9. Проаналізовані проблемні питання врегулювання судового захисту трудових прав працівників у національному законодавстві та запропоновані зміни та доповнення до законодавства з метою їх вирішення.

Обґрунтована необхідність внесення змін до статті 2 КЗпП України, а саме доповнення її частиною 3 наступного змісту: «Після використання всіх національних судових механізмів юридичного захисту працівники мають право на звернення до міжнародних судових установ».

Запропоновано внести зміни до КЗпП України та доповити її статтею 2-3 «Добросовісне здійснення трудових прав. Заборона зловживання трудовими правами» наступного змісту: « 1. Суб'єкти трудових правовідносин у процесі здійснення своїх прав мають дотримуватися принципів добросовісності, поваги до прав та інтересів інших та уникати дій, які мають на меті завдати

шкоди іншим учасникам трудових відносин або третім особам. Забороняється будь-яка діяльність суб'єкта трудових правовідносин, спрямована на завдання умисної шкоди іншому учаснику трудових правовідносин, а також будь-яке зловживання своїми правами. 2. Зловживання правом у сфері трудових правовідносин визнаються дії або бездіяльність, коли особа використовує своє право не для досягнення соціально корисних цілей, на які воно спрямовано, а з наміром завдати шкоди іншій стороні або отримати неправомірну вигоду. 3. Оцінка дій або бездіяльності суб'єкта трудових правовідносин на предмет зловживання правом визначається відповідно до фактичних обставин. 4. У випадку виявлення фактів зловживання трудовим правом, суб'єкт трудових правовідносин може бути притягнутий до відповідальності відповідно до законодавства України».

Запропоновано статтю 8-1 КЗпП України викласти у такій редакції: «Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, які набрали чинності в установленому порядку, встановлені інші правила, ніж ті, які містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди, крім випадків, якщо національним законодавством або локальними актами підприємств, установ, організацій працівникам забезпечені вищі умови захисту прав або створені більш сприятливі умови захисту».

Статтю 49 КЗпП України запропоновано доповнити частиною 2 такого змісту: «Форма довідки про заробітну плату має відповідати затвердженому в установленому законодавством Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов`язковим державним соціальним страхуванням, який діє на момент видання такої довідки».

Статтю 49 КЗпП України запропоновано доповнити частиною 3 такого змісту: «На вимогу працівника власник або уповноважений ним орган

зобов’язаний видати довідку про заборгованість, що виникла через невиплату працівникові інших сум, передбачених трудовим законодавством».

Пункт 9 частини 1 статті 134 КЗпП України, який передбачає встановлення повної матеріальної відповідальності для керівника за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації, запропоновано доповнити словами : «...а також винний у ненаданні працівникові на його вимогу довідки про розмір його ж заробітної плати за встановленою законодавством формою».

Частину 3 статті 184 КЗпП України запропоновано після слів: «Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179), одиноких матерів за умови наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи роботодавця не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням», доповнити нормою наступного змісту: «Обов’язок по працевлаштуванню таких категорій жінок покладається на власника з дня прийняття рішення про проведення такого заходу (видання розпорядження, наказу) до дня розірвання трудового договору незалежно від строку попередження». Далі – текст статті за змістом.

Статтю 233 КЗпП України запропоновано доповнити частиною 3 наступного змісту: «Моментом отримання повідомлення працівником про суми нараховані та виплачені йому при звільненні, буде одержання такого повідомлення в день звільнення, отримання належного повідомлення поштою, що підтверджується трекінгом, або відкриття та ознайомлення із електронним листом за допомогою засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису та відправлення листа із ознайомленням роботодавцю. Далі – текст статті за змістом»

Статтю 235 КЗпП України запропоновано доповнити частиною 9 такого змісту: «Суд при постановленні рішення про поновлення на роботі незаконно

звільненого (під яким слід розуміти як звільнення без законної підстави, так і звільнення з порушенням порядку, установленого законом) чи переведеного на іншу роботу працівника та визнанні незаконною відмову у прийняті на роботу, виявивши при вирішенні спору порушення законодавства про працю, що призвело до заподіяння у зв'язку з цим матеріальної шкоди підприємству, установі, організації, постановляє окрему ухвалу щодо службової особи підприємства, установи, організації незалежно від того, чи є вона учасником судового процесу».

Запропоновано зміни до ЦПК України: «пункт другий частини 4 статті 19 викласти у такій редакції: «справ, що виникають з трудових відносин винятково за наявності відповідного клопотання сторін». З урахуванням викладеного, запропоновано зміни і у пункт другий частини 1 статті 274 ЦПК України, в частині забезпечення можливості розгляду в порядку спрощеного провадження справи, що виникає з трудових правовідносин винятково за наявності відповідного клопотання сторін.

Запропоновано внести зміни до статті 44 ЦПК України, статті 43 ГПК України, статті 45 КАС України, а саме: доповнити їх ч. 5 наступного змісту: «5. «Якщо подана до суду учасником судового процесу скарга, заява, клопотання чи письмові докази містять образливі вислови, ненормативну лексику або інші вирази, що порушують повагу до суду та інших учасників судового процесу, суд має право повернути таку скаргу, заяву, клопотання чи письмові докази або залишити скаргу, заяву, клопотання без розгляду».

Пункт 1 частини 1 статті 161 ЦПК України, яка передбачає стягнення заборгованості в порядку наказного провадження, запропоновано доповнити словами наступного змісту: «...та інших сум, передбачених трудовим законодавством».

У проєкті Трудового кодексу України запропоновано визначити поняття «Трудові відносини – це відносини між найманим працівником і роботодавцем, в рамках яких працівник особисто зобов'язується виконувати роботу за обумовленою трудовою функцією – за конкретною посадою,

спеціальністю, кваліфікацією, що передбачена трудовим договором, в інтересах роботодавця, під його керівництвом, наглядом і контролем, відповідно до його вказівок та з його дозволу, на визначеному робочому місці, у строк, зазначений роботодавцем».

Визначені характерні ознаки трудових відносин: 1. виконання роботи за обумовленою трудовою функцією, особисто, під керівництвом роботодавця і відповідно до його вказівок; 2. регулярна виплата заробітної плати за сам процес роботи (а не за її кінцевий результат); 3. мають певну тривалість; 4. виконання роботи за професією (посадою); 5. відшкодування витрат, які понесено у зв'язку з виконанням роботи в інтересах особи для якої виконується ця робота, наприклад, відрядження; 6. економічна залежність.

З огляду на вищезазначене та з метою законодавчого закріплення механізму визнання судами прихованих трудових відносин у законодавстві України запропоновано до проєкту Трудового кодексу України внести норму з таким формулюванням: «Робота визнається здійсненою в рамках трудових відносин незважаючи на найменування та тип договору укладеного між сторонами, якщо присутня хоча б одна, або більше ознак, що вказують на наявність трудових відносин».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Case of Azyukovska v. Ukraine, App. No. 47921/0817, December 2019. *European Court of Human Rights.* URL: http://hudoc.echr.coe.int

2. Case of Golder v United Kingdom, App. No. 4451/70, A/18, [1975] ECHR 1, (1979) 1 EHRR 524, IHRL 9 (ECHR 1975), 21st February 1975. *European Court of Human Rights.* URL: https://hudoc.echr.coe.int/#{%22fulltext%22:[%22Golder%20v.%20The%20United%20Kingdom%22],%22documentcollectionid2%22:[%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-57496%22]}.

3. Case of Kreuz v. Poland, App. No. 28249/95, 19 June 2001. *European Court of Human Rights.* URL: https://hudoc.echr.coe.int/#{%22fulltext%22:[%22Kreuz%20v.%20Poland,%22],%22documentcollectionid2%22:[%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-59519%22]}.

4. Case of Kupiec v. Poland, App. No. 16828/02, 03 February 2009, final 06 July 2009. *European Court of Human Rights.* URL: https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-91065%22]}.

5. Case of Kutic v. Croatia, App. No. 48778/99, 01 March 2002, final 01 June 2002. *European Court of Human Rights.* URL: .

6. Case of Menshakova v. Ukraine, App. No. 377/02, 08 April 2010, final 04 October 2009. *European Court of Human Rights.* URL: https://hudoc.echr.coe.int/#{%22fulltext%22:[%226.\tCase%20of%20Menshakova%20v.%20Ukraine%22],%22documentcollectionid2%22:[%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-98115%22]}.

7. Case of Oleksandr Volkov v. Ukraine, App. No. 21722/11, 06 February 2018, final 06 May 2018. *European Court of Human Rights.* URL: https://hudoc.echr.coe.int/#{%22fulltext%22:[%227.\tCase%20of%20Oleksandr%20Volkov%20v.%20Ukraine,%22],%22documentcollectionid2%22:[%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-180551%22]}.

8. Case of Ponomaryov v. Ukraine, App. No. 3236/03, 03 April 2008, final 29 September 2008. *European Court of Human Rights.* URL: https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-85683%22]}

9. Case of Trofimchuk v. Ukraine, App. No. 4241/03, 28 October 2010, final 28 January 2010. *European Court of Human Rights.* URL: https://hudoc.echr.coe.int/#{%22fulltext%22:[%229.\tCase%20of%20Trofimchuk%20v.%20Ukraine%22],%22documentcollectionid2%22:[%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-101310%22]}.

10. Case of Unión Alimentaria Sanders S.A. v. Spain, App. No. 11681/85, 07 July 1989. *European Court of Human Rights.* URL: https://hudoc.echr.coe.int/#{%22fulltext%22:[%22Alimentaria%20Sanders%20SA%20v.%20Spain%22],%22documentcollectionid2%22:[%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-57618%22]}.

11. Case of Vyerentsov v. Ukraine App. No. «№ 20372/11, 11 April 2013, final 11 July 2013. *European Court of Human Rights* URL: https://hudoc.echr.coe.int/ukr#{%22itemid%22:[%22001-118393%22]}

12. Council Decision (EU) 2022/2296 of 21 November 2022 on guidelines for the employment policies of the Member States. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2022/2296/oj.

13. International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-/documents/genericdocument/wcms_748314.pdf C. 1–42.

