

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/chern.v3.2025.12>**М. І. Зубрицький**

доктор юридичних наук,

завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін та міжнародного права,

директор

Навчально-наукового інституту права імені князя Володимира Великого

orcid.org/0009-0001-0226-0776**О. М. Ганечко**

доктор юридичних наук

orcid.org/0000-0003-0933-216X

ПОЗАСУДОВІ СПОСОБИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ: ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ

Стаття присвячена дослідженню теоретичних та практичних питань позасудових способів захисту трудових прав, серед яких виокремлено захист за допомогою керівника вищого рівня, комісії з трудових спорів, професійних спілок та їх об'єднань, Державної служби України з питань праці, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, Національної служби посередництва і примирення, медіатора. Значну увагу було приділено загальній характеристиці кожного способу позасудового захисту прав працівників, виокремлено їх переваги та недоліки, зокрема у порівнянні з судовим способом захисту. Авторами запропоноване власне бачення позитивних та негативних проявів відсутності закріпленого законодавцем чіткого переліку способів позасудового захисту трудових прав та констатовано, що такі прояви пов'язані з особливостями міжособистісних трудових відносин. Також акцентовано увагу на важливості звернення до керівника вищого рівня як способу позасудового захисту, що є особливо характерним для органів з чіткою ієрархічною структурою, та упущеннях щодо визначення комісій з трудових спорів як обов'язкових. В статті окреслено шляхи захисту трудових прав професійними спілками та їх об'єднаннями, визначено обмеження щодо захисту трудових прав вказаними спілками, зроблено припущення щодо подальшого розвитку зазначеного способу позасудового захисту. В статті розглянуто захист трудових прав Державною службою України з питань праці та Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини як захист державно-примусового характеру, визначено переваги звернення сторони трудового конфлікту до таких адміністративних органів через призму обов'язковості врахування їх рішень в площині вирішення конфлікту. Дослідження містить посилання на такі способи захисту трудових прав як звернення до спеціального органу – Національної служби посередництва і примирення, а також медіаторів, вивчення їх недоліків та переваг застосування. Також у дослідженні приділено увагу необхідності побудови соціального діалогу між працівником та роботодавцем, зокрема шляхом медіативних процедур.

Ключові слова: трудові права, трудовий спір, позасудові способи захисту, адміністративні способи, медіація.

Zubritsky M. I., Ganechko O. M. OUT-OF-COURT METHODS OF PROTECTING LABOR RIGHTS: PROBLEMS IN THEORY AND PRACTICE

The article is devoted to the study of theoretical and practical issues of extrajudicial means of protecting labor rights, among which the following are highlighted: protection with the help of a higher-level manager, labor dispute commissions, trade unions and their associations, the State Labor Service of Ukraine, the Ukrainian Parliament Commissioner for Human Rights, the National Mediation and Reconciliation Service and mediators. Considerable attention was paid to the general characteristics of each method of extrajudicial protection of employees' rights, highlighting their advantages and disadvantages, in particular in comparison with judicial protection. The author offers his own view of the positive and negative manifestations of the absence of a clear list of methods of extrajudicial protection of labor rights established by the legislator and emphasizes the importance of appealing to a higher-level manager as a method of extrajudicial protection and the omission of defining labor dispute commissions as mandatory. The article outlines ways in which trade unions and their associations protect labour rights, identifies restrictions on the protection of labour rights by these unions, and makes assumptions about the further development of this method of extrajudicial protection. The article examines the protection of labour rights by the State Labour Service of Ukraine and the Ukrainian Parliament Commissioner for Human Rights as protection of a state-enforced nature, and identifies the advantages of appealing to such administrative bodies through the prism of the mandatory consideration of their decisions in the context of conflict resolution. The study contains reminders about such methods of protecting labour rights as appealing to the National Mediation and Conciliation Service and mediators, and examines their advantages and disadvantages. The study also focuses on the need to build social dialogue between employees and employers, in particular through mediation procedures.

Key words: labor rights, labor dispute, extrajudicial remedies, administrative remedies, mediation.

