

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Кваліфікаційна наукова робота
на правах рукопису

УДК 349.2

КУЦЕНКО МАРИНА ОЛЕКСАНДРІВНА

ДИСЕРТАЦІЯ

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ СУДАМИ ЗАКОНОДАВСТВА
ПРО ПРАЦЮ

081 «Право»

08 «Право»

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ М.О. Куценко

Науковий керівник –
Клемпарський Микола Миколайович,
доктор юридичних наук, професор

Дніпро – 2023

АНОТАЦІЯ

Куценко М.О. Особливості застосування судами законодавства про працю. – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – Право. – Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, Дніпро, 2023.

Дисертація присвячується питанням правової природи трудових спорів та способам їх вирішення у трудовому праві, підставам застосування судами законодавства про працю, а також класифікації джерел права, які застосовуються судами при розгляді та вирішенні трудових спорів. В роботі проаналізовано особливості застосування законів, підзаконних нормативно-правових актів, а також судової практики при розгляді судами трудових спорів. Окрема увага приділена питанням застосування судами положень міжнародних договорів, конвенцій, практики ЄСПЛ при розгляді справ, які виникають з трудових відносин. Розглянуто також шляхи удосконалення чинного законодавства про працю, що застосовується судами.

Так, в роботі зазначається, що у межах національної правової доктрини існують різні підходи щодо визначення категорії трудовий спір. При цьому автор вважає за доцільне розглядати трудовий спір як правовідносини конфліктного характеру, що виникають у трудовій сфері, переважно між працівником та роботодавцем й опосередковані зміною умов праці, встановленням нових умов, а також порушенням вимог національного трудового законодавства та відповідних міжнародних стандартів загалом.

Аналіз національної правової доктрини надає можливість здійснити класифікацію трудових спорів за певними критеріями, зокрема за характером правових норм, що виступають підставою їх виникнення, за сферою виникнення трудового спору, за правовим характером, тощо. При цьому залежно від класифікації трудових спорів виокремлюються і пріоритетні способи їх вирішення. Відтак, національне законодавство та правова доктрина визначають диференційовані способи вирішення індивідуальних та

колективних трудових спорів. Колективні трудові спори – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо: а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) невиконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю. Серед способів вирішення останніх виокремлюють: примирно-посередницькі процедури, що зводяться до діяльності таких суб'єктів як: примирні комісії, незалежні посередники та трудовий арбітраж. При цьому зазначається, що саме такий спосіб вирішення колективного трудового спору є бажаним для його учасників, адже спрямований на пошук консенсусу у мирному ключі. Разом із тим, законодавець виокремлює також і такий спосіб вирішення колективного трудового спору як страйк, який характеризується рішучістю, ультимативними діями працівників, і фактичним тимчасовим припиненням діяльності конкретного підприємства, установи чи організації. Способи вирішення індивідуальних трудових спорів можна умовно класифікувати на три основні групи, а саме на досудовий, судовий та особливий. Досудовий спосіб вирішення опосередкований діяльністю комісій із трудових спорів, судовий визначається наказним та позовним провадженням, особливий опосередковується вирішенням індивідуальних трудових спорів, котрі виникають у межах трудової діяльності окремих категорій суб'єктів. Актуальним на сьогодні залишається питання розроблення та нормативного закріплення системи альтернативного вирішення трудових спорів, що опосередковується гнучкістю, швидкістю та відповідною привабливістю, а відтак, і здатністю позитивного впливу на загальну практику вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів загалом.

Підстави застосування судами законодавства про працю є одним із різновидів загальних підстав, що зводяться до необхідності юридичного врегулювання трудового спору, як такого. Серед таких підстав можна виокремити: необхідність здійснення безпосереднього правового врегулювання юридичної суперечки, офіційного встановлення наявності чи відсутності

юридичних фактів, забезпечення суб'єктам прямої реалізації їх прав та обов'язків, визначення правового статусу суб'єктів, тощо.

Класифікація джерел права – це поділ останніх за різними критеріями, що опосередковуються комплексним аналізом їх різновидів. В аналізованій нами площині, джерела права можуть класифікуватися залежно від способу свого формування (формальні й неформальні), предмету правового регулювання (джерела трудового права, та джерела інших галузей права), та інших критеріїв, що були розглянуті нами вище у межах даного наукового доробку. Вважаємо, що оптимальною є класифікація джерел права, які застосовуються судами при розгляді та вирішенні трудових спорів за критерієм їх правової суті. Відтак, поділ останніх має здійснювати на акти національного законодавства, акти міжнародного законодавства, та судову практику. Кожна із груп вище зазначених джерел може бути поділена ще на окремі підгрупи.

В дисертаційному дослідженні було проаналізовані особливості застосування судами законів, підзаконних нормативно-правових актів, судової практики судами при вирішенні трудових спорів. Зокрема, було визначено, що необхідне удосконалення підходу суду щодо застосування правових норм Конституції України при розгляді та вирішенні трудових конфліктів, адже відповідні конституційні норми мають носити не лише декларативний, але й регулятивний характер, що закріплений вже у юридичній природі відповідних правових приписів. З урахуванням складності трудових спорів, а також відносної застарілості положень Кодексу законів про працю України, на сьогодні широко застосовуються для регулювання трудових відносин підзаконні нормативно-правові акти, зокрема, акти Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України, профільних міністерств та інших центральних органів виконавчої влади.

Щодо практики Європейського суду з прав людини, то можемо констатувати, що остання є єдиним видом «судових джерел», котрі прямо відповідно до національного законодавства визначаються правовими джерелами, що є обов'язковими для застосування. Разом із тим, з аналізу

національної судової практики розгляду та вирішення трудових спорів нами було констатовано, що у переважній своїй більшості національні суди використовують саме загальні правові позиції ЄСПЛ, котрі переважно стосуються дотримання загальних засад судочинства, визначення порядку дослідження доказів, а також вирішення питання про дотримання підсудності. Хоча приклади застосування національними судами спеціальних правових позицій ЄСПЛ також наявні у національній судовій практиці.

Сукупність всіх міжнародних договорів та конвенцій, що прямо чи опосередковано регулюють питання трудових правовідносин може бути класифікована за окремими критеріями, що було автором здійснено у межах даного дослідження. При цьому саме комплексний аналіз останніх надає можливість прийти до логічного умовиводу щодо базових класифікаційних критеріїв. Відтак, у межах даного дослідження, судова практика застосування судами міжнародних договорів та конвенцій була проаналізована крізь призму застосування загальних, спеціальних та регіональних правових документів. Серед загальних міжнародних актів нами було виокремлено Загальну декларацію прав людини, Міжнародних пакт про економічні, соціальні та культурні права, Конвенцію про захист прав людини та основоположних свобод. Спеціальні міжнародні документи (конвенції, пакти, рекомендації) – це ті акти, положення котрих регулюють виключно питання праці та суміжні питання. Регіональні документи – це ті договори та конвенції, котрі мають чітко визначену територію дії, та не можуть поширюватися на держави іншого регіону.

У межах даного наукового доробку було виокремлено декілька напрямків удосконалення законодавства про працю, що застосовується судами, зокрема: 1) розроблення та прийняття єдиного кодифікованого акту, котрий би відповідав європейським стандартам якості, а також був би придатним до свого безпосереднього застосування у сучасних правових реаліях; 2) ратифікація Україною ряду міжнародних угод, договорів та конвенцій, що розроблені на рівні європейського співтовариства та регулюють важливі сфери реалізації

працівниками трудових функцій; 3) формування системи принципів трудового права, котрі будучи у міру загальними та у міру конкретними, визначали б напрямки правового регулювання суспільних відносин як таких, а також могли б безпосередньо використовуватися при правовому регулюванні спірних ситуацій; 4) удосконалення юридичної техніки, яка застосовується при формулюванні положень національного законодавства, зокрема шляхом її уніфікації; 5) розширення співробітництва між інститутами громадянського суспільства та суб'єктами публічного адміністрування.