14. International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm

15. International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_844625/lang--en/index.htm

16. Lietuvos Respublikos Darbo Kodeksas, TAR2016-09-19 № 23709. Retrieved from: URL: https://e-seimas.lrs.lt/rs/

actualedition/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/pJzQBvxgoA/format/ISO_PDF [in Lithuanian].

17. Recommendation CM/Rec (2009) 1 of the Committee of Ministers to member states on electronic democracy (e-democracy) (Adopted by the Committee of Ministers on 18 February 2009 at the 1049th meeting of the Ministers' Deputies). URL: http://www.coe.int/t/dgap/democracy/Activities/GGIS/CAHDE/Default_en .asp.

18. Recommendation R 198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198). International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535.

19. Regulation (EC) No 861/2007 of the of 11 July 2007 creating a European Small Claims Procedure. Mode of access. URL : http://europa.eu/legislation_ summaries/consumers/ protection_of_consumers/l16028_en.htm.

20. Schweitzer M., Hummer W. Europareccht: das Recht der Europäischen Union, das Recht der Europäischen Gemeinschaft en (EGKS, EG, EAG) mit Schwrpunkt EG. Neuwied, Krift el, Berlin : Luchterhand, 1996. 631 s.

21. Slot P. J. Harmonisation // European Law Review. 1996. N 21. 541 p.

22. Адміністративне судочинство України: теорія та практика: монографія: кол. авт.; за заг. ред. О. М. Нечитайла. Київ: BAITE, 2015. 288 с.

23. Аналітичний звіт до Повідомлення Комісії для Європейського Парламенту, Європейської Ради та Ради «Висновок Європейської Комісії щодо заявки України на членство в Європейському Союзі». *Європейська Комісія,* 01 лют. 2023 р. URL https://eu-ua.kmu.gov.ua/sites/default/files/inline/files/analitychnyy_zvit_yek_ukrayinskoyu_pdf.pdf.

24. Бангалорські принципи поведінки суддів : Принципи Орг. Об'єдн. Націй від 19 трав. 2006 р. *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_j67#Text.

25. Безп'ята В. Ф. Судовий захист права на працю: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Харків, 2012. 194 с.

26. Бігун В. С. Філософія правосуддя: ідея та здійснення: монографія. Київ: Бібліотека Міжнародного часопису «Проблеми філософії права». 2011. 303 с.

27. Білоус О. Ю. Конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України: дис. … канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2016. 195.

28. Богачова М., Федорова М. До питання стратегії законотворчості: Україна та Європейський Союз. Законотворчість. *Проблеми гармонізації законодавства України з міжнародним та європейським правом*: збірник наук.-прак. матер. Київ, 2005. Вип. 4. С. 9–14.

29. Боєва О. С. Судовий захист права на працю: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2009. 20 с.

30. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник. 5-те вид., перероб. і доп. Київ: Знання, 2008. 860 с.

31. Бонтлаб В. В. Проблеми теорії та практики нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів). дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 416 с.

32. Боняк В. О. Конституційне право людини і громадянина на освіту та його забезпечення в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. Київ. 2005. 22 с.

33. Бринцев В. Д. Стандарти правової держави: втілення у національну модель організаційного забезпечення судової влади: монографія, Харків: Право, 2010. 464 с.

34. Бурак В. Я. Поняття права на захист трудових прав працівників.

Вісник Львівського університету. Серія юрид. 2009. Вип. 48. С. 177–182.

35. Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. Львів, 2021. 416 с.

36. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник / С. Я. Вавженчук. Харків: Право, 2016. 560 с.

37. Великий енциклопедичний юридичний словник / За редакцією Ю.С. Шемшученка. Київ: Юридична думка, 2007. 992 с.

38. Висновок № 6 (2004) Консультативної ради європейських суддів про справедливий суд у розумні строки та роль судді в судових процесах з урахуванням альтернативних засобів вирішення спорів. м. Страсбург, 24 листоп. 2004 р., URL: https://rm.coe.int/native/1680701805.

39. Висновок № 9 (2006) Консультативної ради європейських суддів щодо ролі національних суддів у забезпеченні ефективного застосування міжнародного та європейського права. м. Страсбург, 8—10 листоп. 2006 р.) URL: http://court.gov.ua.

40. Висновок № 11 (2008) Консультативної ради європейських суддів щодо якості судових рішень від 18 грудня 2008 року. URL:https://rm.coe.int/opinion-n-11-2008-on-the-quality-of-judicial-decisions-/16806a1fbc

41. Висновок № 20 (2017) Консультативної ради європейських суддів про роль судів у забезпеченні єдності застосування закону від 10 листоп. 2017 року URL: https://supreme.court.gov.ua/ userfiles/media/ opinion_20_UA.pdf.

42. Вісьтак М. В. Рішення Європейського суду з прав людини як джерело трудового права України. *Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні*: матеріали XVII рег. наук.-практ. конф. (Львів, 3-4 лютого 2011 р.). Львів. 2011. С. 220-221.

43. Волохов О. С. Рішення Європейського Суду з прав людини у системі джерел трудового права України. Правове забезпечення

ефективного виконання рішень і застосування практики Європейського суду з прав людини: зб. наук. ст. Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 15 вересня
2012 р.) / [за ред. С. В. Ківалова]; НУ «ОЮА». Одеса: Фенікс, 2012. С. 462-469. URL: http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/9643\.

44. Вплив кризи в Україні на сферу праці: попередні оцінки: аналітична записка Міжнародної Організації праці. 11 травня 2022 р. URL: https://ukraine.un.org/sites/default/files/2022- 05/UKR_Brief%20note_11May-2022.pdf.

45. Встановлення міжнародних стандартів у сфері прав людини: Резолюція Генеральної Асамблеї ООН від 4 грудня 1986 року № 41/120. URL:.

46. Гапон О. Є. Особливості, роль та значення джерел права Європейського Союзу про час відпочинку. *Актуальні проблеми держави і права.* 2014. Вип. 73. С. 161-166. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp_2014_73_28.

47. Гаращенко Л. П. Практика Європейського суду з прав людини щодо захисту трудових прав. *Судова апеляція*. 2015. № 2 (39). С. 79-86. URL: http://www.library.univ.kiev.ua/ukr/elcat/new_nonjs/detail.php3?doc_id=1665510&ti tle=%D2%F0%F3%E4&div=0&source=1&yearFst.

48. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: монографія. Н. М. Хуторян, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін. Київ: ТОВ «Вид-во «Юридична думка», 2008. 304 с.

49. Гетманцев О. В. Стандарти права Європейського Союзу в сфері доступу до судового захисту в цивільному судочинстві. *Цивільне судочинство та виконавче провадження в умовах воєнного стану:* матеріали всеукр. наук.-практ. конф. ім. Ю. С. Червоного (Одеса, 16 грудня 2022 р.) / за заг. ред. Н. Ю. Голубєвої. Одеса : Фенікс, 2022. С. 28-33.

50. Глинська Н. В. Доброякісність кримінального процесуального

закону як основа забезпечення єдності його застосування. *Питання боротьби зі злочинністю.* 2019. № 38. С. 89–105. URL: http://pbz.nlu.edu.ua/article/view/192339/192684.

51. Гончарова Г. С. Зловживання правом у трудових правовідносинах. Радянське право. 1988. № 12. С. 61–65.

52. Гордеюк А. О. Проблема правового забезпечення захисту трудових прав працівників. *Форум права*. № 1. 2016. С. 55-59.

53. Господарський процесуальний кодекс України: Кодекс України від 06 лист. 1991 р. № 1798-XII. *Верховна Рада України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1798-12#Text.

54. Грень Н. М. Право на справедливий суд: проблеми доступності та публічності. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка».* Серія «Юридичні науки». 2015. № 825. С. 132–137.

55. Григоренко О. В. Реалізація та захист прав фізичних осіб, що виникають при застосуванні допоміжних репродуктивних технологій : дис. … канд. юрид. наук : 12.00.03. Київ, 2016. 226 с.

56. Грицаєнко Л. Є. Зближення законодавства України з правовою системою Європейського Союзу: питання термінології URL: http://www.visnyknapu.gp.gov.ua/files/issues-2013/Visnyk-NAPU_4_2013.pdf

57. Гулик А. Г. Розгляд справ у порядку спрощеного провадження – напрям оптимізації цивільного судочинства. *National law journal: Teory and Practice*. 2020. С. 52–58.

58. Гуцу С. Ф. Актуальні питання реформування трудового законодавства України. *Гуманітарний часопис*. 2013. № 3. С. 108–112.

59. Дашутін І. В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2008. 20 с.

60. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці: Декларація Міжнар. орг. пр. від 18 черв. 1998 р. *Верховна Рада України* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text.

61. Денисевич А. Ю. Адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу. *Форум права*. 2014. № 2. С. 104-107.

62. Директива 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20 черв. 2019 р. про створення прозорих та передбачуваних умов праці в Європейському Союзі. International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748901.pdf.

63. Директива Ради від 12 червня 1989 року про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі (89/391/ЄЕС): Директива Європ. екон. співтовариства від 12. черв. 1989 р. № 89/391/ЄЕС: станом на 11 груд. 2008 р. *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text

64. Договір про заснування Європейської Спільноти (Договір про заснування Європейського економічного співтовариства) : Договір Європ. екон. співтовариства від 25 бер. 1957 р.: станом на 1 січ. 2005 р. *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_017#Text.

65. Дрогозяк К. Б. Процесуально-правовий характер рішень Європейського суду з прав людини в доказуванні в цивільному процесі України. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2016. № 2. С. 58–63.

66. Дудар С. К. Гармонізація законодавства: проблеми визначення поняття. *Держава і право*. 2002. Вип. 17. С. 11–17.

67. Європейська Комісія «За демократію через право» (Венеціанська комісія) Висновок щодо проєкту змін до Конституції України в частині правосуддя, затвердженого конституційною Комісією 04 вересня 2015 року, прийнятий Венеціанською комісією на її 104-му пленарному засіданні (м. Венеція, 23–24 жовтня 2015 року) URL: https://hcj.gov.ua/sites/default/files/field/cdl_ad_2015_027_2018_10_26.pdf.