Постановка проблеми. Забезпечення належного рівня життя та власних потреб, як правило, нерідко залежить від реалізації особою своїх трудових прав. При цьому, як і будь-які інші пра-

ва, трудові права особи можуть бути порушені, у зв'язку з чим особливої уваги потребують способи захисту таких прав.

Чинне законодавство України дозволяє виокремити два види захисту трудових прав: судовий та позасудовий. При цьому, якщо судовий захист прав є відомим, звичним та зрозумілим на рівні загальної правосвідомості, то позасудові заходи захисту нерідко викликають чимало питань та недовіри, зокрема через відсутність належної обізнаності стосовно переваг та недоліків їх функціонування. Враховуючи викладене, а також те, що застосування позасудових заходів захисту трудових прав слугує, зокрема, налагодженню необхідного соціального діалогу, тема даного дослідження не перестає бути актуальною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Над дослідженням проблем позасудових заходів захисту трудових прав працювало чимало теоретиків та практиків, висвітлюючи окремі питання як сукупності таких способів, так і кожного окремого способу. Серед зазначених діячів варто виокремити надбання Амелічевої Л.П., Бойка В.Б., Бутинської Р.Я., Бурака В.Я., Вавженчука С.Я., Гоц-Яковлевої О.В., Лагутіної І.В., Назарової Г.В., Падалки А.О., Пилипенка П.Д., Ратушної В.П., Харчук Р.С. та ін. Проте, викладене нижче бачення теоретичних та практичних нюансів позасудових способів захисту прав працівників концептуально доповнює вже існуючі напрацювання з даного питання та слугує платформою для збагачення теоретичної бази знань з обраної теми дослідження.

Метою вказаної статті є дослідження теоретичних та практичних питань стосовно позасудових заходів захисту трудових прав.

Виклад основного матеріалу. Судовий спосіб захисту передбачає звернення особи, чиї трудові права порушені, оспорені або не визнані, до судових органів відповідної юрисдикції. Основною перевагою вказаного способу захисту слід вважати те, що такий спосіб є загальновідомим, а рішення, прийняті в результаті судового розгляду (після проходження всіх можливих інстанцій, зокрема Європейського суду з прав людини), є остаточними та не можуть бути переглянуті в позасудовому порядку.

Разом з тим, судовий спосіб захисту має і чимало недоліків, серед яких:

- довготривалість, що, в свою чергу, пов'язана з встановленими процесуальними строками для вчинення певних дій, загроженістю суду, забезпеченням явки учасників справи, тощо;

- дороговартісність, що у більшості випадків проявляється у необхідності сплати судового збору за звернення до суду, витратами на відправлення відповідних процесуальних документів сторонам по справі та суду, витрати на правову допомогу, тощо.

Альтернативою судовому захисту трудових прав виступають позасудові заходи, що на відміну від захисту в межах багатьох інших видів правовідносин, характеризуються наявністю значного вибору способів вирішення трудових конфліктів. При цьому, одним значним недоліком таких способів є існування можливості у випадку незадоволення однієї із сторін трудового спору подальшого її звернення з того ж самого приводу до суду, тобто вирішення конфлікту позасудовими способами може бути не остаточним.

Переліку способів позасудового захисту трудових прав чинне законодавство України не містить. Даний факт має як позитивний, так і негативний прояв. Так, позитивним моментом відсутності такого вичерпного переліку є те, що сторони трудових відносин на власний розсуд та/або за взаємною домовленістю можуть вдаватися до будь-яких не заборонених законодавством способів врегулювання конфліктів, тобто обирати найбільш прийнятний та доступний спосіб захисту. Негативна сторона питання полягає тому, що відсутність переліку в чітко сформованій нормі права, яка б містилась в одному загально відомому нормативно-правовому акті з питань праці (наприклад, Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП), знижує рівень обізнаності населення, зокрема працівників, про існуючі способи позасудового захисту. Таким чином, для того аби зробити вибір на користь будь-якого альтернативного позасудового способу захисту, особі попередньо необхідно з великого масиву нормативно-правових актів зібрати інформацію про наявні способи вирішення трудового конфлікту чи іншого захисту прав працівника. Враховуючи викладене, з огляду на описаний вище позитивний прояв, вважаємо за необхідне звернути увагу українського законодавця на необхідність розгляду питання внесення до КЗпП норми з невичерпним переліком позасудових способів захисту трудових прав.

