ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2 (477)
DOI https://doi.org/10.32782/39221354

Мазуренко О. А.,
аспірантка кафедри цивільного, трудового права
та права соціального забезпечення
Донецького державного університету внутрішніх справ

СУДОВИЙ ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

JUDICIAL PROTECTION OF LABOR RIGHTS AND LEGAL INTERESTS OF EMPLOYEES IN UKRAINE

Стаття присвячена дослідженню судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників в Україні задля виявлення особливостей судового захисту як державної форми діяльності спрямованої на відновлення порушеного, визнання оспорюваного чи невизнаного суб'єктивного права працівника. В роботі обґрунтовується, що судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників – це державна форма діяльності щодо відновлення порушеного, визнання оспорюваного чи невизнаного суб'єктивного права працівника шляхом видання індивідуального акту застосування права, який є обов'язковим до виконання та може виконуватися із застосуванням заходів державного примусу. Відстоюється думка про те, що у об'єктивному розумінні судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників є правовою можливістю працівника звернутися до органів судової влади задля неупередженого, справедливого судового розгляду справи у порядку встановленому процесуальним законодавством. Окремо наголошується на тому, що у суб'єктивному значенні судовий захист трудових прав та законних інтересів працівника є процедурою у якій реалізуються визначені законом правомочності працівника щодо: 1) звернення до суду для розгляду трудового спору чи задля підтвердження наявності або відсутності юридичних фактів, що мають значення для охорони його трудових прав та законних інтересів або створення умов здійснення працівником особистих майнових та немайнових прав; 2) вимог неупередженого, незалежного, справедливого розгляду справи; 3) виконання індивідуального акту застосування права або його оспорювання у порядку визначеному законом (апеляція, залежно від категорії справи – касація), а також задоволення вимоги щодо примусового виконання рішення органу судової влади.

Ключові слова: *судовий захист, право на захист, трудові права, законні інтереси, індивідуальні акти застосування права.*

The article is devoted to the study of judicial protection of labor rights and legal interests of employees in Ukraine to reveal the peculiarities of judicial protection as a state form of activity aimed at restoring the violated, recognition of disputed or unrecognized subjective rights of the employee. The work substantiates that the judicial protection of labor rights and legal interests of employees is a state form of activity to restore the violated, recognition of disputed or unrecognized subjective rights of the employee by issuing an individual act of application of the law, which is mandatory and can be performed with the use of state coercion measures. The opinion is defended that in an objective sense, judicial protection of labor rights and legal interests of employees is a legal opportunity for the employee to apply to the judicial authorities for an impartial, fair trial of the case in accordance with the procedure established by procedural legislation. It is separately emphasized that, in a subjective sense, judicial protection of the employee's labor rights and legal interests is a procedure in which the employee's legally defined powers are exercised in relation to: 1) applying to court to consider a labor dispute or to confirm the presence or absence of legal facts relevant to protection of his labor rights and legal interests or creation of conditions for the exercise of personal property and non-property rights by the employee; 2) requirements for impartial, independent, fair consideration of the case; 3) execution of an individual act of application of the law or its challenge in the manner specified by law (appeal, depending on the category of the case – cassation), as well as satisfaction of the requirement for the enforcement of the decision of the judicial authority.

Key words: *legal protection, right to protection, labor rights, legal interests, individual acts of law application.*

© Мазуренко О. А., 2022

Постановка проблеми. Судовий захист трудових прав працівників виступає однією з форм захисту, яка застосовується у разі виникнення трудових спорів між працівником і роботодавцем. Водночас триваюча судова реформа та удосконалення трудового законодавства вимагають сучасного погляду на проблему захисту трудових прав та законних інтересів працівників органами судової влади. Одним з актуальних практичних завдань дослідження властивостей судового захисту є підвищення рівня захищеності працівника та його прав гарантованих Конституцією України та законодавством про працю. У контексті цього перед сучасною наукою трудового права постає науково-практичне завдання – визначити особливості судового захисту трудових прав та інтересів працівників задля подальшого опрацювання шляхів удосконалення здійснення працівниками права на судовий захист.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить, що питання судового захисту загалом, і трудових прав зокрема постійно перебуває у полі зору науковців, адже судовий захист у демократичних, правових державах є засобом забезпечення в державі верховенства права. Результати даного дослідження базуються на науковому доробку таких науковців як: О. С. Боєва, М. І. Іншин, І. Г. Козуб, О. А. Любчик, А. М. Мидель, С. В. Моліцький, А. О. Падалка, Н. М. Шевченко, З. І. Шевчук, О. В. Яснолобов.