68. Європейська соціальна хартія (переглянута) : Хартія Ради

Європи від 03.05.1996 р. : станом на 7 верес. 2016 р. URL: *Верховна Рада України*. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text.

69. Жигалкін П. І., Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Судова практика та її значення для регулювання відносин у сфері праці: монографія. Харків: Вид-во «ФІНН», 2008. 544 с.

70. Завальнюк І. Поняття «право на судовий захист»: сучасні науково-теоретичні погляди. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету.* Сер.: Юриспруденція. 2020. № 44. С. 14–16.

71. Загальна (Універсальна) хартія судді, ухвалена 17 листопада 1999 р. Центральною Радою Міжнародної Асоціації Суддів в Тайпеї (Тайвань): Хартія Міжнар. союзу (асоц.) суддів від 17 листопад. 1999 р. *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_j63#Text.

72. Загальна декларація прав людини : Декларація Орг. Об'єдн. Націй від 10 груд 1948 р. *Верховна Рада України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text.

73. Законотворчість. Словник термінів і понять з міжнародного та європейського права / ред. кол. : Зайчук В. О., Копиленко О. Л., Йоганнес Пост, Зарубінський О. О., Богачова О. В., Муравйов В. І. Київ, 2005. С. 160.

74. Запара С. І. Захист права на працю: теоретичні засади становлення та розвитку: монографія. Суми: видав. Сумського національного аграрного університету. 2013. 379 с

75. Individual labour dispute resolution systems in selected Central and East European (CEE) countries. Budapest: ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe. ILO, 2018. URL: https://www.ilo.org/budapest/countries-covered/ukraine/lang--en/index.htm.

76. Ільков В. В. Джерела права в адміністративному судочинстві України : дис. … докт. юрид. наук : 12.00.07. Дніпро, 2017. 355 с.

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

78. Іншин М. І. Захист трудових прав працівників: аналіз законодавства. *Вісник Запорізького національного університету*. 2015. № 2 (2). С. 129–133.

79. Кабаченко М. О. Міжнародно-правові стандарти оплати праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2016. 19 с.

80. Капіца Ю. Наближення законодавства України до законодавства ЄС відповідно до Угоди про партнерство і співробітництво між Європейським Союзом та Україною. *Український правовий часопис.* Київ, 1998.Вип. 2. С. 18–24.

81. Карпушова О. В. Проблеми правового регулювання праці суддів в умовах євроінтеграції України: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2020. 466 с.

82. Качка Т. А., Мовчан Ю. В. Нова практика перекладу актів ACQUIS COMMUNAUTAIRE. Офіційний сайт Міністерства юстиції України. URL: http://www.minjust.gov.ua/0/2405.

83. Кисіль В. І. Судова практика як чинник розвитку норм та інститутів міжнародного права. *Вісник Верховного Суду України*. 2001. № 3. С. 28 – 30.

84. Кілімов В. С. До питання про адаптацію законодавства про працю України до законодавства Європейського Союзу. *Юрист України.* 2012. № 4. С. 108-113.

85. Кіт О. Акти судів загальної юрисдикції як джерела трудового права. *Вісник Львівського університету*. Львів. 2014. Вип. 59. С. 258–265.

86. Климович О. В. Застосування прецедентної практики Європейського суду з прав людини судами України. *Адвокат.* 2002. № 2. С. 34-41.

87. Кодекс адміністративного судочинства України: Кодекс України від 06. липн. 2005 р. № 2747-IV *Верховна Рада України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747- 15#Text.

88. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII: *Верховна Рада Україн.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text.

89. Козуб І. Г. До питання судового захисту трудових прав. *Адвокат.* 2010. № 12 (123). С. 16-21.

90. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : Конвенція Ради Європи від 04 листоп. 1950 р.: станом на 1 серп. 2021 р. *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/ laws/show/995_004#Text.

91. Конституція України: Закон України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text.

92. Копитова О. С. Теорія та практика судового правозастосування в Україні: монографія / Копитова О. С. Київ: Нац. акад. внутрішніх справ.: ФОП Маслаков. 2020. 377 с.

93. Копійка В. В., Шинкаренко Т. І. Європейський Союз: заснування і етапи становлення: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ: Вид. дім «Ін Юре», 2001. С. 214

94. Короєд С. О. Роль Верховного Суду України в уніфікації судової практики цивільного судочинства (матеріальний і процесуальний аспекти). *Судова апеляція.* 2015. № 2. С. 46–50.

95. Коссак С. М. Особливості судочинства в справах, які виникають з трудових правовідносин: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.03. Київ, 1998. 17 с.

96. Костюк В. Л. Особливості вдосконалення джерел трудового права в сучасних умовах. *Наукові записки Національного університету «Києво-Могилянська академія*. 2004. С. 50-54.

97. Костюк В. Л. Правосуб’єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія. Київ: Видавець Карпенко В. М., 2012. 464 с

98. Котова Л. В. Основні трудові права працівника: правова

природа та перспективи розвитку. *Форум права.* 2011. № 1. С. 507–515. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.

99. Крат В. І. Ефективні способи захисту: quo vadis?! Матеріали презентації виступу, 31 березня 2023 року. URL: court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/2023_prezent/Prezentacia_efektivnist_31_03_2023.pdf.

100. Крижановський В. Я. Конституційно-правові засади судового захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Одеса, 2013. 20 с.

101. Лагутіна В. І. Судовий захист трудових прав працівників. *Актуальні проблеми держави і права*. 2005. № 21. С. 343–346.

102. Лагутіна І. В. Форми захисту трудових прав працівників: автореф. дис... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2007. 18 с.

103. Лагутіна І. В. Форми захисту трудових прав працівників: монографія. Одеса: Фенікс. 2007. 160 с.

104. Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2005. 449 с.

105. Лазукова Н. В. Гарантії та форми захисту прав людини в сфері праці. *Молодий вчений.* 2015. № 1(1). С. 208–211.

106. Лемак О. В. Право на судовий захист: конституційно-правовий аспект: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. Харків, 2014. 20 с.

107. Лисенков С. Л. Теоретичні питання конституційних культурних прав і свобод особи в України. *Вісник академії адвокатури України*. Випуск 1. Київ, 2004. С. 9.

108. Логінов О. А. Цивільний процес України /О. А. Логінов, О. О. Штефан. Київ: Юрінком Інтер, 2012. 368 с.

109. Логінова Н. І. Упровадження електронного правосуддя в систему судочинства. *Актуальні проблеми держави і права.* 2014. Вип. 72. С. 429-435.

110. Лозовой С. В. Правове регулювання індивідуальних трудових спорів : автореф. дис. .... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2009. 20 с.

111. Луць Л. А. Загальна теорія держави та права: навчально-методичний посібник (за кредитно-модульною системою) Київ: Атіка, 2010. 412 с.

112. Любчик О. А. Принципи та порядок судового захисту трудових прав: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2012. 179 с.

113. Любчик О. А. Сутність правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства. *Науковий вісник Ужгородського університету*. Серія Право. Випуск 47. Том 2. 2017. С. 50-54

114. Майданик Р. А. Загальна характеристика судового прецеденту в праві України. *Юридична Україна*. 2012. № 12. С. 41–50. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/urykr_2012_12_9

115. Макогон. О. В. Потенціал удосконалення підходів до розроблення нового та вдосконалення чинного трудового законодавства в рамках євроінтеграційного курсу України. URL: https://rdo.in.ua/sites/default/files/document_a4.pdf.

116. Мартинов П. М. Механізм правового регулювання захисту трудових прав працівників. *Форум права.* 2010. № 2. С. 283-288. URL: http://www. nbuv. gov. ua/e-journals/FP/2010—2/10mp mtpp. Pdf.

117. Мельник К. В. Гармонізація норм національного трудового законодавства та міжнародних норм у сфері захисту трудових прав працівників : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2011. 20 с.

118. Мельник К. В. До питання адаптації трудового законодавства до міжнародних норм. *Форум права*. 2011. № 1. С. 645-651.

119. Про прийняття за основу проєкту Закону України про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо правонаступництва у трудових відносинах» за реєстр. № 8244 від 29 листоп. 2022 року. *Верховна Рада України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3082-20#Text.

120. Методика визначення критеріїв євроінтеграційної складової державних цільових програм, затверджена наказом Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України № 62 від 16 бер. 2005 р. *Верховна Рада України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/ show/z0438-05#Text.

121. Меморандум про співробітництво між Міністерством праці та соціальної політики України та Міністерством розвитку людських ресурсів Канади у сфері праці та соціального захисту: Меморандум М-ва пр. та соц. політики України від 30 лип. 1998 р. URL: *Верховна Рада України*. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/124_011#Text

122. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: Пакт Орг. Об'єдн. Націй від 16 груд. 1966 р. *Верховна Рада Україн.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text.

123. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : Пакт Орг. Об’єдн. Націй від 16 груд. 1966 р.: станом на 19 жовт. 1973 р. *Верховна Рада України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text.

124. Міністерство юстиції України. Директорат правосуддя та кримінальної юстиції. «Оперативний моніторинг: правосуддя в умовах війни» /відп. ред. к.ю.н. О. М. Олійник. 188 с. URL: https://minjust.gov.ua/m/monitoring-vprovadjennya-ta-analiz-efektivnosti-npa.

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

126. Монреальська універсальна декларація про незалежність правосуддя від 01 січня 1983 року. URL: https://ips.ligazakon.net/ document/mu83323?an=2.

127. Москальчук К. М. Зміст суб’єктивного права особистості (на матеріалах права доступу громадян України до служби в органах місцевого

самоврядування). *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2015. Вип. 30. Т. 1. С. 88-91.

128. Мужикова Н. М., Пузирний В. Ф., Семиног Л. А. Адаптація соціальної політики та трудового законодавства України до стандартів ЄС: Навч. Посібник / Сіверський інститут регіональних досліджень. Чернігів: Деснянська правда, 2007. 169 с.