В теорії трудового права не прийнято серед способів альтернативного вирішення трудових спорів виокремлювати звернення працівника, який вважає свої трудові права порушеними, до роботодавця – керівника вищого рівня. Разом з тим, зазначений спосіб має місце і може бути результативним за умови існування певної ієрархії в організаційній структурі роботодавця та у випадку, якщо трудовий конфлікт має незначні наслідки і причини. Зазначений спосіб подолання конфлікту слід вважати характерним в першу чергу для органів державної влади та органів місцевого самоврядування, оскільки в зазначених органах чітко виражена ієрархічна структура, при якій, наприклад, співробітник відділу може звернутись щодо вирішення трудового конфлікту до начальника координуючого управління/департаменту/служби, тощо.

Так, як вірно відзначила Б.П. Ратушна, захист передбачає діяльність не тільки уповноважених державних органів, а й самих суб'єктів трудових правовідносин у відновленні та оспорованні порушених трудових прав [1, с. 292].

Наступним способом позасудового вирішення трудового конфлікту, передбаченим статтею 221 КЗпП України, є звернення до комісії по трудовим спорам [2]. Відповідно до положень статті 223 КЗпП комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік та згідно з положеннями статті 224 КЗпП є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, пов'язаних з трудовими правами суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, та трудових спорів, що підлягають безпосередньому розгляду у місцевих загальних судах [2].

На думку авторів, упущенням законодавця є зазначення того, що такі комісії є обов'язковими первинними органами по розгляду трудових спорів, що може мати наслідком неоднакове застосування вказаної норми. Так, зокрема, можна дійти помилкового висновку, що особа, яка попередньо не звернулася до комісії з розгляду трудових спорів, позбавлена права звернутись до суду, що підсилюється зазначенням у ст. 231 КЗпП того, що місцеві суди безпосередньо розглядають трудові спори за заявами працівників підприємств, установ, організацій, при яких не обрано відповідну комісію [2]. При цьому, чіткої відповідальності за необрання комісії з трудових спорів чинне законодавство не містить, що, в свою чергу, створює умови для ігнорування вказаного положення КЗпП роботодавцем, отже обмежує працівника у виборі позасудових способів захисту.

До позасудових способів захисту прийнято зараховувати також звернення працівника до професійних спілок чи їх об'єднань. Так, відповідно до статті 19 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в державних органах та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян [3]. Особливістю даного способу захисту є те, що профспілки виступають посередниками між працівником, виступаючи на його боці, та роботодавцем, або можуть представляти інтереси робітника в інших органах при захисті його трудових прав, при цьому сама профспілка чи профспілкові об'єднання безпосередньо не вирішує

трудоий конфлікт. Більш того, основна частина діяльності профспілок направлена не стільки на вирішення трудових конфліктів, скільки на запобігання їх виникненню шляхом контролю за дотриманням роботодавцем норм трудового права в цілому та трудових прав працівників.

Серед недоліків вказаного способу захисту варто виділити те, що профспілка може виступати представником в трудовому спорі лише тієї особи, яка є членом вказаної профспілки, а не будь-якого працівника, у зв'язку з чим такий спосіб є прийнятним для обмеженого кола осіб. Крім того, можна припустити, що дедалі частіше все менше роботодавців – приватних осіб будуть націлені на заохочення створення профспілок в межах власної організації, в той час як вже зараз попит вступу в такі профспілки у молодих працівників не можна характеризувати високим рівнем, у зв'язку з чим ймовірно в недалекому майбутньому профспілки та їх об'єднання втратять лідируючі позиції серед інших способів захисту трудових прав.

Ще одним недоліком вищевказаних двох способів захисту в межах вирішення трудових спорів з роботодавцем слід вважати наявність ризику необґрунтованого надання переваг при вирішенні таких конфліктів роботодавцю, оскільки члени комісії з трудових спорів та члени профспілки перебувають у трудових відносинах з роботодавцем, отже перебувають під його впливом.