Ключові слова: трудовий спір, законодавство про працю, способи вирішення трудових спорів, досудовий спосіб, судовий спосіб, позасудовий спосіб.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Куценко М.О. Історичний розвиток трудового законодавства. *KELM (Knowledge, Education, Law, Management)*. 2022. № 4 (48). С. 383-387.
2. Куценко М.О. Щодо практичних проблем застосування судами законодавства про працю. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 5. С. 697-700.
3. Куценко М.О. Шляхи удосконалення законодавства про працю. *Правові новели*. 2022. № 16. С. 112-117.
4. Куценко М.О. Особливості застосування судами законодавства у справах про поновлення працівника на роботі. *Правова позиція*. 2022. № 1 (34). С. 86-89.
5. Куценко М.О. Застосування судами практики ЄСПЛ при розгляді трудових спорів. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2022. № 1. С. 92-96.

Опубліковані праці апробаційного характеру:

6. Куценко М.О. Застосування судами міжнародних конвенцій при розгляді трудових спорів. *Сучасні наукові дослідження представників юридичної науки – прогрес законодавства України майбутнього* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Дніпро, 14–15 січня 2022 р. Дніпро : ГО «Правовий світ», 2022. С. 50-54.

7. Куценко М.О. Місце та роль підзаконних нормативно-правових актів при розгляді судами справ, які виникають з трудових відносин. *Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції. м. Одеса, Україна, 11–12 лютого 2022 р. Одеса : ГО «Причорноморська фундація права», 2022. С. 78-82.

8. Клемпарський М.М., Куценко М.О. Проблема застосування судами актів СРСР та Української РСР при розгляді трудових спорів. Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої 93-річчю з дня народження членакореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (21 травня 2022 року). – Харків, 2022. С. 27-31.

SUMMARY

Kutsenko M.O. Peculiarities of court application of labor legislation. - *The qualifying scientific work on the rights of the manuscript.*

Thesis for a Doctor of Philosophy, 081 – Law. – Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs, Dnipro, 2023.

The dissertation is devoted to issues of legal nature of labor disputes and methods of their resolution in labor law, the grounds for the application of labor legislation by courts, as well as classification of sources of law that are used by courts in the consideration and resolution of labor disputes. The article analyzes the peculiarities of the application of laws, by-laws and legal acts, as well as judicial

practice in the consideration of labor disputes by courts. Special attention is paid to the application of the provisions of international treaties, conventions, and the practice of the ECHR when considering cases arising from labor relations. Ways of improving current legislation, which is applied by courts, are also considered.

Thus, the paper notes that within the national legal doctrine there are different approaches to defining the labor dispute category. At the same time, the author considers it expedient to consider a labor dispute as a legal relationship of a conflictual nature that arises in the labor sphere, mainly between an employee and an employer and is mediated by a change in working conditions, the establishment of new conditions, as well as a violation of the requirements of national labor legislation and relevant international standards in general.

The analysis of the national legal doctrine makes it possible to classify labor disputes according to certain criteria, in particular, according to the nature of the legal norms that act as the basis for their occurrence, according to the scope of the occurrence of the labor dispute, according to the legal nature, etc. At the same time, depending on the classification of labor disputes, priority methods of their resolution are also distinguished. Therefore, national legislation and legal doctrine determine differentiated ways of solving individual and collective labor disputes. Collective labor disputes are disagreements that have arisen between parties to social and labor relations regarding: a) establishment of new or changes to existing social and economic conditions of work and industrial life; b) concluding or changing a collective agreement, agreement; c) non-fulfillment of a collective agreement, agreement or individual provisions thereof; d) failure to comply with the requirements of labor legislation. Among the methods of solving the latter, the following are distinguished: conciliation and mediation procedures, which are reduced to the activities of such entities as: conciliation commissions, independent mediators and labor arbitration. At the same time, it is noted that precisely this method of resolving a collective labor dispute is desirable for its participants, because it is aimed at finding a consensus in a peaceful manner. At the same time, the legislator also singles out such a way of resolving a collective labor dispute as a

strike, which is characterized by determination, ultimatum actions of employees, and the actual temporary cessation of activity of a specific enterprise, institution or organization. Methods of resolving individual labor disputes can be conditionally classified into three main groups, namely pre-trial, judicial and special. The pre-trial method of resolution is mediated by the activity of commissions on labor disputes, the judicial method is determined by injunctive and lawsuit proceedings, the special method is mediated by the resolution of individual labor disputes that arise within the labor activity of certain categories of subjects. The issue of developing and normative consolidation of the system of alternative resolution of labor disputes, which is mediated by flexibility, speed and appropriate attractiveness, and therefore the ability to positively influence the general practice of solving individual and collective labor disputes in general, remains relevant today.

Grounds for the application of labor legislation by courts are one of the types of general grounds, reduced to the need for legal settlement of a labor dispute as such. Among such grounds, one can single out: the need for a direct legal settlement of a legal dispute, the official establishment of the presence or absence of legal facts, providing subjects with the direct exercise of their rights and obligations, determining the legal status of subjects, etc.

The classification of sources of law is the division of the latter according to various criteria, which are mediated by a comprehensive analysis of their varieties. In the plane analyzed by us, the sources of law can be classified depending on the method of their formation (formal and informal), the subject of legal regulation (sources of labor law and sources of other branches of law), and other criteria that were considered by us above within the scope of this scientific work. We believe that it is optimal to classify the sources of law that are used by courts in the consideration and resolution of labor disputes according to the criterion of their legal essence. Therefore, the latter should be divided into acts of national legislation, acts of international legislation, and judicial practice. Each of the above groups of sources can be further divided into separate subgroups.

The dissertation research analyzed the features of the courts' application of laws, by-laws, and court practice in resolving labor disputes. In particular, it was determined that it is necessary to improve the court's approach to the application of the legal norms of the Constitution of Ukraine in the consideration and resolution of labor conflicts, because the corresponding constitutional norms should have not only a declarative, but also a regulatory nature, which is already fixed in the legal nature of the relevant legal prescriptions. Taking into account the complexity of labor disputes, as well as the relative obsolescence of the provisions of the Code of Labor Laws of Ukraine, subordinate legal acts are widely used to regulate labor relations, in particular, acts of the Verkhovna Rada of Ukraine, the President of Ukraine, the Cabinet of Ministers of Ukraine, relevant ministries and other central bodies of executive power.

As for the practice of the European Court of Human Rights, we can state that the latter is the only type of "judicial sources", which are defined directly in accordance with national legislation as legal sources that are mandatory for application. At the same time, from the analysis of the national judicial practice of consideration and resolution of labor disputes, we found that the vast majority of national courts use the general legal positions of the ECHR, which mainly relate to compliance with the general principles of judicial proceedings, determining the procedure for examining evidence, as well as solving the issue of compliance with jurisdiction. Although examples of the application of special legal positions of the ECHR by national courts are also available in national judicial practice.

The totality of all international treaties and conventions that directly or indirectly regulate issues of labor relations can be classified according to separate criteria, which was carried out by the author within the scope of this study. At the same time, it is the comprehensive analysis of the latter that makes it possible to come to a logical conclusion regarding the basic classification criteria. Therefore, within the scope of this study, the judicial practice of the application of international treaties and conventions by the courts was analyzed through the prism of the application of general, special and regional legal documents. Among the general

international acts, we singled out the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenants on Economic, Social and Cultural Rights, the Convention on the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms. Special international documents (conventions, pacts, recommendations) are those acts, the provisions of which exclusively regulate labor issues and related issues. Regional documents are those treaties and conventions that have a clearly defined territory of action and cannot be extended to the states of another region.

Within the scope of this scientific work, several areas of improvement of the labor legislation applied by the courts were singled out, in particular: 1) development and adoption of a single codified act that would meet European quality standards and would also be suitable for its direct application in modern legal realities; 2) Ukraine's ratification of a number of international agreements, treaties and conventions developed at the level of the European Community and regulating important areas of the implementation of labor functions by employees; 3) formation of a system of principles of labor law, which, being to some extent general and to some extent specific, would determine the directions of legal regulation of social relations as such, and could also be directly used in the legal regulation of disputed situations; 4) improvement of the legal technique, which is used in formulating the provisions of national legislation, in particular by means of its unification; 5) expansion of cooperation between civil society institutions and subjects of public administration.