129. Муравйов В., Мушак Н. Гармонізація законодавства України з правом Європейського Союзу в рамках Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. *Віче*. 2013. № 8. С. 12–18.

130. Назаров І. В. Судові системи Європейського Союзу та України: генезис та порівняння: монографія, Харків: Фінн, 2011. С.340-361.

131. Непочатих В. О. Розгляд трудових спорів у порядку цивільного судочинства судами першої інстанції: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Київ, 2016. 239 с.

132. Нестерцова-Собакарь О. В. Правове регулювання інституту наказного провадження: зарубіжний досвід та вітчизняні особливості. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2017. № 3. С. 140-148. URL: http://nbuv.gov.ua/ UJRN/Nvdduvs_2017_3_215.

133. Новіков Д. О. Трудове процесуальне право. Харків, 2017. с. 7

134. Онишко Є. Європейські правові стандарти: способи та рівні впровадження (теоретичні аспекти). *Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні.* Матеріали XV регіональної науково-практичної конференції (Львів, 4-5 лютого 2009 р.). Львів. 2009. С. 29-30.

135. Опольська Н. М. Зміст суб'єктивного права на творчість. *Підприємництво, господарство і право*. 2013. (209) № 5. С. 17-20.

136. Опришко В. Ф. Проблеми гармонізації законодавства України з міжнародним правом: матеріали наук.-практ. конф., (Київ, жов. 1998 р.) [редкол.: В. Ф. Опришко та ін.]. Київ, 1998. 446 с.

137. Основні принципи незалежності судових органів : Резолюція Орг. Об'єдн. Націй від 13 груд 1985 р. *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_201#Text.

138. Право на справедливий суд у контексті статті 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. URL: https://pzmrujust.gov.ua/yurydychni-konsultatsii/1437-pravo-na-spravedlyvyi-sud-v-konteksti-statti-6-konventsii-pro-zakhyst-prav-liudyny-i-osnovopolozhnykh-svobod-1950-roku-10072018.

139. П'єбіяк Л. Умови приєднання до ЄС відповідно до Угоди про асоціацію між Польщею та ЄС 1991 року щодо судової гілки, прокуратури та правових послуг. *Судова реформа в Україні: європейський вектор:* матер. III Судово-правового форуму (м. Київ, 19-20 бер. 2015 р.). Київ: Юрид. практ., 2015. С. 37-39.

140. Палюк В. Чи можуть судді України у своїх рішеннях посилатися на рішення Європейського суду з прав людини. *Практика Європейського суду з прав людини. Рішення. Коментарі.* 2005. № 3. С. 231-237.

141. Панасюк О. Т. Начатки трудового права. Лекція 2 «Поняття трудового права»: навчально-практичний посібник. Дніпропетровськ: Видавець Середняк Т. К., 2016. 72 с.

142. Перелік конвенцій Міжнародної організації праці, які ратифіковані Україною. NORMLEX, Інформаційна система з міжнародних трудових стандартів URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ ID:10286.

143. Перепелюк В. Г. Науковий висновок: огляд. вид. Київ: видавництво Ліра-К, 2019. 60 с.

144. Підопригора О. А. Цивільне право України. Правові основи підприємництва. О. А. Підопригора, В. О. Сумін, О.О. Підопригора. Київ, 1994. 106 с.

145. Пільков К. Питання факту та права: фундаментальне і прикладне розмежування обставин справи, їх юридичної кваліфікації і застосування права. *Право України.* 2020. № 8. С. 144–194. DOI: 10.33498/louu-2020-08-144.

146. Плахотіна Н. В. Проблеми регулювання трудових процесуальних відносин в українській правовій системі: автореф. дис. канд. юрид. наук. 12.00.05. Харків, 2009. 20 с.

147. Погребняк С. П. Вплив судової практики на юридичні акти в романогерманській правовій сім'ї. *Вісник Академії правових наук України*. 2003. № 4. С. 92–99.

148. Позовне провадження: монографія / В. В. Комаров, Д. Д. Луспеник, П. І. Радченко [та ін.]; за ред. В. В. Комарова. Харків : Право, 2011. 522 с.

149. Полюга Л. М. Словник синонімів української мови. Київ: Довіра, 2001. – 477 с.

150. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 27 березня 2019 року у справі № 638/14011/16-ц. URL : .

151. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 15 вересня 2020 року у справі № 205/4196/18. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/.

152. Постанова Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 22 липня 2020 року у справі № 569/15101/16-ц. URL: http://iplex.com.ua/doc.php?regnum=90536979&red=100003e5ae6cda9f684130e48f6ea28afe3e0b&d=5.

153. Постанова Верховного Суду від 29 вересня 2022 року у справі № 500/1912/22 (адміністративне провадження № К/990/20688/22) URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/106545406.

154. Постанова Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 29 липня 2020 року у справі № 524/10015/18. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/90905750.

155. Постанова Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 16 червня 2022 року у справі № 211/6466/19. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/104813546.

156. Постанова Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 27 червня 2022 року у справі № 359/11572/19 (провадження № 61-14053 св 21). URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/104813546

157. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 27 березня 2019 року у справі № 638/14011/16-ц. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/104813546

158. Пошва Б. М. Право на свободу та особисту недоторканність: прецедентна практика Європейського суду з прав людини і питання вдосконалення кримінального судочинства в Україні. *Вісник Верховного Суду України*. 2011. № 3. С. 20-34.

159. Привиденцев О. Г. Особливості здійснення цивільного судочинства в умовах воєнного стану. *Прикарпатський юридичний вісник.* Випуск 1(42). 2022. С. 54-57. URL: http://pjv.nuoua.od.ua/v1_2022/1_2022.pdf#page=54.

160. Про відпустки : Закон України від 15 листопад. 1996 р. № 504/96-ВР : станом на 29 лип. 2023 р. *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text.

161. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23 лютого 2006 р. № 3477-IV. *Верховна Рада України*. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/3477-15.

162. Про внесення змін до Господарського процесуального кодексу України, Цивільного процесуального кодексу України, Кодексу адміністративного судочинства України та інших законодавчих актів: Закон України від 03 жовт. 2017 р. № 2147-VIII. *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2147-19#Text.

163. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: Закон

України від 18 липн. 2022 р. № 2421-IX. *Верховна Рада України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#Text.

164. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів. Закон України від 13 трав. 2014 р. № 1255-VII. *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/289-19#Text.

165. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 1 лип. 2022 р. № 2352-IX *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#n2 134.

166. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України від 12 трав. 2022 р. № 2253-IX. *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text.

167. 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 лип. 2022 р. № 2434-IX. *Верховна Рада України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text.

168. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 04 лют. 2021 р. № 1213-IX. *Верховна Рада України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text.

169. Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя): Закон України від 02 черв. 2016 р. № 1401-VIII. *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-19#Text.

170. Про внесення змін до Конституції України (щодо стратегічного курсу держави на набуття повноправного членства України в Європейському Союзі та в Організації Північноатлантичного договору): Закон України від 07

лют. 2019 р. № 2680-VIII. *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2680-19#Text.

171. Про дерадянізацію законодавства України: Закон України від 21 квіт. 2022 р. № 2215-IX. *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#Text.

172. Про деякі заходи щодо виконання зобов'язань України у сфері європейської інтеграції: Постанова Верхов. Ради України від 29 липн. 2022 р. № 2483-IX. *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2483-20#Text.

173. Про забезпечення права на справедливий суд: Закон України від 12 лютого 2015 р. № 192-VIII. *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/192-19#Text.

174. Про зайнятість населення: Закон України від 05 липн. 2012 р. № 5067-VI. *Верховна Рада України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text.

175. Про затвердження Державної програми стимулювання економіки для подолання негативних наслідків, спричинених обмежувальними заходами щодо запобігання виникненню і поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, на 2020-2022 роки: Постанова Каб. Міністрів України від 27 трав. 2020 р. № 534. *Верховна Рада України* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/534-2020-п#Text.

176. Про затвердження Порядку здійснення перекладу на українську мову актів Європейського Союзу acquis communautaire та на англійську мову актів законодавства України, пов'язаних з виконанням зобов'язань України у сфері європейської інтеграції: Постанова Каб. Міністрів України від 02 трав. 2023 р. *Верховна Рада України.* № 451. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/451-2023-п#Text.

177. Про затвердження Порядку проведення первинної оцінки стану імплементації актів права Європейського Союзу (acquis ЄС): Постанова

Кабінету Міністрів України від 28 лют. 2023 р. № 189. *Верховна Рада України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/189-2023-п#Text.

178. Про міжнародні договори України: Закон України від 29 чер. 2004 р. № 1906-IV. *Верховна Рада України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1906-15#Text.

179. Про Національну стратегію у сфері прав людини: Указ Президента України від 24 бер 2021 р. № 119/2021. *Верховна Рада України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/119/2021#Text.

180. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 берез. 2022 р. № 2136-IX. *Верховна Рада України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#.

181. Про охорону праці: Закон України від 14 жовт. 1992 р. № 2694-XII. *Верховна Рада України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text.

182. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22 вер. 2011 р. № 3773-VI: станом на 28 черв. 2023 р. *Верховна Рада України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3773-17#Text.

183. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12 трав. 2015 р. № 389-VIII. *Верховна Рада України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text.

184. Про ратифікацію Конвенції про захист прав і основних свобод людини 1950 року, Першого протоколу та протоколів № 2, 4, 7 та 11 до Конвенції: Закон України від 17 липн. 1997 р. № 475/97-ВР. *Верховна Рада України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/475/97-%D0%B2%D1%80#Text.

185. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» : Указ Президента № 5/2015 від 12 січня 2015 р. *Офіційний вісник України*. 2015. № 4. Ст. 8.

186. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02 черв 2016 р. № 1402-VIII. *Верховна Рада України.* URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text.

187. Пушкар Є. Г. Право на судовий захист та його роль. Права і свободи людини та сучасний суспільний прогрес : матеріали І Міжнародної наук.-практ. конф. (24–25 лютого 1999 р.). Ужгород : ЗакДУ. 1999. С. 1–4.

188. Рабінович П. М. Міжнародні стандарти прав людини: властивості, загальне поняття, класифікація. *Вісник Національної академії правових наук України.* 2016. №1. (84) С. 19-29.