Згідно з положеннями статті 5-1 КЗпП держава гарантує, зокрема, право на звернення до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю [2].

Відповідно до приписів пункту 1 Положення про Державну службу України з питань праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96, одним з основних видів діяльності Державної служби України з питань праці (далі – Держслужба) є здійснення контролю за дотриманням трудового законодавства [4]. Зазначений контроль здійснюється, зокрема, шляхом проведення відповідних перевірок, які можна розглядати як превентивні методи захисту трудових прав, що направлені на мінімізацію існування умов, що сприятимуть порушенню трудових прав.

Крім того, захист трудових прав Держслужбою з питань праці може бути і прямим та забезпечуватись шляхом розгляду звернень працівника, трудові права якого порушені.

Особливістю та основною перевагою вказаного адміністративного способу захисту є його державно-примусовий характер, що полягає в зобов'язанні роботодавця усунути саме правопорушення, а також його наслідки і відновити порушені права. Адміністративні органи зобов'язують роботодавця до належного виконання своїх обов'язків

із забезпечення трудових прав працівників, припинити правопорушення, а також можуть застосувати до нього заходи примусового характеру у вигляді притягнення до юридичної відповідальності [5, с. 191].

До адміністративних способів захисту належить також звернення до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (далі – Уповноважений), оскільки право на працю передбачене статтею 43 Конституції України, а парламентський контроль за додержанням конституційних прав і свобод людини і громадянина та захист прав кожного на території України і в межах її юрисдикції на постійній основі здійснює Уповноважений [6].

Видається, що визначення першочергових завдань Уповноваженого у сфері праці має бути підпорядковано завданню гармонічної взаємодії з іншими структурами для отримання позитивного результату в підтримці законності в трудових правовідносинах, а також для використання його ресурсів при подоланні прогалин у функціонуванні інших механізмів захисту трудових прав працівників [7, с. 10].

При цьому, так само як і Держслужба, Уповноважений здійснює превентивні заходи щодо захисту трудових прав шляхом, зокрема, надання рекомендацій та консультацій працівникам та роботодавцям, аналізу норм законодавства з питань праці та співставлення з їх реальним дотриманням таких норм, здійснення перевірок та розгляду звернень осіб з питань порушення трудових прав.

Можливість захистити трудові права існує також шляхом звернення до Національної служби посередництва і примирення. Так, відповідно до пункту 1 Положення про Національну службу посередництва і примирення, затвердженого указом Президента України від 17 листопада 1998 року № 1258/98, вказана служба є постійно діючим державним органом, створеним Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів) [8].

Вказана служба виконує важливі медіаційні функції, тобто допомагає налагодити діалог між роботодавцем та працівником та вирішити трудовий конфлікт, але фактично не вирішує його.

Так, як вірно зауважила Гоц-Яковлева О.В., при залученні до вирішення конфлікту Національної служби посередництва і примирення, рішення приймає саме вона (ч. 3 ст. 15 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»). І, хоч її рішення носять рекомендаційний характер, факт залишається фактом – сторони не самі виробляють рішення, а розглядають те, що їм запропонує посередник. До того ж, рекомендаційне рішення можна не виконувати, а це означає продовження конфлікту [9, с. 68].

Таким чином, звернення до Національної служби посередництва і примирення хоч і може бути реальним та ефективним способом вирішення трудового спору, кінцевого остаточного результату гарантувати не може.

Альтернативою звернення до Національної служби посередництва і примирення є залучення до вирішення конфліктів медіатора, оскільки частиною 1 статті 3 Закону України «Про медіацію» встановлено, що дія цього Закону поширюється на суспільні відносини, пов'язані з проведенням медіації з метою запобігання виникненню конфліктів (спорів) у майбутньому або врегулювання будь-яких конфліктів (спорів), у тому числі трудових [10].

Так само, як і для попереднього способу захисту, медіація за допомогою професійного медіатора носить рекомендаційний характер та не гарантує повторне вирішення питання іншими уповноваженими органами, однак згідно з пунктом 2 частини 1 статті 19 Закону України «Про медіацію» сторони медіації зобов'язуються виконувати угоду за результатами медіації в порядку і строки, встановлені такою угодою [10].