Key words: labor dispute, labor legislation, methods of resolving labor disputes, pre-trial method, judicial method, extra-judicial method.

LIST OF PUBLICATIONS OF THE APPLICANT ASSOCIATED WITH THE TOPIC OF THE THESIS

Research papers where main research results of the Thesis have been published:

1. Куценко М.О. Історичний розвиток трудового законодавства. *KELM (Knowledge, Education, Law, Management)*. 2022. № 4 (48). С. 383-387.

2. Куценко М.О. Щодо практичних проблем застосування судами законодавства про працю. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 5. С. 697-700.

3. Куценко М.О. Шляхи удосконалення законодавства про працю. *Правові новели*. 2022. № 16. С. 112-117.

4. Куценко М.О. Особливості застосування судами законодавства у справах про поновлення працівника на роботі. *Правова позиція*. 2022. № 1 (34). С. 86-89.

5. Куценко М.О. Застосування судами практики ЄСПЛ при розгляді трудових спорів. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2022. № 1. С. 92-96.

Research papers certifying the approbation of the results of the Thesis:

6. Куценко М.О. Застосування судами міжнародних конвенцій при розгляді трудових спорів. *Сучасні наукові дослідження представників юридичної науки – прогрес законодавства України майбутнього* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Дніпро, 14–15 січня 2022 р. Дніпро : ГО «Правовий світ», 2022. С. 50-54.

7. Куценко М.О. Місце та роль підзаконних нормативно-правових актів при розгляді судами справ, які виникають з трудових відносин. *Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції. м. Одеса, Україна, 11–12 лютого 2022 р. Одеса : ГО «Причорноморська фундація права», 2022. С. 78-82.

8. Клемпарський М.М., Куценко М.О. Проблема застосування судами актів СРСР та Української РСР при розгляді трудових спорів. Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої 93-річчю з дня народження членкореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (21 травня 2022 року). – Харків, 2022. С. 27-31.

ЗМІСТ

СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ	14
ВСТУП	15
РОЗДІЛ I ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАСТОСУВАННЯ СУДАМИ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ	23
1.1. Правова природа трудових спорів та способи їх вирішення у трудовому праві	23
1.2. Підстави застосування судами законодавства про працю	41
1.3. Класифікація джерел права, які застосовуються судами при розгляді та вирішенні трудових спорів	59
Висновки до 1 розділу	77
РОЗДІЛ II ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВИХ ДЖЕРЕЛ ПРАВА, ЩО ЗАСТОСОВУЮТЬСЯ СУДАМИ ПРИ РОЗГЛЯДІ ТА ВИРІШЕННІ СПРАВ, ЩО ВИНИКАЮТЬ З ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН	80
2.1. Особливості застосування законів України при розгляді справ, що виникають з трудових правовідносин	80
2.2. Особливості застосування підзаконних нормативно-правових актів при розгляді справ, що виникають з трудових правовідносин	96
2.3. Судова практика як джерело права при розгляді судами трудових спорів	111
Висновки до 2 розділу	127
РОЗДІЛ III ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ СУДАМИ МІЖНАРОДНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЧИННОГО УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА, ЯКЕ РЕГУЛЮЄ ПОРЯДОК РОЗГЛЯДУ СУДАМИ ТРУДОВИХ СПОРІВ	131
3.1. Застосування судами положень міжнародних договорів та конвенцій при розгляді справ, які виникають з трудових відносин	131
3.2. Практика ЄСПЛ як джерело права та її вплив на розгляд судами справ, що виникають з трудових відносин	149
3.3. Шляхи удосконалення чинного законодавства про працю, що застосовується судами	165
Висновки до 3 розділу	181
ВИСНОВКИ	184
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	189
ДОДАТКИ.....	211

СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

- ВП ВС – Велика Палата Верховного Суду
- ВС – Верховний Суд
- ВСУ – Верховний Суд України
- КАС ВС – Касаційний адміністративний суд Верховного Суду
- ЄСПЛ – Європейський суд з прав людини
- КЗпП України – Кодекс законів про працю України
- КМУ – Кабінет Міністрів України
- КСУ – Конституційний Суд України
- КЦС ВС – Касаційний цивільний суд Верховного Суду
- МОП – Міжнародна організація праці
- ЦПК України – Цивільний процесуальний кодекс України

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Дослідження проблематики вирішення трудових спорів неможливе без вивчення особливостей його правового регулювання, оскільки саме засобами права визначаються основні матеріальні та процедурно-процесуальні засади і правила організації та функціонування механізму розв'язання (вирішення, врегулювання) зазначених спорів. Статистичні дані засвідчують, що трудові спори є однією із найчисельніших груп спорів, за вирішенням яких звертаються до суду. Складність зазначеної проблематики визначається як частотою виникнення даних відносин і відповідно конфліктних ситуацій (фактично кожен заробляє собі на життя, вступаючи у відповідні відносини), так і багатоаспектністю та багатогранністю самих трудових відносин і значним обсягом нормативного регулювання зазначених відносин. Чинне законодавство про працю характеризується значною кількістю законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, наявністю норм, що були прийняті ще за існування СРСР, положень міжнародних договорів та конвенцій, що були ратифіковані Україною, а отже повинні застосовуватися судами при вирішенні трудових спорів. Окрім того, на сьогодні триває процес адаптації українського законодавства до законодавства ЄС у зв'язку із підписанням Україною Угоди про асоціацію з ЄС. З огляду на все вищезазначене, на практиці не поодинокими є випадки неоднакового застосування судами законодавства про працю, і, як наслідок, порушення вимоги законності судових рішень.

Тому, переконані, що вивчення джерел трудового права має не лише важливе теоретичне значення, а й практичний характер у сфері правотлумачення та правозастосування. Актуальність обраної теми підвищується ще й тому, що ґрунтовних наукових досліджень особливостей застосування саме судами законодавства про працю в українській доктрині поки не було здійснено.

Науково-теоретичне підґрунтя для виконання дисертаційного дослідження складають праці вчених в галузі теорії держави і права та трудового права.

Зокрема, проблематику застосування судами законодавства про працю в своїх наукових працях розкривали такі вчені як: В.М. Андріїв, О.Ю. Білоус, Н.Б. Болотіна, С.Я. Вавженчук, В.С. Венедиктов, С.В. Вишновецька, І.В. Дашутін, Т.А. Занфірова, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, В.В. Лазор, О.Т. Панасюк, С.М. Прилипко, В.М. Толкунова, Н.В. Уварова, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана відповідно до Тематики наукових досліджень та науково-технічних (експериментальних) розробок на 2020-2024 роки, затвердженої наказом МВС України від 11.06.2020 № 454; положень Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» (Указ Президента України № 5/2015); Стратегії національної безпеки України (Указ Президента України № 392/2020); Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2016–2020 роки, що затверджені на загальних зборах Національної академії правових наук України 03.03.2016 р., а також Переліку загальноуніверситетських тем наукових досліджень Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ на період до 2023 року (державний реєстраційний номер 0118U100431).

Мета і завдання дослідження. *Мета* дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб з урахуванням концептуальних розробок юридичної науки, доктрини трудового права, вимог чинного законодавства дослідити особливості застосування судами законодавства про працю, а також сформулювати ідеї щодо удосконалення порядку застосування законодавства в даній сфері.

Для досягнення поставленої мети у процесі дослідження ставляться такі основні завдання:

- встановити правову природу трудових спорів;
- визначити способи вирішення трудових спорів;
- з'ясувати підстави для застосування судами законодавства про працю;
- здійснити класифікацію джерел права, які застосовуються судами при розгляді та вирішенні трудових спорів;

- визначити перелік законів, які застосовуються судами при розгляді трудових спорів та охарактеризувати особливості їх застосування;
- виокремити та піддати комплексному опрацюванню підзаконні нормативно-правові акти, які застосовуються судами при розгляді і вирішенні трудових спорів;
- охарактеризувати особливості застосування судової практики при вирішенні справ, які виникають з трудових правовідносин, зокрема, рішень Конституційного Суду України та Верховного Суду;
- встановити перелік міжнародних договорів та конвенцій, які застосовуються судами України при вирішенні справ, що виникають з трудових правовідносин;
- з'ясувати вплив практики ЄСПЛ на порядок розгляду і вирішення судами трудових спорів;
- окреслити напрямки удосконалення чинного законодавства про працю, що застосовується судами.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які виникають в процесі застосування судами законодавства про працю.