189. Рачинський А. П., Огилько А. В. Незалежність суддів як передумова функціонування самостійної й авторитетної судової влади, що відповідає європейській системі цінностей та стандартів захисту прав людини. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України.* Серія: Державне управління. 2016. № 1. С. 66-74.

190. Рекомендації CM/Rec (2009) 1 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо електронної демократії від 18 лют. 2009 р. *Офіційний веб-сайт Ради Європи. URL* : http://www.coe.int/t/ dgap/ democracy/Activities/GGIS/CAHDE/2009/RecCM2009_1_and_Accomp_ Docs/ Recommendation%20CM_Rec(2009)1E_FINAL.asp#TopOfPage. 2.

191. Рекомендація Rec (2001) 3 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо надання громадянам судових та інших юридичних послуг з використанням новітніх технологій від 28 лютого 2001 року. *Офіційний веб-сайт Ради Європи.* URL: https://hcj.gov.ua/sites/default/files/field/rec_2001_3_2001_02_28.pdf.

192. Рекомендація R (81) 7 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам щодо заходів, що полегшують доступ до правосуддя від 14 травня 1981 року. *Офіційний веб-сайт Ради Європи.* URL: https://hcj.gov.ua/sites/default/files/field/rec_2001_3_2001_02_28.pdf.

193. Рекомендація щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення № 130: Міжнародна організація праці; Рекомендації,

Міжнародний документ від 29 черв.1967 р. № 130. URL: *Верховна Рада України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_250#Text .

194. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Трояна Антона Павловича щодо офіційного тлумачення положень статті 24 Конституції України (справа про рівність сторін судового процесу): Рішення Конституц. Суду України від 12 квіт 2012 р. № 9-рп/2012. *Верховна Рада України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-12#Text.

195. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 50 народних депутатів України щодо офіційного тлумачення окремих положень частини першої статті 4 Цивільного процесуального кодексу України (справа про охоронюваний законом інтерес): Рішення Конституц. Суду України від 01 груд. 2004 р. № 18-рп/2004. *Верховна Рада України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v018p710-04#Text.

196. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 120, частини шостої статті 234, частини третьої статті 236 Кримінально-процесуального кодексу України (справа про розгляд судом окремих постанов слідчого і прокурора): Рішення Конституц. Суду України від 30 січ. 2003 р. № 3-рп/2003. *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v003p710-03#Text.

197. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу: монографія / О. М. Рим. Львів : «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.

198. Рогач Л. І. Важливо запровадити можливість дистанційної участі для суддів і секретарів судових засідань: секретар ВП ВС Лариса Рогач. *ADVOKAT POST*. URL: https://advokatpost.com/vazhlyvo-zaprovadyty-mozhlyvist-dystantsijnoi-uchasti-dlia-suddiv-i-sekretariv-sudovykh-zasidan-sekretar-vp-vs-larysa-rohach.

199. Ротань В. Г. Дослідження проблем правотлумачення і правозастосування як актуальна задача науки трудового права. *Трудове законодавство: шляхи реформування*: матеріали II Всеукраїн. наук.-прак. конференції, (м. Харків 12 квітня 2013 р). Харків. 2013. С. 28–31.

200. Рудик П. А. Основні міжнародно-правові та європейські стандарти у сфері правосуддя та їх вплив на забезпечення єдності судової практики: *Часопис Київського університету права*. 2019. № 4. С. 74-80.

201. Руднєва О. М. Міжнародні стандарти прав людини та їх роль в розвитку правової системи України: теоретична характеристика: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01. Харків, 2011. 20 с.

202. Селіванов А. О. Право тлумачити закони та юридичні наслідки застосування офіційної інтерпретації. *Вісник Верховного Суду України.* 2006. № 7 (71). С. 2–6.

203. Сеник С. В. Цивільне судочинство як форма здійснення правосуддя у цивільних справа. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2021. № 4. С. 80-90. URL: http://journal-app.uzhnu.edu.ua/ article/view/254310 (дата звернення: 18.01.2023).

204. Сенчук І. І. Механізм захисту прав людини: актуальні проблеми дослідження. Правоохоронна функція держави: теоретико-методологічні та історико-правові проблеми: тези доп. учасників міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 17 трав. 2019 р.). Харків: ХНУВС, 2019. С. 189–191.

205. Сердюк О. В. Теорія та практика застосування Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод: компендіум /за заг. ред. О. В. Сердюка, І. В. Яковюка. 2-ге вид., допов. Харків. Право, 2019. 404 с

206. Середа О. Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2019. 462 с.

207. Середа О. Г. Європейські міжнародні стандарти організації праці: постановка проблеми. Нові завдання та напрямки розвитку юридичної науки у XXI столітті: матер. Всеукр. наук.-практ. конф. (м.

Одеса, 26-27 лют. 2016 р.). Одеса: Фенікс, 2016. С. 148-151.

208. Сидоренко А. С. Правові наслідки зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*: зб. наук. праць. Луганськ : Східноукр. нац. ун-т, 2012. № 23. С. 440–446.

209. Ситницька О. А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України: монографія. Хмельницький: Вид-во Хмельницького ун-ту управління та права, 2010. 167 с.

210. Сімутіна Я. В. Зловживання правом як неправомірна реалізація норм трудового права. *Часопис Київського університету права.* 2019. С. 164-168.

211. Сімутіна Я. В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин: автореф. дис. … докт. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2019. 40 с.

212. Скакун О. Ф. Теорія держави і права (енциклопедичний курс): підручник. 2-ге вид, перероб. і доповн. Харків : Еспада, 2009. 752 с.

213. Слотвінська Н. Д. Судова практика як джерело права: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.01. Львів, 2017. 19 с. URL: https://lpnu.ua/sites/default/files/2020/dissertation/1731/avtoreferatdysertaciyinazdobuttyanaukovogostupenyakandydatanaukslotvinskoyind2.pdf.

214. Смолярова М. Л., Аристархова А. С. Поняття та зміст адаптації законодавства про працю України до законодавства Європейського Союзу. *Право та державне управління*. 2011. № 2. С. 19–22. URL: ua/portal/soc_gum/Ptdu/2011_2/.../PD211_04.pdf.

215. Старчук О. В. Принципи трудового права і суб'єктивні права та обов'язки у сфері праці: порівняльно-правові аспекти. *Науковий вісник Ужгородського Національного університету*. Серія Право. В 3-х частинах. Ужгород. 2012. Вип. 19. Т. 3. С. 28–30.

216. Статут Міжнародної Організації Праці: Статут Міжнар. орг. пр. від 28 червн 1919 р.: станом на 19 черв. 1997 р. *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_169#Text.

217. Стахура Б. І. Роль органів державної влади у забезпеченні прав людини і громадянина в демократичному суспільстві: теоретико-правовий вимір: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.01. Львів, 2016. 180 с.

218. Стефанчук М. О. Межі здійснення суб'єктивних цивільних прав : автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.03. Київ, 2006. 20 с.

219. Стефанчук М. О. Дискусійні питання щодо визначення змісту суб'єктивного цивільного права. *Приватне право і підприємництво*. 2012. №11. С. 46-49.

220. Стефанчук Р. О. Особисті немайнові права фізичних осіб (поняття, зміст, система, особливості здійснення та захисту): монографія / Р. О. Стефанчук. Київ. 2008. 625 с.

221. Стратегія розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021-2023 роки: затв. Указом Президента України від 11 черв. 2021 р. № 231/2021. URL: https://www.president.gov.ua/documents/2312021-39137.

222. Сучасний словник іншомовних слів: близько 20 тис. слів і словосполучень. Уклад: О. І. Скопненко, Т. В. Цимбалюк. Київ: Довіра. 2006. 789 с.

223. Теличко О. А. Адаптація трудового законодавства України в сфері охорони праці до європейських стандартів: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2011. 20 с.

224. Теличко О. А. Процес адаптації трудового законодавства України в сфері охорони праці до європейських стандартів. *Юридична наука і практика.* 2011. № 1. С. 24-30.

225. Теорія держави і права. Академічний курс: підручник / за ред. Зайчук О. В., Оніщенко Н. М. Київ: Юрінком Інтер, 2006. 688 с.

226. Теорія держави та права: навчальний посібник / Є. В. Білозьоров та ін.; за заг. ред. С. Д. Гусарєва, О. Д. Тихомирова. Київ: НАВС, Освіта України, 2017. 320 с.

227. Тлумачний термінологічний словник з конституційного права / за заг. ред. д. ю. н., проф. Л. Р. Наливайко. Київ: «Хай-Тек Пресс», 2016. 628с.URL: https://er.dduvs.in.ua/bitstream/123456789/9779 /1/SLOVNYK_2016_ispr.pdf

228. Трихліб К. О. Гармонізація законодавства України і законодавства ЄС: наближення загальноправової термінології: монографія. Харків: Право, 2015. 224 с

229. 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

230. Трудове право України: підручник /В. І. Щербина, А. М. Соцький. Чернівці: Технодрук, 2021. 552 с

231. Трудове право України: підручник / Іншин М. І., Щербина В. І. – Харків: Диса плюс, 2014. 500 с.

232. Трудовий кодекс Азербайджанської Республіки: Затверджено Законом Азербайджанської Республіки від 01 лют. 1999 р. № 618-IQ. URL: .

233. Угода між Урядом України та Урядом Республіки Польща про взаємне працевлаштування працівників : Угода Каб. Міністрів України від 16 лют. 1994 р.: станом на 19 груд. 1994 р. *Верховна Рада України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/616_026#Text.

234. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : Угода Україна від 27 черев. 2014 р.: станом на 25 жовт. 2022 р. *Верховна Рада України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text.

235. Указ Президента України «Про введення воєнного стану в

Україні» від 24 лют. 2022 р. № 64/2022. Президент України. Офіційне Інтернет-представництво. URL: https://www.president.gov.ua/documents/642022- 41397.