Метою цієї статті є виявлення особливостей судового захисту як державної форми діяльності спрямованої на відновлення порушеного, визнання оспорюваного чи невизнаного суб'єктивного права працівника.

Виклад основного матеріалу. Працюючи над оновленням правових підходів до судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників в Україні, як правовій, соціальній, демократичній державі, зокрема органами судової влади необхідно виходити з того, що такий захист нерозривно пов'язаний із реалізацією права на захист, яке за своїм змістом є ширшим поняттям ніж судовий захист. Варто зазначити, що науковці вірно акцентують увагу а тому, що «виникнення суб'єктивного права на захист, а разом з ним і охоронного правовідношення, пов'язується з порушенням регулятивного права, або ж, іншими словами, з порушенням зобов'язаною особою свого обов'язку в регулятивному правовідношенні» [1, с. 25]. Тобто захист трудових прав у цьому ракурсі є правовими діями, що спричинені порушенням трудового права або його оспорюванням.

Право на захист будучи реалізованим у охоронних правовідносинах у сфері трудового права, на думку Н.М. Шевченко, виконує низку основних завдань таких як: захист законних прав та інтересів суб'єктів трудових відносин; гарантування законності у сфері трудового права в цілому [2, с. 183]. Водночас саме суб'єктивне право на захист не гарантує додержання законодавства про працю, а лише вказує на можливі правові шляхи забезпечення законності у сфері праці. Тобто синергетичне поєднання основних завдань права на захист свідчить про наявний правовий потенціал, закладений у законодавстві, щодо забезпечення верховенства права та законності у правовідносинах, що регулюються нормами трудового права.

Право на захист трудових прав та законних інтересів за своєю сутністю є правовою можливістю працівника вчинити активні дії щодо захисту своїх прав у тих правових формах, що визначені законодавством України, водночас сам факт закріплення таких форм захисту не є гарантією захисту, а виступає правовою можливість вчиняти дії задля захисту своїх трудових прав та інтересів.

М.І. Іншин наголошує, що «захист трудових прав працівників є важливою складовою демократичного, правового і соціального суспільства. В сучасних умовах правове регулювання засобів захисту трудових прав працівників перебуває у досить якісному стані, але все ж таки постає необхідність вдосконалення цього правового інституту: необхідне внесення поправок та реформ з метою укріплення непорушності трудових прав працівників на практиці» [3, с. 73-74]. Тобто захист трудових прав працівників як правова можливість до сьогодні потребує подальшого удосконалення законодавства на засадах демократії та верховенства права.

І.Г. Козуб зазначає, що «право на захист є складовою суб'єктивного права та полягає у можливості захисту права у разі його пору-

шення. Таке суб'єктивне трудове право виникає з моменту реалізації особою наданих їй позитивних трудових прав, якщо ці права не є природними» [4, с. 16]. Авторка наголошує, що «право на захист є складовою суб'єктивного трудового права працівника, кореспондуючим якому є обов'язок роботодавця. Одночасно це право є самостійним суб'єктивним правом, якому притаманний матеріально-правовий та процесуальний зміст, які включають відповідні можливості суб'єкта. Основною проблемою, що стає на шляху реалізації права на захист працівника, є невизначеність у позитивному праві тих можливостей (прав), які працівник може використовувати в процесі здійснення такого права. При цьому важливими проблемами, що заважають реалізації працівником права на судовий захист, є недовіра до даного юрисдикційного органу; негативне ставлення роботодавця до працівника, що обстоює свої права у суді; тривалий процес розгляду справи; неузгодженість норм і можливостей їх практичного застосування» [4, с. 20].

Отже, право на захист як правова можливість працівника щодо захисту його трудових прав та інтересів реалізується завдяки поєднанню норм матеріального та процесуального права, де норми матеріальні визначають правові шляхи реалізації права на захист, а процесуальні норми закріплюють процедурні питання реалізації цього права. І тут важливим є те, що трудові правовідносини як відносини, що регулюються нормами приватного права не мають, і не повинні мати, централізованого регулювання у всіх питаннях реалізації права на захист. Але тут необхідно розуміти, що право на захист відносно поняття «судовий захист» є ширшим поняттям і охоплює останнє, яке в силу своєї специфіки має жорстке централізоване регулювання. Тобто можна говорити, що право на захист трудових прав та законних інтересів працівника як складова суб'єктивного трудового права повною мірою зазнає дії методу трудового права, де специфічні засоби захисту виступають однією з характерних особливостей методу трудового права.