Предметом дослідження є особливості застосування судами законодавства про працю.

Методи дослідження. Для досягнення мети дослідження були застосовані загальнонаукові та спеціальні методи наукового дослідження. *Порівняльно-правовий* метод було застосовано при аналізі способів вирішення трудових спорів в Україні та в інших країнах, а також при дослідженні особливостей застосування судового прецеденту в країнах англо-саксонської правової сім'ї та романо-германської (підрозділи 1.1, 2.3). Даний метод також використовувався у всій роботі при порівнянні судової практики судів різних інстанцій щодо вирішення певних питань застосування норм трудового права. Використання *логіко-семантичного та логіко-юридичного* методів дозволило сформулювати авторські визначення понять «трудова спір», «джерело права» та інших (підрозділи 1.1, 1.3). Метод *групування та системно-функціональний*

метод застосовано при визначенні способів вирішення трудових спорів, класифікації джерел права, які застосовуються судами при розгляді та вирішенні трудових спорів, групуванні законів, підзаконних нормативно-правових актів, міжнародних договорів та конвенцій, що застосовуються судами при розгляді та вирішенні трудових спорів (підрозділи 1.2, 1.3, 2.1, 2.2, 3.1). За допомогою *системно-структурного* методу досліджено підстави застосування судами законодавства про працю та шляхи удосконалення чинного законодавства про працю, що застосовується судами (підрозділи 1.2, 3.3). Використання методів *аналізу, синтезу та узагальнення* дало можливість сформулювати пропозиції щодо удосконалення чинного законодавства про працю, що застосовується судами (підрозділ 3.3).

Теоретичною базою дисертаційного дослідження стали наукові праці як українських, так і зарубіжних вчених у сфері трудового права, цивільного процесуального права та теорії держави і права. *Нормативною основою дослідження* є положення Конституції України, Кодексу законів про працю, «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про оплату праці», «Про зайнятість населення», «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», постанови Кабінету Міністрів України, укази Президента України, положення міжнародних нормативно-правових актів, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, конвенції МОП та інші нормативно-правові акти. *Емпіричну основу дослідження* становлять статистичні дані, аналітичні матеріали та судова практика судів всіх інстанцій, а також ЄСПЛ щодо розгляду і вирішення трудових спорів (загалом було проаналізовано більше 1000 судових рішень).

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що дисертація є одним з перших комплексних досліджень особливостей застосування судами законодавства про працю при розгляді і вирішенні спорів судами. За

результатами проведеного дослідження сформульовано низку нових положень, висновків та пропозицій, які виносять на захист. Основні з них такі:

вперше:

- обґрунтовано необхідність розмежування таких понять як «досудовий» та «позасудовий» (альтернативний) способи вирішення саме трудових спорів. Так, запропоновано виділяти такі способи вирішення індивідуальних трудових спорів: 1) досудовий (розгляд в комісіях по трудових спорах); 2) судовий (в порядку цивільного або адміністративного судочинства); 3) позасудовий (альтернативний) (медіація, переговори).

- здійснено ґрунтовний та масштабний аналіз судової практики і визначено, що суди повинні застосовувати нормативно-правові акти (закони, підзаконні акти, міжнародні акти) не лише шляхом сліпого декларування та посилання на відповідні норми та положення, а безпосередньо застосовувати їх у розрізі конкретної спірної ситуації із наданням відповідної мотивації щодо застосування тої, чи іншої норми.

- запропоновано змінити положення ст. 8-1 КЗпП України і викласти її в наступній редакції:

Стаття 8-1 Застосування міжнародних договорів про працю

Міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України застосовуються для регулювання трудових відносин.

Дані зміни обумовлені тим, що на сьогодні відповідна стаття передбачає можливість застосування міжнародних договорів лише в тому випадку, «якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю», що безумовно суперечить конституційному положенню ст. 9, відповідно до якого міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства.

удосконалено:

- систематизовано підстави застосування судами законодавства про працю і визначено наступні: 1) з метою безпосереднього правового

врегулювання юридичної суперечки, яка має місце між сторонами; 2) необхідність офіційно встановити наявність або відсутність юридичних фактів, на які посилаються сторони для встановлення своїх прав та обов'язків; 3) необхідність забезпечення реалізації прав та обов'язків; 4) необхідність встановлення правового статусу суб'єктів.

- підходи щодо можливих шляхів удосконалення законодавства про працю, що застосовується судами. Зокрема, запропоновані наступні: 1) розроблення та прийняття єдиного кодифікованого акту, котрий би відповідав європейським стандартам якості, а також був би придатним для безпосереднього застосування у сучасних правових реаліях; 2) ратифікація Україною ряду міжнародних угод, договорів та конвенцій, що розроблені на рівні європейського співтовариства та регулюють важливі сфери реалізації працівниками трудових функцій; 3) формування системи принципів трудового права, котрі будучи у міру загальними та у міру конкретними, визначали б напрямки правового регулювання суспільних відносин як таких, а також могли б безпосередньо використовуватися при правовому регулюванні спірних ситуацій; 4) удосконалення юридичної техніки, яка застосовується при формулюванні положень національного законодавства, зокрема шляхом її уніфікації; 5) розширення співробітництва між інститутами громадянського суспільства та суб'єктами публічного адміністрування.

дістали подальшого розвитку:

- підхід щодо визначення поняття «трудовий спір». Запропоновано розглядати трудовий спір як правовідносини конфліктного характеру, що виникають у трудовій сфері, зазвичай між працівником та роботодавцем й опосередковані зміною умов праці, встановленням нових умов або порушенням вимог національного трудового законодавства та відповідних міжнародних стандартів загалом.

- позиція щодо необхідності визнання судової практики у вигляді судових прецедентів офіційним джерелом права при розгляді та вирішенні судами трудових спорів.

- ідеї щодо необхідності гармонізації трудового законодавства із відповідним законодавством ЄС з огляду на євроінтеграційні процеси, що на сьогодні відбуваються в Україні.

Практичне значення отриманих результатів. Викладені в дисертації положення, висновки і пропозиції можуть бути використані у:

- *науково-дослідній сфері* – для подальшого вивчення проблемних питань застосування судами законодавства про працю при розгляді та вирішенні трудових спорів;

- *правотворчості* – з метою вдосконалення норм чинного законодавства, які регулюють питання розгляду та вирішення судами справ, що виникають з трудових відносин;

- *правозастосуванні* – результати наукового дисертаційного дослідження можуть сприяти вдосконаленню порядку застосування судами трудового законодавства;

- *освітньому процесі* – при викладанні навчальних дисциплін «Трудове права», відповідних спецкурсів, а також для підготовки підручників, посібників, практикумів та іншої додаткової навчальної літератури для студентів, аспірантів та викладачів.

Апробація результатів дисертації. Основні ідеї положень дисертаційного дослідження були апробовані на таких науково-практичних заходах: міжнародних науково-практичних конференціях: «Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні» (м. Одеса, Україна, 11–12 лютого 2022 р.); «Сучасні наукові дослідження представників юридичної науки – прогрес законодавства України майбутнього» (м. Дніпро, 14–15 січня 2022 р.); «Актуальні проблеми приватного та публічного права» (м. Харків, 21 травня 2022 року).

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається з анотації, вступу, трьох розділів, що логічно поєднані у 9 підрозділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації становить

210 сторінок, з яких основного тексту – 185 сторінок. Список використаних джерел складається із 222 найменувань і займає 21 сторінку.