236. Україна та Угода про асоціацію: моніторинг виконання 2014 — 2022.URL: https://www.kas.de/documents/270026/22934445/UA+2023+UCEP +Ukraine+and+the+Association+Agreement.+Implementation+Monitoring+201 4-2022.pdf/6c8e5702-ab17-c8cf-2dac11dacb6b66b?version=1.0&t=1685631554159.

237. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників: Хартія Європ. співтовариства від 09 груд. 1989 р. URL: *Верховна Рада України*. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044#Text.

238. Харчук Р. С. Розвиток форм захисту трудових прав працівників за умов формування ринкових відносин в Україні: автореф. дис... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2011. 17 с.

239. Цивільний кодекс України: Кодекс України від 16 січ. 2003 р. № 435-IV. *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text.

240. Цивільний процесуальний кодекс України: Кодекс України від 18 бер. 2004 р. № 1618-IV: станом на 18 черв. 2023 р. *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text.

241. Цивільний процесуальний кодекс України: науково-практичний коментар / Тертишніков В. І. та ін. Харків: Консум, 2002. 408 с.

242. Циганчук І. (2022). Проблемні питання застосування наказного провадження при вирішенні трудових спорів. *«International Scientific Discussion: Problems, Tasks and Prospects»:* Scientific Collection «InterConf+», 19(99): with the Proceedings of the 4th International Scientific and Practical Conference (Brighton, Great Britain, *Feb.19-20, 2022).* Brighton, Great Britain. 2022. С. 457–464. DOI: .

243. Циганчук І. І. Ensuring the unity of judicial practice in labour disputes. Забезпечення єдності судової практики при розгляді трудових спорів. *VISEGRAD JOURNAL ON HUMAN RIGHTS*., 2022. Vol. 1. P. 157–160.

244. Циганчук І. І. Встановлення факту існування трудових відносин у судовому порядку: аналіз міжнародного, європейського та національного законодавства. *Věda a perspektivy.* 2023. № 6 (25). С. 160-175. DOI: .

245. Циганчук І. І. Децентралізація та судова реформа. *Муніципальна реформа в контексті євроінтеграції України: позиція влади, науковців, профспілок та громадськості:* тези допов. Третьої щорічної всеукраїнської науково-практичної конференції. (Київ, 06 груд. 2019 р.). Київ. 2019. С.134-137.

246. Циганчук І. І. Застосування рішень Європейського суду з прав людини під час захисту трудових прав та законних інтересів працівників у судовому порядку. *Науково-виробничий журнал «Держава та регіони. Серія: Право»* 2022. № 4 (78) С. 229-234 DOI: .

247. Циганчук І. І. Касаційне оскарження судового рішення. *Муніципальна реформа в контексті євроінтеграції України: позиція влади, науковців, профспілок та громадськості:* тези допов. Шостої щорічної всеукраїнської науково-практичної конференції. (Київ, 23 груд. 2022 р.). Київ, 2022. С. 242–246.

248. Циганчук І. І. Особливості розгляду спорів при звільненні працівників за п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України. *Забезпечення сталого розвитку в умовах глобалізаційних трансформацій*: зб. матеріалів IV конф. молодих науковців, (Київ, 28 трав. 2021 р.). Київ, 2021. С. 22–25.

249. Циганчук І. І. Поняття та зміст права на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників: аналіз науково-теоретичних поглядів та актуальних тенденцій. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. Серія: «Юридичні науки». 2023. № 6 (64). С. 84–92. DOI: .

250. Циганчук І. І. Правові позиції Верховного Суду та їх роль у формуванні єдиної судової практики розгляду трудових спорів *«Ринок праці:*

досягнення, виклики та перспективи у національному та європейському просторі» зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-прак. конф., (Київ, 18 трав. 2023 р.). Київ, 2023. С. 89–92.

251. Циганчук І. І. Принципи судового захисту трудових прав. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі*: зб. наук. ст. за матеріалами VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (Житомир, 19 бер. 2020 р.). Житомир. 2020. С. 131-134.

252. Циганчук І. І. Проблеми судового захисту іноземних працівників в Україні. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі:* зб. наук. ст. за матеріалами VII Міжнар. наук.-практ. конф. (Житомир, 18 квіт. 2019 р.). Житомир. 2019. С. 149-152.

253. Циганчук І. І. Проблемні питання віднесення трудових спорів до малозначних справ у практиці Верховного Суду. *Актуальні проблеми законодавства України: пріоритетні напрями його вдосконалення*: зб. наук. ст. за матеріалами Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 09-10 жовт. 2020 р.). Одеса, 2020. С. 74-79.

254. Циганчук І. І. Реформування цивільного процесуального законодавства в аспекті вдосконалення судового захисту трудових прав працівників. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів:* тези допов. учасн. Міжн. наук.-практ. конф. (Київ, 22 листопад. 2019 р.) [ред.кол.: М. І. Іншин, М. Б. Мельник]. Київ, 2019. С. 280-283.

255. Циганчук І. І. Роль Верховного Суду у здійсненні захисту прав працівників при розгляді трудових спорів. *Ірпінський юридичний часопис.* 2023. № 3 (12). С. 352-363. DOI: .

256. Циганчук І. І. Строки звернення до суду щодо вирішення трудових спорів. *Забезпечення правопорядку в умовах воєнного стану та мировідбудови*: зб. наук. ст. за матеріалами Всеукр. наук.-практ. конф. (Житомир, 21 квіт. 2023 р.). Житомир, 2023. С. 116-120.

257. Циганчук І. І. Шляхи вдосконалення судового захисту трудових прав працівників. *Забезпечення сталого розвитку в умовах глобалізаційних трансформацій:* зб. матеріалів II конференції молодих науковців, (Київ, 25 трав. 2019 р.). Київ. 2019. С. 36-39.

258. Циганчук І. І. Шляхи удосконалення трудового законодавства у сфері судового захисту прав та законних інтересів працівників в умовах євроінтеграції. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Юридичні науки»*. 2023. № 5 (63). С. 79–85. DOI: .

259. Циркуненко О. В. Особливості розгляду цивільних справ у порядку спрощеного позовного провадження. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «Право».* Випуск 28. 2018. С. 77-84.

260. Чанишева Г. І. Спеціалізована трудова юстиція у країнах Європи: досвід для України. *Вісник Вищої ради юстиції*. 2010. Вип. 2. С. 75–82.

261. Чанишева Г. І., Щукін О. С. Ознаки трудових відносин за актами МОП і законодавством України. *Юридичний вісник*. 2021. № 1. С. 77–86. URL: https://doi.org/10.32837/yuv.v0i1.2083.

262. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання : дис.. … д-ра юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2001. 418 с.

263. Черноус С. М. Оціночні поняття у трудовому праві України : дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2008. 212 с.

264. Черноус С. М. Про безпідставність перегляду ознак трудових правовідносин. Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 06 листопада 2020 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина. Київ: «Освіта України», 2020. 168 с.

265. Черткова Ю. В. Міжнародно-правові акти як джерело трудового права України. *Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского*. Серия «Юридические науки». Т.22 (61) 2009. № 1.

С. 173-178.

266. Чижмарь Ю. В. Національне та міжнародне трудове право: теоретико-правові проблеми: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2016. 36 с.

267. Чорна С. З. Міжнародні стандарти прав людини та їх імплементація у процесі реалізації правозахисної функції судової влади в Україні. *Південноукраїнський правничий часопис.* 2020. № 2. С. 20-24.

268. Чучкова Н. О. Участь іноземних осіб у цивільному процесі України: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.03. Київ, 2013. 199 с.

269. Шадура Д. М. Цивільна юрисдикція : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. Харків. 2008. 22 с.

270. Шевчук С. В. Судовий захист прав людини. Практика Європейського суду з прав людини у контексті західної правової традиції. Київ: вид. 2-е. Реферат, 2007. 848 с.

271. Шевчук С. В. Європейський суд з прав людини та українська судова система: необхідність узгодження судової практики. *Право України*. 2011. № 7. С. 88–92.

272. Шумило М. М. Правові висновки касаційного суду: inter praeteritum et futurum. *Підприємництво, господарство і право.* 2020. № 12. С. 47–54. DOI: 10.32849/2663-5313/2020.12.08.

273. Шумило М. М. Юрисдикція суду щодо спорів у сфері праці: практика Великої Палати Верховного Суду. URL: https://sud.ua/ru/news/blog/172146-yurisdiktsiya-sudu-schodo-sporiv-u-sferi-pratsi-praktika-velikoyi-palativerkhovnogo-sud.

274. Шурин О., Петрик С. Особливості розгляду і вирішення індивідуальних трудових спорів в порядку цивільного судочинства. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 11. С. 41–44.

275. Щодо надання громадянам судових та інших юридичних послуг з використанням новітніх технологій: Рекомендація Rec (2001) 3 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам. Рекомендація Rec (2001) 3

Комітету Міністрів Ради Європи. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/Rec_2001_3_2001_02_28.pdf.

276. Юридична енциклопедія: в 6 т. / Редкол.: Ю. С. Шемчшученко (гол.редкол) та ін. Київ: Українська енциклопедія. 2001. Т. 3. С. 792.

277. Юшко А. М., Швець Н. М. Міжнародні соціальні стандарти: навч. посіб. / за ред. Жернаков В. В. Харків: Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. 121 с.

278. Яковюк І. В. Адаптація і гармонізація законодавства в умовах інтеграції: проблема співвідношення. *Вісник академії правових наук України.* 2012. № 4. С. 29–42. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vapny_2012_4_5.

279. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України: автореф. дис... докт. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2007. 38 с.

280. 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.

281. Яснолобов О. В. Правове регулювання захисту трудових прав працівників у судах України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2013. 207 с.

282. Яцкевич І. І. Законодавчі новації розгляду спорів, що виникають з трудових відносин: перспективи розвитку. *Малозначні спори: європейський та український досвід вирішення:* збірник наукових праць учасників між. наук.-прак. конференції, (Київ, 23–24 листопада 2018 р.,). Київ: Дакор, 2018. С. 222–226.