Наведене також підтверджує, що правовий інструментарій захисту прав та законних інтересів прямо впливає на рівень гарантування прав та інтересів працівників у трудових правовідносинах, при цьому гарантування тут виступає, як правовий засіб забезпечення законності у сфері праці. Такий підхід до права на захист свідчить, що правові засоби забезпечення законності у сфері праці у єдиному механізмі правового регулювання охоплює усі його чотири стадії, де четверта факультативна стадія – «стадія застосування права характеризується тим, що компетентний владний орган (насамперед суд) видає власний індивідуальний акт» [5, с. 282]. Тобто різні форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників, що мають місце у правових можливостях механізму правового регулювання трудових відносин, включають у себе таку фундаментальну форму захист як судовий захист, і саме ця форма захисту реалізується на факультативній стадії механізму правового регулювання – стадії застосування права.

Таким чином виходячи з того, що механізм правового регулювання відносин у сфері праці охоплює засоби правового впливу починаючи від правової норми, то й метод трудового права вимагає поєднати централізоване і договірне регулювання у реалізації права на захист. У решті решт форми захисту, що були розглянуті у другому розділі дисертації охоплюють договірні засоби захисту хоча й базуються на правових приписах, а от судовий захист виступає тією формою захисту, яка реалізується у визначених державою процесуальних межах закріплених процесуальним законодавством, це відповідно вказує на те, що судовий захист належить формі захисту за участі держави як гаранта законності й верховенства права у демократичній, правовій державі.

А.О. Падалка зазначає, що судовий захист у сфері праці є державною формою захисту трудових прав працівників, а сам судовий захист – це одна з необхідніших та ефективних гарантій реальності прав і свобод людини і громадянина [6, с. 535]. Тобто у межах механізму правового регулювання відноси у сфері праці стадія застосування права, що реалізується органами судової влади реалізується у охоронних правовідносинах, де суд від імені держави забезпечує дотримання законності й верховенства права у відносинах, що охоплюються предметом трудового права. А отже, судовий захист трудових прав та законних інтересів

судом є державної формою захисту прав працівника, що здійснюється на засадах централізованого регулювання відповідно до приписів процесуального законодавства.

Той факт, що судовий захист є державною формою захисту підтверджується ч. 1 ст. 55 Конституції України, де закріплено, що «права і свободи людини і громадянина захищаються судом» [7]. На невід'ємність судового захисту як державної форми захисту, зокрема трудових права працівників вказує й Рішення Конституційного Суду України, де зазначено, що «положення частини першої статті 55 Конституції України закріплює одну з найважливіших гарантій здійснення як конституційних, так й інших прав та свобод людини і громадянина. Частина перша статті 55 Конституції України відповідає зобов'язанням України, які виникли, зокрема, у зв'язку з ратифікацією Україною Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, Конвенції про захист прав і основних свобод людини, що згідно зі статтею 9 Конституції України є частиною національного законодавства України» [8].

Реалізація судового захисту у правової, демократичної держави, де зокрема й трудові право працівників захищаються судом базується й на положеннях ч. 2. ст. 55 Конституції України, де визначено, що «кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб» [7]. Надаючи офіційне тлумачення наведеного вище положення Конституційний Суд України у мотивувальній частині свого Рішення п. 4.1. наголосив, що «права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави (частина друга статті 3 Конституції України). Для здійснення такої діяльності органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові і службові особи наділені публічною владою, тобто мають реальну можливість на підставі повноважень, встановлених Конституцією і законами України, приймати рішення чи вчиняти певні дії. Особа, стосовно якої суб'єкт владних повноважень прийняв рішення, вчинив дію чи допустив бездіяльність, має право на захист» [9]. Тобто говорячи про судовий захист трудових прав та законних інтересів працівника цей захист охоплює усі випадки порушення трудових прав працівника, зокрема й ті порушення, що спричиненні дією чи бездіяльністю осіб наділених владними повноваженнями. А отже, як державна форма захисту трудових прав та законних інтересів працівників судовий захист має у законодавстві найдетальніше правове регламентування, яке представлено процесуальним законодавством у різних галузях судочинства.