РОЗДІЛ І ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАСТОСУВАННЯ СУДАМИ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

1.1. Правова природа трудових спорів та способи їх вирішення у трудовому праві

Трудові спори є однією із найпоширеніших категорій спорів, котрі виникають у межах практичної площини, що є наслідком порушення трудових прав громадян, а також необхідністю забезпечення захисту та реалізації останніх. У межах національного законодавства та правової доктрини трудові спори підлягають класифікації за диференційованими підставами, відтак виокремлюються й різні способи їх вирішення. Відтак в аспекті встановлення, реалізації та забезпечення трудових прав громадян, розгляд питання про правову природу трудових спорів та способи їх вирішення у трудовому праві є вкрай актуальним.

Переходячи до безпосереднього розкриття обраної нами проблематики встановимо, що у межах національної правової доктрини існують різні підходи до визначення, аналізу та розкриття правової природи трудових спорів. При цьому зазначимо, що правова природа будь-якого юридичного явища може бути розкрита крізь призму його правової суті, що беззаперечно спирається на його правове регулювання. З точки зору правової природи, трудовий спір є різновидом правового спору, що характеризується нормативністю, конфліктністю правовідносин, не досягненням згоди між суб'єктами правовідносин у тій чи іншій площині, що призводить до порушення суб'єктивних прав їх учасників, тощо. Слід погодитися з думкою О. Миколенка про те, що важливо розрізнити поняття «правовий спір» (різновидом якого є зокрема і трудовий спір) та «правопорушення», адже кожне з цих понять має свій специфічний зміст. Правовий спір завжди є результатом наявності юридичних колізій у правовій системі держави і виникає між суб'єктами права у зв'язку з порушенням суб'єктивних прав фізичних або юридичних осіб. Правопорушення також можна інколи розглядати як результат наявності в системі держави правових колізій. Однак кожне правопорушення – це

порушення встановленої законодавством заборони, що не властиве правовому спору, бо у разі правового спору порушуються не правові заборони, а суб'єктивні права особи. До того ж, як правило, правопорушення в чинному законодавстві України представлене у вигляді юридичної конструкції – складу правопорушення, що характеризується наявністю чотирьох елементів: суб'єкта і суб'єктивної сторони правопорушення, об'єкта і об'єктивної сторони правопорушення [1, С. 189-190]. Таким чином, можемо встановити, що трудові спори є об'єктом правового регулювання Кодексу законів про працю України, а також Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», окрім того останні виступають безпосереднім об'єктом доктринальних досліджень.

Відтак, правова природа трудових спорів може бути розкрита крізь призму аналізу нормативного та доктринального визначення суті останніх, а також виокремлення ключових юридичних їх ознак. Отже, можемо констатувати, що поняття трудовий спір є багатоаспектним, та може визначатися, як:

- не врегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між сторонами соціально трудових відносин щодо застосування законодавства про працю, встановлення нових або зміни існуючих умов праці, що передані на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу [2, с. 715].

- розбіжності, які виникають між працівником (працівниками) і роботодавцем, внаслідок порушення або невиконання норми чинного трудового законодавства, колективних договорів, угод, і при цьому передані на розгляд відповідного юрисдикційного органу [3, с. 156].

- розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудоових відносин, щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю [4].

Таким чином, можемо констатувати, що диференціація відповідних підходів надає підстави навести власне визначення категорії *трудовий спір*, *котре на наше переконання, має розглядатися, як правовідносини конфліктного характеру, що виникають у трудовій сфері, зазвичай між працівником та роботодавцем й опосередковані зміною умов праці, встановленням нових умов, а також порушенням вимог національного трудового законодавства та відповідних міжнародних стандартів загалом.*

Продовжуючи розгляд проблематики правової природи трудових спорів, відзначимо, що остання може бути розкрита і крізь призму аналізу класифікації трудових спорів за різноманітними критеріями, що також дає можливість забезпечити комплексний аналіз останніх. Відтак, на сьогодні у межах правової доктрини, встановлюється, що класифікація трудових спорів – це їх поділ на групи за спільними ознаками, властивостями для з'ясування порядку вирішення спорів. Основним засобом класифікації є вибір критеріїв (ознак), за допомогою яких відбувається віднесення об'єктів класифікації до певних груп [5, с. 7]. Встановимо, що законодавчо закріпленим є поділ спорів за двома основними критеріями, а саме: за суб'єктним критерієм трудові спори поділяються на індивідуальні та колективні, а також за предметним критерієм трудові спори класифікуються залежно від безпосередньої підстави їх виникнення.

Разом із тим, аналіз практики реалізації відповідних правовідносин надає можливість встановити, що доцільним видається виокремлення й інших підстав для класифікації трудових спорів. Відтак, трудові спори можуть бути поділені за такими критеріями як:

- *характер правових норм, що виступають підставою їх виникнення:* спори матеріально-правового характеру, що зводяться до визначення суті безпосередніх норм трудового права та їх реалізації на практиці; спори нематеріального характеру, котрі зводяться не до вирішення безпосередніх питань матеріального характеру, а до встановлення питань процесуального, процедурного та організаційного характеру загалом;

- *за сферою виникнення трудового спору* останні поділяються на: внутрішні та зовнішні. При цьому внутрішні спори – це спори, що виникають у середині підприємства, установи, організації, між конкретними працівниками та роботодавцями, а зовнішні трудові спори – це спори, що виникають за межами одного суб'єкта підприємницької діяльності;

- *за правовим характером трудові спори* поділяються на: позовні та непозовні. При цьому позовні трудові спори – це спори, котрі вирішують у судовому порядку та безпосередньо пов'язані із спором про право. Прикладами даних спорів можуть виступати такі спори як: спір про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати (при цьому нарахована, але не виплачена заробітна плата підлягає стягненню у порядку наказного провадження). Непозовні трудові спори – це спори, що виникають та вирішуються поза межами судової системи, як правило, у межах конкретного підприємства, установи та організації. Прикладом, таких спорів можуть виступати спори про встановлення оплати праці чи графіку відпусток).

- *за рівнем виникнення конфліктних відносин трудові спори* поділяються на: виробничі, галузеві та національні. При цьому виробничі трудові спори – це спори, що виникають між конкретним працівником та роботодавцем, тобто даний спір є індивідуальним та чітко визначеним із точки зору суб'єктного складу. Галузеві спори – це спори, котрі виникають між найманими працівниками підприємства, установи, організації або декількох галузей (професій) або адміністративно-територіальних одиниць чи профспілки, їх об'єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи та організації роботодавців, їх об'єднання або центральні органи виконавчої влади, або місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. Національні трудові спори – це спори, що виникають між такими суб'єктами як наймані працівники однієї або декількох галузей (професій) чи профспілки або їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи та

всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців або Кабінет Міністрів України

Таким чином, можемо встановити, що диференційовані підходи до класифікації трудових спорів надають можливість звернути увагу на їх комплексність, багатогранність та у більшій своїй мірі не одноманітність. Разом із тим, сама по собі наявність трудового спору негативним чином впливає на функціонування та реалізацію трудових відносин загалом. Відтак, актуальним видається питання щодо вирішення трудових спорів. Продовжуючи розгляд обраної нами проблематики сконцентруємо увагу на безпосередніх способах вирішення трудових спорів. При цьому встановимо, що спосіб вирішення трудового спору – це сукупність засобів, методів та інструментів, що використовуються уповноваженими державою суб'єктами для врегулювання відповідного конфлікту та оздоровлення відповідних правовідносин загалом. Можемо встановити, що на сьогодні способи вирішення трудових спорів диференціюються залежно від виду спору загалом. Відтак, нижче розглянемо способи вирішення колективних та індивідуальних трудових спорів.