ДОДАТКИ

Додаток А

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковано основні наукові результати дисертації:

1. Циганчук І. І. Застосування рішень Європейського суду з прав людини під час захисту трудових прав та законних інтересів працівників у судовому порядку. *Науково-виробничий журнал «Держава та регіони. Серія: Право»* 2022. № 4 (78) С. 229-234.

2. Циганчук І. І. Ensuring the unity of judicial practice in labour disputes. Забезпечення єдності судової практики при розгляді трудових спорів. *Visegrad journal on human rights*. 2022. Vol. 1. P. 157–160.

3. Циганчук І. І. Шляхи удосконалення трудового законодавства у сфері судового захисту прав та законних інтересів працівників в умовах євроінтеграції. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Юридичні науки».* 2023. № 5 (63). С. 79–85.

4. Циганчук І. І. Встановлення факту існування трудових відносин у судовому порядку: аналіз міжнародного, європейського та національного законодавства. *Věda a perspektivy.* 2023. № 6 (25). С. 160-175.

5. Циганчук І. І. Роль Верховного Суду у здійсненні захисту прав працівників при розгляді трудових спорів. *Ірпінський юридичний часопис.* 2023. № 3 (12). С. 352-363.

6. Циганчук І. І. Поняття та зміст права на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників: аналіз науково-теоретичних поглядів та актуальних тенденцій. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука».* Серія: «Юридичні науки». 2023. № 6 (64). С. 84–92.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

7. Циганчук І. І. Проблеми судового захисту іноземних працівників в Україні. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі:*

зб. наук. ст. за матеріалами VII Міжнар. наук.-практ. конф. (Житомир, 18 квіт. 2019 р.). Житомир. 2019. С. 149-152.

8. Циганчук І. І. Шляхи вдосконалення судового захисту трудових прав працівників. *Забезпечення сталого розвитку в умовах глобалізаційних трансформацій:* зб. матеріалів ІІ конференції молодих науковців, (Київ, 25 трав. 2019 р.). Київ. 2019. С. 36-39.

9. Циганчук І. І. Реформування цивільного процесуального законодавства в аспекті вдосконалення судового захисту трудових прав працівників. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів:* тези допов. учасн. Міжн. наук.-практ. конф. (Київ, 22 листопад. 2019 р.) [ред.кол.: М. І. Іншин, М. Б. Мельник]. Київ, 2019. С. 280-283.

10. Циганчук І. І. Децентралізація та судова реформа *Муніципальна реформа в контексті євроінтеграції України: позиція влади, науковців, профспілок та громадськості:* тези допов. Третьої щорічної всеукраїнської науково-практичної конференції. (Київ, 06 груд. 2019 р.). Київ. 2019. С. 134-137.

11. Циганчук І. І. Принципи судового захисту трудових прав. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі*: зб. наук. ст. за матеріалами VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (Житомир, 19 бер. 2020 р.). Житомир. 2020. С. 131-134.

12. Циганчук І. І. Проблемні питання віднесення трудових спорів до малозначних справ у практиці Верховного Суду. *Актуальні проблеми законодавства України: пріоритетні напрями його вдосконалення*: зб. наук. ст. за матеріалами Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 09-10 жовт. 2020 р.). Одеса, 2020. С. 74-79.

13. Циганчук І. І. Особливості розгляду спорів при звільненні працівників за п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України. *Забезпечення сталого розвитку в умовах глобалізаційних трансформацій*: зб. матеріалів IV конф. молодих науковців, (Київ, 28 трав. 2021 р.). Київ, 2021. С. 22–25.

14. Циганчук І. (2022). Проблемні питання застосування наказного провадження при вирішенні трудових спорів. *«International Scientific Discussion: Problems, Tasks and Prospects»:* Scientific Collection «InterConf+», 19(99): with the Proceedings of the 4th International Scientific and Practical Conference (Brighton, Great Britain, *Feb. 19-20, 2022)*. Brighton, Great Britain. 2022. С. 457–464.

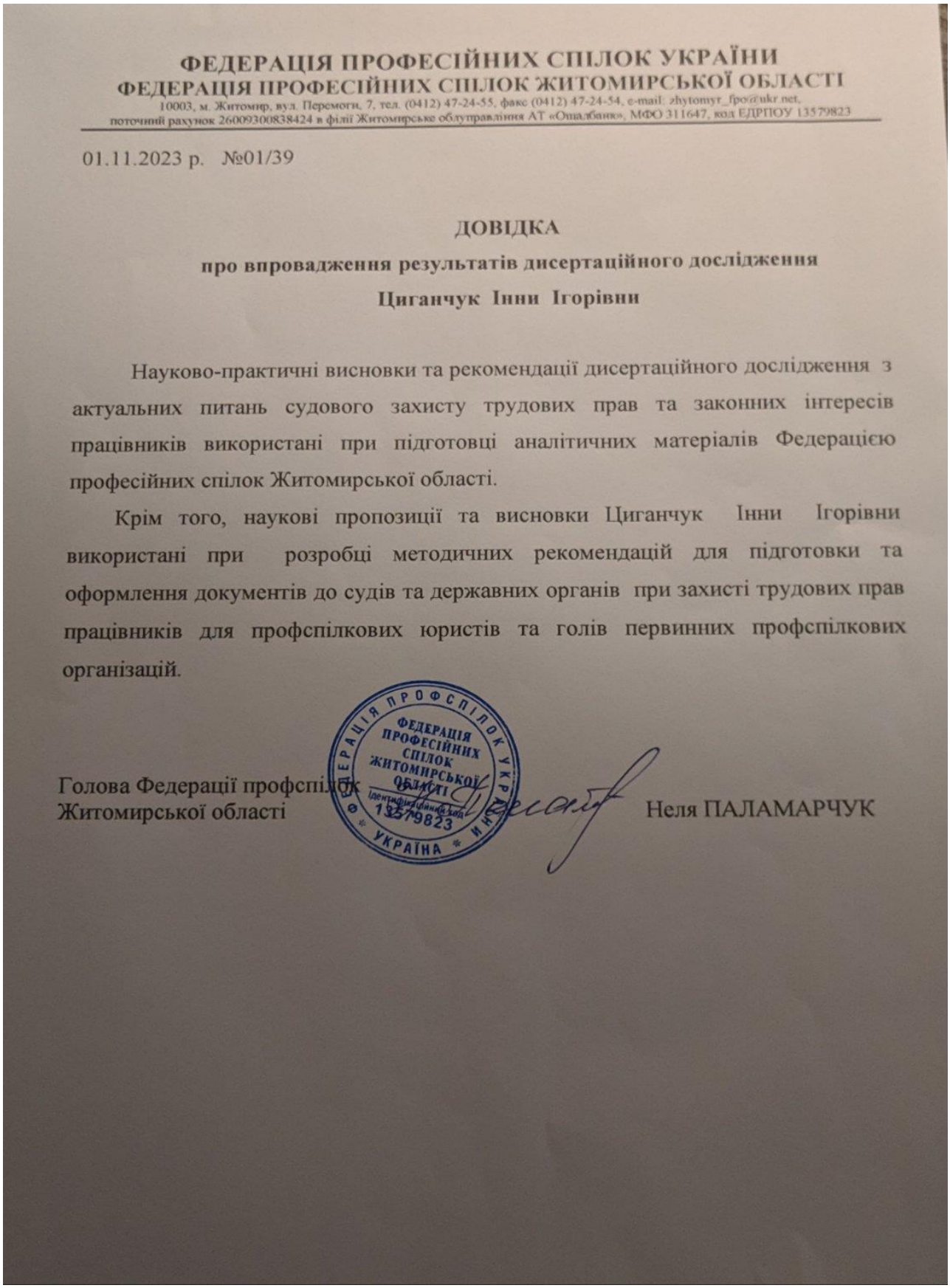
15. Циганчук І. І. Касаційне оскарження судового рішення. *Муніципальна реформа в контексті євроінтеграції України: позиція влади, науковців, профспілок та громадськості:* тези допов. Шостої щорічної всеукраїнської науково-практичної конференції. (Київ, 23 груд. 2022 р.). Київ, 2022. С. 242–246.

16. Циганчук І. І. Строки звернення до суду щодо вирішення трудових спорів. *Забезпечення правопорядку в умовах воєнного стану та мировідбудови*: зб. наук. ст. за матеріалами Всеукр. наук.-практ. конф. (Житомир, 21 квіт. 2023 р.). Житомир, 2023. С. 116-120.

17. Циганчук І. І. Правові позиції Верховного Суду та їх роль у формуванні єдиної судової практики розгляду трудових спорів *«Ринок праці: досягнення, виклики та перспективи у національному та європейському просторі»* зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-прак. конф., (Київ, 18 трав. 2023 р.). Київ, 2023. С. 89–92.

Додаток Б

Акти впровадження



ФЕДЕРАЦІЯ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК УКРАЇНИ
ФЕДЕРАЦІЯ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК ЖИТОМИРСЬКОЇ ОБЛАСТІ
10003, м. Житомир, вул. Перемоги, 7, тел. (0412) 47-24-55, факс (0412) 47-24-54, e-mail: zhytomyr_fpo@ukr.net,
поточний рахунок 26009300838424 в філії Житомирське облуправління АТ «Ощадбанк», МФО 311647, код ЄДРПОУ 13579823

01.11.2023 р. №01/39

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження

Циганчук Інни Ігорівни

Науково-практичні висновки та рекомендації дисертаційного дослідження з актуальних питань судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників використані при підготовці аналітичних матеріалів Федерацією професійних спілок Житомирської області.

Крім того, наукові пропозиції та висновки Циганчук Інни Ігорівни використані при розробці методичних рекомендацій для підготовки та оформлення документів до судів та державних органів при захисті трудових прав працівників для профспілкових юристів та голів первинних профспілкових організацій.