С.В. Моліцький зазначає, що «право на судовий захист трудових прав слід визначати, перш за все, як можливість певного суб'єкта трудових правовідносин звернутися до суду з метою відновлення порушеного, невизнаного або оспорюваного трудового права» [10, с. 550]. Це свідчить, що у випадку коли роботодавець не визнає чи оспорює право працівника, то останній має правові можливості звернутися до суду задля відновлення чи визнання роботодавцем його права. Фактично судовий захист гарантує працівникові додержання законності у сфері праці не тільки у разі порушення роботодавцем суб'єктивного трудового права працівника, а й у разі його невизнання чи оспорювання.

О.А. Любчик пропонує під поняттям «права на судовий захист трудових прав розуміти 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» [11, с. 7]. У Запропонованому визначення окрім правової можливості працівника акцентовано увагу на елементі державного примусу, що є складовою цієї державної форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Саме державний примус істотно відрізняє судовий захист від інших форм захисту трудових прав. Останні хоч й містять правову можливість примусового виконання рішень прийнятих у межах позасудових форм захисту трудових прав, однак таке примусове виконання реалізується виключно компетентними органами наділених владними повноваженнями щодо примусу до виконання відповідних рішень.

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» [12, с. 9].

Станом на сьогодні чинне законодавство, зокрема у сфері судочинства, свідчить про те, що варто частково погоджуватися з наведеним вище визначенням, оскільки вважаємо, що судовий захист прав та законних інтересів працівників не обмежується виключно позовним провадження і подачею позовної заяви до суду загальної юрисдикції. Якщо ми говоримо про відновлення порушеного, невизнаного або оспорюваного трудового права в межах цивільного судочинства, то судовий захист може здійснювати й у межах окремого провадження щодо розгляду питання у сфері трудового права стосовно встановлення фактів, що мають юридичне значення (п. 5 ч. 2 ст. 293 Цивільного процесуального кодексу України).

Наприклад, працівник звільнився з роботи але роботодавець не провів з ним остаточного розрахунку мотивуючи це арештом рахунків у банку, водночас довідку про заборгованість по заробітній платі роботодавець також не надає. З одного боку і спір між сторонами відсутній, і право працівника порушено. Що можна зробити для захисту трудового права працівника? Відповідь: здійснити захист свого права в суді в порядку окремого провадження яке є «видом непозовного цивільного судочинства, в порядку якого розглядаються цивільні справи про підтвердження наявності або відсутності юридичних фактів, що мають значення для охорони прав, свобод та інтересів особи або створення умов здійснення нею особистих немайнових чи майнових прав або підтвердження наявності чи відсутності неоспорюваних прав» [13].

Також необхідно наголосити, що сьогодні низка справ щодо захисту прав у сфері праці розглядається і в порядку адміністративного, і господарського судочинства. Отже, на наше переконання, судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників не обмежується конкретним видом судочинства й не повинен бути зведений до виключного позовного провадження. Наведене жодним чином не заперечує важливості й провідної ролі позовного провадження у відновлені порушеного, оспорюваного чи невизнаного трудового права працівника, водночас більш широкий погляд на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників підвищує рівень захищеності прав працівників.

З.І. Шевчук дослідивши структуру права на судовий захист трудових прав, робить висновок, що ця структура «складається з наступних правомочностей: 1) право на незалежний та неупереджений суд; 2) 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, тобто право на пред'явлення позову; 3) можливість користуватися усіма передбаченими законом правами і гарантіями в процесі розгляду цієї вимоги, встановленими стосовно до даної форми захисту права, тобто право на участь у судовому розгляді справи; 4) право на задоволення позову в суді; 5) право на оскарження у встановленому законом порядку рішення суду; 6) право на виконання судового рішення» [14, с. 771-772].

Як вбачається з наведеного, автор також аналізує право на судовий захист виключно в порядку подачі до суду позовної заяви чим звужує зміст права на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівника. Для розширення пропонованого підходу до структури права на судовий захист трудових прав, пропонуємо у його структуру включати не тільки звернення до суду з позовною заявою, а й звернення з будь-якою іншою заявою, що має на меті встановлення юридичних фактів, що мають значення для охорони прав чи їхнього здійснення.

Сьогодні у науковій літературі висловлюється думка про те, що «наявність чітко визначеної

форми захисту трудових прав, а саме – судової форми захисту, притаманність цій формі певних способів захисту, а також існування значної кількості справ із трудових спорів, що розглядаються судами різних юрисдикцій, свідчить про формування інституту судового захисту трудових прав, роль якого зводиться до суцільного, відносно закінченого регулювання суспільних (трудових) відносин у межах захисту прав та інтересів працівників» [15, с. 127]. Погоджуючись з наведеною тезою зазначимо, що це результат еволюційного розвитку вітчизняного судочинства, яке розширило правові можливості працівника реалізувати своє право на захист в суді.