I. Способи вирішення колективних трудових спорів

Аналізуючи способи вирішення колективних трудових спорів, відзначимо, що суть останніх безпосередньо опосередковується правовою природою колективного трудового спору загалом. При цьому можемо встановити, що визначення поняття «трудоий спір» запропоноване нами на початку даного дослідження є універсальним та таким, що визначає суть як індивідуальних правових спорів, так і колективних. Разом із тим, диференціація останніх все ж має своє місце. При цьому остання проводиться здебільшого крізь призму визначення ознак, що притаманні для індивідуальних та колективних спорів загалом. Встановимо, що у межах національної правової доктрини виокремлюють такі основні характерні ознаки колективного трудового спору, як: а) виникає на виробничому, галузевому, територіальному і національному рівнях; б) підставою виникнення є наявність трудового правопорушення, вчинене стороною колективного трудового спору; в) сторонами є роботодавець,

колектив працівників (професійна спілка), їх уповноважені суб'єкти (організації і об'єднання); г) уповноважений колективом працівників на представництво орган є єдиним повноважним представником найманих працівників до моменту припинення такого спору (конфлікту); д) причина спору: встановлення нових або зміна існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміна колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю; е) предмет спору – захист порушеного трудового права відповідно до закону; є) передбачає попереднє врегулювання шляхом переговорів; з) наявність примирних процедур врегулювання; и) конфлікт переданий на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу (примирної комісії, трудового арбітражу тощо) у встановленому законом порядку; і) можливість проведення страйку як крайнього засобу захисту права [6, с. 491-492]. Зазначені, доктринально сформовані ознаки, є однією із підстав виокремлення способів вирішення колективних трудових спорів. Останні з аналізу національного законодавства можуть бути йменовані як примирно-посередницькі способи (процедури) вирішення даного різновиду спорів. Примирно-посередницький спосіб вирішення колективного трудового спору – це такий спосіб врегулювання конфліктної ситуації у межах трудового колективу, котрий зводиться до пошуку консенсусу між сторонами конфлікту шляхом взаємних поступок. Вчений В.Я. Бурак визначає поняття примирно-посередницьких процедур, під якими пропонує розуміти особливий спосіб вирішення колективного трудового спору без припинення роботи шляхом пошуку взаємоприйняттого для сторін рішення, який є ефективним засобом досягнення компромісу між сторонами в разі належного використання всіх можливостей, які не заборонені законодавством [7, С. 151]. Аналізуючи безпосередню суть примирно-посередницьких процедур можемо встановити, що відповідно до аналізу національного законодавства останні зводяться до діяльності таких суб'єктів як: примирні комісії, незалежні посередники та трудовий арбітраж. Нижче пропонуємо коротко окреслити особливості діяльності вище зазначених

суб'єктів, а також взаємозв'язки між ними. Відтак, встановимо, що примирна комісія – це незалежна інституція, котра утворюється за ініціативою однієї із сторін спору задля вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору. У межах своєї діяльності примирна комісія уповноважена щодо отримання повної та достовірної інформації від сторін конфлікту, здійснення її аналізу та обробки, а також формування рішення, котре задовольнило б дві сторони трудового спору. Рішення примирної комісії оформляється протоколом та має для сторін обов'язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням. Відзначимо, що у межах діяльності примирної комісії також може брати участь незалежний посередник, котрим є особа, яка не представляючи інтереси жодної із сторін, визначається останніми для допомоги примирній комісії у налагодженні їхньої роботи та пошуку консенсусу у спірній ситуації. Окрім того, національне законодавство передбачає можливість функціонування також і такої інституції як трудовий арбітраж. Встановимо, що у межах національного законодавства, трудовий арбітраж визначається як орган, який складається із залучених сторонами колективного трудового спору (конфлікту) фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті колективного трудового спору (конфлікту) [8]. Разом із тим, можемо встановити, що трудовий арбітраж являє собою інституцію, котра уповноважена розглядати не всі трудові спори, а лише ті, що віднесені до «юрисдикції» національним законодавством. Таким чином, можемо встановити, що національне законодавство визначає диференційовані примирно-посередницькі способи врегулювання колективних трудових спорів. При цьому аналіз міжнародної правової доктрини та відповідної практики надає можливість встановити, що проаналізовані нами вище процедури у більшій своїй мірі є універсальним та такими, що застосовуються у різних правопорядках. У даній площині, встановимо, що доцільним видається звернути увагу на думку вчених Г.І. Чанишевої і В.М. Дейнека, котрі визначають, положення про те, що у світовій практиці найменування стадій примирних процедур вирішення колективних трудових

спорів може бути різним, однак їх сутність завжди зводиться до трьох основних форм: вирішення спору самими сторонами без участі сторонніх осіб; примирення за участю посередника; трудовий арбітраж. Зазначені форми поєднуються різним чином [9, С. 169]. При цьому кожна із вище зазначених форм відіграє свою специфічну роль у межах правового регулювання трудового спору як такого.

Продовжуючи розгляд обраної нами проблематики можемо встановити, що національне законодавство передбачає й більш радикальний спосіб вирішення колективних трудових спорів, а саме страйк. Правові постулати про страйк нормативно закріплюються як у положеннях Конституції України, так і у положеннях Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Відтак, право на страйк є конституційним, що знайшло своє відображення й у межах профільного закону. При цьому, якщо звернутися до положень міжнародних правових актів, можемо встановити, що в актах МОП право на страйк прямо не визнається. Контрольні органи МОП розглядають право на страйк як невід'ємну частину права на об'єднання, що захищається Конвенцією МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року [10]. Разом із тим, аналізоване нами право відоме у межах законодавства зарубіжних країн та наділяється особливим нормативним змістом. Встановимо, що окрім нормативного визначення поняття «страйк» у межах ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», аналізоване нами поняття було об'єктом численних доктринальних досліджень. Відтак, у межах правової доктрини встановлювалося, що страйк – це ультимативна дія працівників, тиск на власника або уповноважений ним орган шляхом припинення роботи з тим, щоб добитися виконання своїх вимог, неврегульованих у примирних процедурах [11, С. 328]. Для аналізу правової природи страйку доречним також видається й виокремлення ряду ознак, котрим він відповідає. Відтак, можемо встановити, що страйк:

- завжди носить тимчасовий характер, що опосередковується неприродністю конфліктних відносин як таких та необхідністю забезпечення швидкого вирішення конфлікту;
- колективний характер, що полягає у колективному виявленні працівниками порушень, котрі мають місце із боку роботодавця. При цьому відповідний колективний характер має бути структурованим, що полягає у тому, що трудовий колектив повинен мати чіткий план дій та чіткі вимоги до роботодавця, а не висувати нічим не обмовлену сукупність індивідуальних вимог;
- добровільний характер, що визначається тим, що ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку;
- об'єктивно виражається у припиненні реалізації працівниками своїх трудових функцій, зокрема можуть виражатися у невиході на роботу, невиконанні трудових обов'язків загалом;
- головна мета страйку – вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Таким чином, можемо встановити, що страйк як один із способів вирішення колективних трудових спорів характеризується рядом ознак, що покликані визначити суть останнього, правову природу та безпосередньо значення в аспекті стабілізації та нормування суспільних відносин. Разом із тим, до сьогодні у межах національної правової доктрини та відповідної практики не існує єдиного підходу щодо визначення суті права на страйк. Відтак, одні визначають, що право на страйк є колективним правом, інші навпаки зводять його до простої сукупності індивідуальних прав, котрі знаходять свій об'єктивний вираз. На наше переконання, в аналізованій нами площині доречним видається підтримати позицію вченого М.П. Стадника, який є прихильником концепції розуміння права на страйк як «індивідуального права в колективному виконанні». Представники національної правової доктрини погоджуються з його думкою про те, що право на страйк є окремим правом особи, індивідуальним правом працівника самостійно вирішувати, виконувати

чи ні свої трудові обов'язки або засобом розв'язання індивідуального трудового спору [12, С. 293]. Відтак, констатуємо, що право на страйк, це право що носить індивідуальний характер, проте об'єктивно виражається у межах колективної реалізації. Страйк завжди опосередковується рядом причин як об'єктивного так і суб'єктивного характеру. Аналіз причин об'єктивного характеру, надає можливість встановити, що серед них прийнято виокремлювати умови, що прямо не пов'язані із конкретним трудовим колективом та роботодавцем. Об'єктивні причини, що обумовлюють страйк – це загальнодержавні явища соціально-економічного характеру, що негативним чином впливають на трудову сферу та опосередковують нестабільність трудових відносин, їхню неструктурованість, а відтак і можливу конфліктність. Суб'єктивні причини, що обумовлюють виникнення страйку пов'язані із тим, що вже конкретний роботодавець, зловживаючи своїми правами, порушує нормальний стан трудових відносин у межах трудового колективу. При цьому встановимо, що суб'єктивні причини є найрізноманітнішими, та можуть диференціюватися залежно від конкретного випадку.