ФЕДЕРАЦІЯ ПРОФСПІЛОК УКРАЇНИ
ФЕДЕРАЦІЯ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК ЖИТОМИРСЬКОЇ ОБЛАСТІ
Ідентифікаційний код 13579823
УКРАЇНА

Голова Федерації профспілок Житомирської області Неля ПАЛАМАРЧУК

ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

бульвар Старий, 7, м. Житомир, 10008; тел.: (0412) 47-13-56; тел./факс: (0412) 47-21-45
E-mail: mail@polissiauniver.edu.ua; www.polissiauniver.edu.ua, код згідно з ЄДРПОУ 00493681

від 10.11. 2023 № 1429/01-17 на № _____ від _____ 20__

ДОВІДКА

про використання в організації освітнього процесу Поліського національного університету результатів дисертаційного дослідження ЦИГАНЧУК Інни Ігорівни на тему: «Судовий захист як універсальна форма захисту трудових прав та законних інтересів працівників»

Наукові та практичні результати дослідження Циганчук Інни Ігорівни з проблематики судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників використовуються в освітньому процесі при викладанні навчальних дисциплін «Трудове право», «Трудові спори», «Судовий захист трудових прав» для студентів спеціальності 081 «Право» факультету права, публічного управління та національної безпеки.

Пропозиції Циганчук Інни Ігорівни були використані при розробці робочих програм та методичних матеріалів з навчальної дисципліни «Трудові спори».

Використання пропозицій за результатами дисертаційного дослідження Циганчук Інни Ігорівни сприяє підвищенню якості освітніх послуг в контексті підготовки фахівців у галузі права.

Проректор з наукової роботи
та інноваційного розвитку
Поліського національного
університету, доктор с.-г. наук,
професор Людмила РОМАНЧУК

ЗАТВЕРДЖУЮ
Перший проректор
Національної академії внутрішніх справ,
доктор юридичних наук,
професор,
заслужений юрист України

Станіслав ГУСАРЄВ

13 .10. 2023 р.

АКТ
про впровадження результатів дисертації Циганчук Інни Ігорівни на тему: «Судовий захист як універсальна форма захисту трудових прав та законних інтересів працівників» на здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань 08 «Право» за спеціальністю 081«Право» в освітній процес Національної академії внутрішніх справ

Комісія у складі: заступника начальника навчально-методичного відділу, кандидата юридичних наук Бистрицького Б.Ю. (голова комісії), завідувача кафедри цивільно-правових дисциплін, кандидата юридичних наук, доцента Мироненко В.П., доцента кафедри цивільно-правових дисциплін, кандидата юридичних наук, доцента Шаповал Лесі Іванівни склала цей акт про те, що результати дисертації Циганчук Інни Ігорівни на тему: «Судовий захист як універсальна форма захисту трудових прав та законних інтересів працівників» впроваджені в освітній процес академії.

На основі проведеного аналізу комісія дійшла висновку, що подані наукові праці Циганчук Інни Ігорівни містять науково обгрунтовані теоретичні положення і практичні рекомендації, запроваджені для використання в освітньому процесі Національної академії внутрішніх справ при викладанні відповідних навчальних дисциплін, а також були використані в науково-дослідній роботі профільних кафедр, наукових лабораторій та перемінного складу академії.

Голова комісії:
кандидат юридичних наук **Богдан БИСТРИЦЬКИЙ**

Члени комісії:
кандидат юридичних наук,
доцент **Валентина МИРОНЕНКО**

кандидат юридичних наук,
доцент **Леся ШАПОВАЛ**

ЗАТВЕРДЖУЮ
Проректор
Національної академії внутрішніх справ,
доктор юридичних наук, професор,
заслужений діяч науки і техніки України

Сергій ЧЕРНЯВСЬКИЙ

16.10.2023 р.

АКТ
про впровадження результатів дисертації Циганчук Інни Ігорівни на тему: «Судовий захист як універсальна форма захисту трудових прав та законних інтересів працівників» на здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань 08 «Право» за спеціальністю 081«Право» у науково-дослідну діяльність Національної академії внутрішніх справ

Комісія у складі: начальника відділу організації наукової діяльності та захисту прав інтелектуальної власності, кандидата юридичних наук, старшого наукового співробітника Корольчука В.В. (голова комісії), професора кафедри цивільно-правових дисциплін, кандидата юридичних наук, професора Гопанчука В.С., старшого наукового співробітника відділу організації наукової діяльності та захисту прав інтелектуальної власності, кандидата юридичних наук, доцента Бондаря С.В. склала цей акт про те, що результати дисертації Циганчук Інни Ігорівни на тему: «Судовий захист як універсальна форма захисту трудових прав та законних інтересів працівників» впроваджені у науково-дослідну діяльність академії.

1. Матеріали дисертації Циганчук І.І. використовуються науково-педагогічними працівниками академії при підготовці та проведенні лекцій, семінарських і практичних занять із курсантами, студентами, слухачами з відповідних дисциплін.

2. Результати дисертації відображені у науково-практичних і навчально-методичних матеріалах для слухачів магістратури та аспірантури, де в якості джерел рекомендовано такі публікації:

1. Циганчук І. І. Застосування рішень Європейського суду з прав людини під час захисту трудових прав та законних інтересів працівників у судовому порядку. *Науково-виробничий журнал «Держава та регіони. Серія: Право»* 2022. № 4 (78) С. 229-234. DOI: .

2. Циганчук І. І. Ensuring the unity of judicial practice in labour disputes. Забезпечення єдності судової практики при розгляді трудових спорів. *Visegrad journal on human rights*. 2022. Vol. 1. P. 157–160.

3. Циганчук І. І. Шляхи удосконалення трудового законодавства у сфері судового захисту прав та законних інтересів працівників в умовах євроінтеграції. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Юридичні науки».* 2023. № 5 (63). С. 79–85. DOI: .

4. Циганчук І. І. Встановлення факту існування трудових відносин у судовому порядку: аналіз міжнародного, європейського та національного законодавства. *Věda a perspektivy.* 2023. № 6 (25). С. 160-175. DOI: .

5. Циганчук І. І. Роль Верховного Суду у здійсненні захисту прав працівників при розгляді трудових спорів. *Ірпінський юридичний часопис.* 2023. № 3 (12). С. 352-363. DOI: .

6. Циганчук І. І. Поняття та зміст права на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників: аналіз науково-теоретичних поглядів та актуальних тенденцій. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука».* Серія: «Юридичні науки». 2023. № 6 (64). С. 84–92. DOI: .

7. Циганчук І. І. Проблеми судового захисту іноземних працівників в Україні. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі:* зб. наук. ст. за матеріалами VII Міжнар. наук.-практ. конф. (Житомир, 18 квіт. 2019 р.). Житомир. 2019. С. 149-152.

8. Циганчук І. І. Шляхи вдосконалення судового захисту трудових прав працівників. *Забезпечення сталого розвитку в умовах глобалізаційних трансформацій:* зб. матеріалів II конференції молодих науковців. (Київ, 25 трав. 2019 р.). Київ. 2019. С. 36-39.

9. Циганчук І. І. Реформування цивільного процесуального законодавства в аспекті вдосконалення судового захисту трудових прав працівників. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів:* тези допов. учасн. Міжн. наук.-практ. конф. (Київ, 22 листопад. 2019 р.) [ред.кол.: М. І. Іншин, М. Б. Мельник]. Київ, 2019. С. 280-283.

10. Циганчук І. І. Децентралізація та судова реформа *Муніципальна реформа в контексті євроінтеграції України: позиція влади, науковців, профспілок та громадськості:* тези допов. Третьої щорічної всеукраїнської науково-практичної конференції. (Київ, 06 груд. 2019 р.). Київ. 2019. С. 134-137.

11. Циганчук І. І. Принципи судового захисту трудових прав. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі*: зб. наук. ст. за матеріалами VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (Житомир, 19 бер. 2020 р.). Житомир. 2020. С. 131-134.

12. Циганчук І. І. Проблемні питання віднесення трудових спорів до малозначних справ у практиці Верховного Суду. *Актуальні проблеми законодавства України: пріоритетні напрями його вдосконалення*: зб. наук. ст. за матеріалами Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 09-10 жовт. 2020 р.). Одеса, 2020. С. 74-79.

13. Циганчук І. І. Особливості розгляду спорів при звільненні працівників за п. 5 ч. 1 ст. 41 КзпП України. *Забезпечення сталого розвитку в умовах глобалізаційних трансформацій*: зб. матеріалів IV конф. молодих науковців, (Київ, 28 трав. 2021 р.). Київ, 2021. С. 22–25.

14. Циганчук І. (2022). Проблемні питання застосування наказного провадження при вирішенні трудових спорів. *«International Scientific Discussion: Problems, Tasks and Prospects»:* Scientific Collection «InterConf+», 19(99): with the Proceedings of the 4th International Scientific and Practical Conference (Brighton, Great Britain, *Feb. 19-20, 2022).* Brighton, Great Britain. 2022. С. 457–464. DOI: .

15. Циганчук І. І. Касаційне оскарження судового рішення. *Муніципальна реформа в контексті євроінтеграції України: позиція влади, науковців,*

профспілок та громадськості: тези допов. Шостої щорічної всеукраїнської науково-практичної конференції. (Київ, 23 груд. 2022 р.). Київ, 2022. С. 242–246.

16. Циганчук І. І. Строки звернення до суду щодо вирішення трудових спорів. *Забезпечення правопорядку в умовах воєнного стану та мировідбудови*: зб. наук. ст. за матеріалами Всеукр. наук.-практ. конф. (Житомир, 21 квіт. 2023 р.). Житомир, 2023. С. 116-120.

17. Циганчук І. І. Правові позиції Верховного Суду та їх роль у формуванні єдиної судової практики розгляду трудових спорів *«Ринок праці: досягнення, виклики та перспективи у національному та європейському просторі»* зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-прак. конф., (Київ, 18 трав. 2023 р.). Київ, 2023. С. 89–92.

3. Зазначені праці підтвердили високий науково-теоретичний рівень, практичну доступність і доцільність за результатами підготовки та проведення усіх видів занять, а також були використані у науково-дослідній роботі профільних кафедр, наукових лабораторій та перемінного складу академії.

Голова комісії:
кандидат юридичних наук,
старший науковий співробітник **Віктор КОРОЛЬЧУК**

Члени комісії:
кандидат юридичних наук,
професор **Василь ГОПАНЧУК**

кандидат юридичних наук **Сергій БОНДАР**