Висновки. Вищевикладене дає підставу стверджувати таке:

1. Судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників – це державна форма діяльності щодо відновлення порушеного, визнання оспорюваного чи невизнаного суб'єктивного права працівника шляхом видання індивідуального акту застосування права, який є обов'язковим до виконання та може виконуватися із застосуванням заходів державного примусу.

2. У об'єктивному розумінні судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників є правовою можливістю працівника звернутися до органів судової влади задля неупередженого, справедливого судового розгляду справи у порядку встановленому процесуальним законодавством.

3. У суб'єктивному значенні судовий захист трудових прав та законних інтересів працівника є процедурою у якій реалізуються визначені законом правомочності працівника щодо: 1) звернення до суду для розгляду трудового спору чи задля підтвердження наявності або відсутності юридичних фактів, що мають значення для охорони його трудових прав та законних інтересів або створення умов здійснення працівником особистих майнових та немайнових прав; 2) вимог неупередженого, незалежного, справедливого розгляду справи; 3) виконання індивідуального акту застосування права або його оспорювання у порядку визначеному законом (апеляція, залежно від категорії справи – касація), а також задоволення вимоги щодо примусового виконання рішення органу судової влади.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Мидель А. М. Підходи до розуміння способів захисту трудових прав в контексті окремих концепцій суб'єктивного права. *Правові новели*. 2022. № 16. С. 23-28.

2. Шевченко Н. М. Суб'єкти охоронних відносин у трудовому праві: дис. … к.ю.н., спец. 12.00.05. (081 – Право). Київ, 2017. 207 с.

3. Іншин М. І. Захист трудових прав працівників в сучасних умовах. *Сучасні виклики українського права у контексті європейської інтеграції.* 2016. Бюлетень № 1. С. 71-74.

4. Козуб І. Г. До питання судового захисту трудових прав. *Адвокат*. 2010. № 12 (123). С. 16-21.

5. Алексеев С. С. Общая теория права : ученик. 2-е изд., перераб. и доп. М. : ТК Велби, Проспект, 2008. 576 с.

6. Падалка А. О. Державний захист трудових прав працівників та роботодавців як форма захисту. *Форум права*. 2012. № 2. С. 532-537.

7. Конституція України прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text

8. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадян Проценко Раїси Миколаївни, Ярошенко Поліни Петрівни та інших громадян щодо офіційного тлумачення статей 55, 64, 124 Конституції України (справа за зверненнями жителів міста Жовті Води) № 9-зп. від 25.12.1997 р. *Офіц. Вісн. України*. 1998. № 1. Ст. 25.

9. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Осетрова Сергія Володимировича щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 55 Конституції України, частини другої статті 2, пункту 2 частини третьої статті 17 Кодексу адміністративного судочинства України, частини третьої статті 110, частини другої статті 236 Кримінально-процесуального кодексу України та конституційним поданням Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ щодо офіційного тлумачення положень статей 97, 110, 234, 236 Кримінально-процесуального кодексу України, статей 3, 4, 17 Кодексу адміністративного судочинства України в аспекті статті 55 Конституції України (справа про оскарження бездіяльності суб'єктів владних повноважень щодо заяв № 19-рп/2011 від 14.12.2011 р. Офіц. Вісн. України. 2011. № 101. Ст. 3724.

10. Моліцький С. В. Право на судовий захист трудових прав. *Форум права*. 2011. № 3. С. 548-552.

11. Любчик О. А. Принципи та порядок судового захисту трудових прав: дис. … к.ю.к., спец. 12.00.05. Луганська. 2012, 179 с.

12. Яснолобов О. В. Правове регулювання захисту трудових прав працівників у судах України: дис. к.ю.н. спец. 12.00.05. Луганськ, 2013. 206 с.

13. Цивільний процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 року № 1618-І. *Відом. Верховної Ради України*. 2004. № 40-41, 42. Ст. 492.

14. Шевчук З. І. Структура права на судовий захист трудових прав. *Форум права*. 2012. № 2. С. 769-773.

15. Боєва О. С. Виокремлення інституту судового захисту трудових прав: реалії сьогодення. *Право і суспільство.* 2018. № 1. Ч. 2. С. 123-129.