Практична площина реалізації права на страйк та його стадійність прямо нормативно визначені у межах ст. 17-28 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». У найбільш загальній площині можемо встановити, що страйк починається із прийняття рішення загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування за поданням виборного органу первинної профспілкової організації і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції. Страйк завжди має свого керівника, котрим визначається особа, яка обирається загальними зборами найманих працівників. Під час страйку сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов'язані продовжувати пошук шляхів його вирішення, використовуючи для цього усі наявні можливості. За результатами проведення страйку сторони мають прийти до консенсусу, котрий підлягає обов'язковій реалізації на практиці. Таким чином, можемо встановити, що страйк як спосіб

вирішення колективного трудового спору характеризується рядом особливих ознак, специфікою практичного втілення та відповідним значенням. Разом із тим, якщо порівнювати страйк з примирно-посередницьким способом вирішення колективних трудових спорів, то очевидним видається те, що бажаним із практичної точки зору є забезпечення вирішення трудового спору шляхом примирних процедур, адже останні видаються менше затратними з матеріальної точки зору, а також позитивніше впливають на загальну динаміку підприємства, установи, організації у межах котрої має місце спірна ситуація.

Отже, підсумовуючи способи вирішення колективних трудових спорів, встановимо, що останні є диференційованими за своїм правовим змістом та суттю, визначаються рядом характерних ознак, та шляхів їх реалізації загалом.

II. Способи вирішення індивідуальних трудових спорів

Продовжуючи розгляд обраної нами проблематики, пропонуємо детально сконцентрувати увагу на особливих способах вирішення індивідуальних трудових спорів. Відзначимо, що останні нормативно визначені у межах глави XV Кодексу законів про працю України. Способи вирішення індивідуальних трудових спорів можна умовно класифікувати на три основні групи, а саме на досудовий, судовий та особливий.

- Досудовий спосіб визначається врегулюванням трудового спору комісіями із трудових спорів (КТС) у межах певного підприємства, установи чи організації без звернення до судових інституцій. Відзначимо, що саме даний спосіб є найбільш бажаним для свого застосування, адже характеризується приватністю, гнучкістю та відносною мобільністю. З доктринальної точки зору КТС – це юрисдикційно-примирний орган, що покликаний забезпечувати охорону, захист та реалізацію трудових прав громадян, шляхом вирішення індивідуальних трудових спорів. Відзначимо, що у межах КЗпП України визначаються особливості правосуб'єктності КТС, котра фактично може бути використана для розкриття даного способу вирішення трудових спорів. Відтак, нижче пропонуємо сконцентрувати увагу на ній.

По-перше, КТС – це виборний орган, що обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 осіб. Відтак, обумовлюється, що КТС обирається працівниками для захисту їхніх прав.

По-друге, КТС є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів. Таким чином, якщо здійснювати пряме тлумачення даного положення може скластися хибне уявлення про те, що працівник обов'язково має звернутися спочатку до КТС, а вже потім до суду (у разі не задоволення рішенням КТС). Разом із тим, з урахуванням конституційних положень, можемо констатувати, що будь-який досудовий спосіб врегулювання спору, в аналізованому нами випадку звернення до КТС, не є підставою для обмеження конституційного права особи на звернення до суду. У даній площині можемо встановити, що у межах Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» встановлено, що з урахуванням конституційного положення про те, що правосуддя в Україні здійснюється виключно судами, юрисдикція яких поширюється на всі правовідносини, які виникають у державі, судам підвідомчі всі спори про захист прав і свобод громадян; суд не вправі відмовити особі у прийнятті позовної заяви чи скарги лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку [13, С. 91]. Відтак, працівник може самостійно звернутися до суду з метою захисту свого трудового права, без попереднього звернення до КТС, і це не може бути підставою для відмови у прийнятті відповідного позову чи відкритті провадження.

По-третє, законодавство визначає темпоральні чинники реалізації аналізованого нами способу вирішення індивідуального трудового спору. Відтак, працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. Разом із тим, у межах спору про виплату належної заробітної плати відповідних строк законодавством не визначається. Також законодавець визначає й часові обмеження для вирішення трудового спору, що

був переданий до нього. Відтак, КТС зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори мають розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, представників роботодавця або уповноваженого ним органу.

По-четверте, законодавчо передбаченим також є і те, що у разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи власник або уповноважений ним орган можуть оскаржити відповідне рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії.

Таким чином, у загальному можемо встановити, що діяльність КТС є нормативно врегульована, стабільна та спрямована на досягнення чітко визначеною мети, а саме – захисту та забезпечення реалізації трудових прав окремого суб'єкта. У межах національної правової доктрини науковці також неодноразово звертали свою увагу на перевагах діяльності КТС. До зазначених переваг останні відносили такі: 1) трудовий спір в КТС розглядається безпосередньо на місці виникнення спору – на підприємствах, в установах, організаціях, що є суттєвою економією часу; 2) розгляд спору на місці з економічної точки зору є найбільш вигідним, оскільки суд – це завжди матеріальні витрати (витрати на інформаційно технічне забезпечення; витрати сторін та їх представників, що пов'язані з явкою до суду; витрати, пов'язані із залученням свідків, спеціалістів, перекладачів тощо); 3) розгляд трудового спору у КТС за процедурою є більш простим, тобто і більш зручним для сторін спору, ніж розгляд спору в суді; 4) короткі терміни розгляду спору в КТС, яка зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви працівником; 5) у разі прийняття КТС рішення, яке не влаштовуватиме будь-яку сторону спору, воно може бути оскаржено в суді [14, С. 67].

Інші науковці, такі як Терех О.А., негативно ставляться до діяльності КТС в Україні, вважаючи їх пережитком радянщини. Так, Терех О.А. зазначає, що на сьогодні на багатьох підприємствах такі комісії взагалі не утворені, а на тих підприємствах, де вони функціонують результативність їхньої роботи викликає

сумніви, зокрема, з огляду на те, що такі комісії здебільшого не можна назвати неупередженими та незалежними від роботодавця [15, С. 67].

Таким чином, на сьогодні, досудовою формою вирішення індивідуального трудового спору є звернення працівника для здійснення захисту, охорони та реалізації своїх прав саме до КТС. Разом із тим, працівники мають право вибору щодо обрання конкретного способу реалізації захисту своїх трудових прав, а відтак, обрання звернення до КТС чи до суду.

- Судовий спосіб вирішення індивідуального трудового спору полягає у тому, що особа (як правило працівник), що вважає, що її трудові права порушенні має право подання заяви до суду, з метою розгляду наявного спору. Відзначимо, що право на судовий захист є одним із фундаментальних прав людини в умовах соціальної та правової держави. Як відомо, суд є найбільш універсальним юрисдикційним органом, уповноваженим здійснювати захист прав та свобод [16, с. 349-350]. Відтак, у межах реалізації захисту трудових прав судовий спосіб вирішення трудових спорів є одним із основоположних [17]. У аналізованій нами площині, варто також погодитися із думкою вченого І.В. Дашутіна, який справедливо зазначає, що, хоча на тепер функціонування національної судової системи має свої труднощі, водночас порівняно з іншими способами захисту трудових прав судовий захист є більш надійним, якісним та об'єктивним з огляду на місце суду в системі поділу влади; незалежність і недоторканність суддів; рівність усіх учасників судового процесу перед законом і судом; змагальність і гласність процесу [18, С. 9]. Трудові права громадян пріоритетно захищаються у порядку цивільного судочинства, при цьому застосовується як позовне, так і наказне провадження. Аналізуючи наказне провадження можемо встановити, що останнє у межах захисту трудових прав працівника застосовується з метою стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати. У даній категорії справ, не має як такого спору про право, але є відповідне його порушення, що має бути усунуте шляхом видачі судового наказу. Разом із тих більшість трудових прав працівників захищаються в порядку позовного провадження. У межах національної правової доктрини

вченою Н. Константиною виділяються такі способи захисту трудових прав, як: поновлення на роботі; зміна дати та формулювання причин звільнення; визнання недійсними договорів про працю; стягнення на користь працівника або роботодавця певних сум та інші [19, с. 47]. При цьому можемо встановити, що із урахуванням диференційованості видів позовів у межах доктрини та практики цивільного процесу вище зазначені способи захисту застосовуються відокремлено із урахуванням конкретної справи та прав працівника, які потребують захисту. Сконцентруємо увагу на позовах про визнання, позовах про присудження, а також на перетворювальних позовах у контексті захисту трудових прав особи.