Поряд з недоліками, притаманними самій медіаційній процедурі, при залученні професійного медіатора до таких недоліків додається ще, як правило, й платність його участі, що є значною перешкодою для вибору такого способу захисту трудових прав за умови наявності значної кількості інших можливостей.

Непопулярність застосування медіаційних процедур, як з залученням Національної служби посередництва і примирення, так і професійного медіатора, при вирішенні трудових конфліктів пов'язана в першу чергу з низьким рівнем обізнаності працюючого населення про такі способи налагодження взаємодії та вирішення існуючих проблем при реалізації трудових прав, що може свідчити про низький рівень соціального діалогу, зокрема між працівником та роботодавцем.

Разом з цим, за словами Амелічевої Л.П., розповсюдження медіаційних практик у сфері трудових відносин є вчасним в умовах, коли відбуваються кризові явища у вітчизняній економіці через військову агресію російського загарбника проти нашої держави, зловживання роботодавцями своїми трудовими правами під час законного обмеження конституційних трудових прав працівників на період дії воєнного стану. Наразі вкрай важливим є формування у працюючого населення культури медіації, яка ефективно слугує перспективі співробітництва та взаємовигіді між конфліктуючими сторонами трудових відносин, зменшує рівень конфліктогенності у зазначеній сфері [11, с. 326].

Висновки. Якість реалізації своїх трудових прав напряму залежить від можливості здійс-

нення їх захисту у випадку порушення, оспорування чи невизнання. Позасудові заходи захисту трудових прав існують на ряду з судовими і є не менш ефективними при правильному та вчасному їх застосуванні. При цьому, поруч з такими перевагами позасудових способів захисту як доступність та швидкість, існують і значні недоліки, серед яких основним варто вважати відсутність остаточності рішення, оскільки після прийняття рішення за допомогою будь-якого із способів позасудового вирішення трудового конфлікту вказаний конфлікт може бути продовжено, зокрема з переходом у судову площину. Крім того, проблемою також лишається і низький рівень обізнаності працівників про можливості та особливості позасудових процедур захисту трудових прав, що в свою чергу впливає і на роботу відповідних управлених суб'єктів захисту трудових прав через відсутність нагальної потреби у підтриманні іміджу конкретних проаналізованих вище позасудових способів.

Література

1. Ратушна Б.П. Форми правового захисту трудових прав в Україні. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Юридичні науки*. 2018. Вип. 7. С. 290–296.
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top>.
3. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>.
4. Положення про Державну службу України з питань праці : постанова від 11 лютого 2015 р. № 96 / Кабінет Міністрів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF#Text>.
5. Бурак В.Я. Адміністративний захист трудових прав та законних інтересів працівників. *Університетські наукові записки*. 2016. № 59. С. 189–198. URL: <https://old.univer.km.ua/visnyk/1571.pdf>.
6. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини : Закон України від 23 грудня 1997 р. № 776/97-ВР / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-%D0%B2%D1%80#Text>.
7. Лагутіна І.В. Захист Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини особистих немайнових прав працівників. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Сер.: Юриспруденція. 2014. № 10-1. Т.2. С. 10–13. URL: https://www.vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc10-1/part_2/juspradenc10_1-2.pdf#page=10.
8. Положення про Національну службу посередництва і примирення : Указ 17 листопада 1998 р. № 1258/98 / Президент України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98#Text>.
9. Гоц-Яковлева О.В. Медіація як можливий спосіб вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). *Актуальні проблеми приватного та публічного права* : матер. IV Міжнар. наук.-практ. конф. присвяченої 93-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (21 травня 2022 року). Харків, 2022. С. 67–69. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/c95fa387-4149-4d04-9e12-cb65780e325e/content>.
10. Про медіацію : Закон України від 16 листопада 2021 р. № 1875-IX / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>.
11. Амелічева Л.П. Деякі проблеми правового регулювання медіації у сфері трудових відносин. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. Серія економічна. Серія юридична. 2022. Вип. 34. С. 324–331. URL: <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/846/769>.