По-перше, встановимо, що позови про визнання – це позови, у яких викладається вимога, спрямована на підтвердження судом існування або відсутності певних правовідносин. Дані позови можуть бути поділені на позитивні позови про визнання та негативні позови про визнання. Позитивні – це ті позови, котрі спрямовані на підтвердження факту існування правовідносин, а негативні навпаки на підтвердження відсутності останніх. Відзначимо, що цінність визнання як способу захисту трудових прав полягає переважно в тому, що за його допомогою особа досягає визначеності в питаннях про наявність в неї певних прав чи обов'язків, про обсяг та зміст цих прав (обов'язків). Крім того, визнання права відрізняється від інших численних способів захисту права тим, що відповідні вимоги можуть бути заявлені і до того як порушення права відбулося (тобто, у разі оспорювання чи невизнання права) [20, с. 478].

По-друге, позов про присудження – це позов, спрямований на примусове виконання підтвердженого судом обов'язку відповідача. Відтак, має місце процесуальний примус задля забезпечення реалізації трудового права особи, котра звернулася за судовим захистом. У межах даних позовів можуть бути застосованими такі способи захисту їх прав як: зміна дати звільнення, поновлення на попередній роботі незаконно звільнених або переведених на

іншу роботу, покладання обов'язку відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівникові, тощо.

По-третє, перетворювальні позови – це позови, що спрямовані на зміну або припинення існуючих з відповідачем правовідносин. Відтак, у межах захисту трудових прав особи за даним позовом має місце зміна чи припинення спірних трудових правовідносин, тобто їх перетворення задля забезпечення стабільності функціонування та реалізації відповідних прав особи.

Таким чином, можемо встановити, що судовий спосіб вирішення індивідуального трудового спору являє собою спосіб, що забезпечується державним примусом, є чітко нормативно-процесуально регламентованим, та спрямованим на забезпечення стабільності і сталості трудових відносин загалом.

- Особливий спосіб вирішення індивідуального трудового спору застосовується виключно у межах випадків встановлених національним законодавством, зокрема по відношенню до окремих категорій справ, де працівниками виступають судді, прокурори, слідчі, а також працівники навчальних та наукових установ. Відзначимо, що способи вирішення індивідуальних трудових спорів даних суб'єктів встановлюються у межах профільного законодавства, що опосередковується специфічною сферою реалізації останніми своїх повноважень, а також особливим трудовими функціями, котрі ними реалізуються.

Окрім вище зазначеного доцільно, на наш погляд, звернути увагу також на альтернативні способи вирішення трудових спорів. Відзначимо, що як показує практика саме альтернативні способи вирішення спорів займають на сьогодні домінуючі позиції у межах доктринальних напрацювань питань щодо врегулювання юридичних суперечок як таких. У межах національної правової доктрини, вчений Г. В. Севастьянов вважає що альтернативне вирішення спорів – це погоджений вибір (застосування), виходячи з конкретної ситуації, визначеного або спільного моделювання власного найефективнішого недержавного (приватного) способу вирішення спору і/або врегулювання

правового конфлікту, не забороненого законом, з метою досягнення необхідного правового результату (встановлення суб'єктивних прав та обов'язків сторін) [21, С. 26]. Разом із тим, у межах національної правової доктрини існують й інші підходи до визначення категорії «альтернативні способи вирішення юридичних спорів». Відтак вчені Р. Ханік-Посполітак та В. Посполітак стоять на тому, що використання поняття «альтернативне» передбачає пошук альтернативного механізму, який дозволяє вирішити спір по суті без звернення до суду; це, як правило, звернення учасників спору до незалежної третьої інституції, яка виносить рішення по справі. На їхню думку, за своєю сутністю поняття «альтернативне» та «позасудове» вирішення спорів є тотожними (синонімами). При цьому на практиці, в юридичній літературі та законодавстві зарубіжних країн більше вживається саме поняття «альтернативне» вирішення спорів [22, с. 39]. На наше переконання, в аналізованій нами площині видається некоректним ототожнення досудового та альтернативного способу врегулювання трудового спору, адже останні визначаються диференційованими правовими змістами та диференційованою правовою суттю загалом. Відтак, саме альтернативні способи вирішення юридичних спорів є «приватними», такими, що спрямовані на забезпечення досягнення та реалізації інтересів декількох сторін спору. Можемо встановити, що на сьогодні, у межах національної та міжнародної правової доктрини виокремлюють окремі різновиди альтернативних способів врегулювання юридичних спорів. При цьому останні прийнято поділяти на два види, а саме основні та комбіновані. Серед основних способів можна виокремити переговори, арбітраж і медіацію (посередництво). Комбіновані виникли вже на їх основі і включають, наприклад, приватну судову систему, міні-суд, мед-арб, незалежне встановлення фактів тощо [23, с. 25].

Терех О.А. в своїй науковій статті виділяє такі основні характеристики альтернативних способів розв'язання трудових спорів: 1) участь у процедурі альтернативного врегулювання спору здійснюється лише на добровільних засадах, що обумовлено необхідністю згоди кожної зі сторін на використання такого способу розв'язання трудового спору; 2) використання стратегії пошуку

компромісу та стратегії співпраці, що обумовлено необхідністю не лише врегулювати трудовий спір, але і на основі взаємних поступок забезпечити задоволення інтересів учасників спору; 3) сторони трудового спору самостійно обирають конкретний спосіб із цілої низки альтернативних способів (це важливо, оскільки сторони самі вибирають найбільш прийнятний і доцільний для їхньої ситуації спосіб); 4) розв'язання трудового спору відбувається на приватних засадах і з дотриманням принципу конфіденційності (саме конфіденційність у багатьох випадках спонукає сторони конфлікту застосовувати альтернативні способи на противагу судовому розгляду, де діють принципи гласності та відкритості); 5) швидкість, економічність, зручна та проста форма розгляду, що спрямована на врегулювання трудового спору [24, С. 62-63].

В аспекті вирішення трудових спорів найчастіше звертають увагу на такий альтернативний спосіб як медіація. Відзначимо, що остання є нормативно визначеною відповідно до національного законодавства та разом із тим, активно застосовується у межах міжнародного правової практики врегулювання відповідних суперечок. Так, Закон України «Про медіацію» визначає, що медіація – це позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів [25].

На думку, О. Войнаровської під медіацією необхідно розуміти гнучкий процес, що проводиться конфіденційно, в якому нейтральна сторона (медіатор) допомагає сторонам конфлікту шляхом переговорів досягти згоди у вирішенні спору [26]. Відтак, медіацію можна вважати приватно-правовим способом вирішення трудового спору, у межах котрого окрім власне самих сторін суперечки бере участь також і незалежна й незаінтересована особа, -

медіатор, котрий допомагає сторонам здійснити пошук консенсусу. Разом із тим, не дивлячись на швидкість, гнучкість та актуальність такого способу вирішення трудового спору як медіація, чинне трудове законодавство України, загалом на відміну від багатьох європейських країн, профільно не регулює

процедуру медіації як такої. При цьому, позитивним кроком безумовно можна вважати прийняття Закону України «Про медіацію» наприкінці 2021 року. Відтак, пріоритетним на сьогодні залишається питання популяризації медіації і поширення застосування даного альтернативного способу вирішення трудових конфліктів.

Окрім медіації, також можливим видається застосування такого способу вирішення спорів як переговори. Не дивлячись на те, що останні видаються схожими за процедурою свого проведення, все ж таки у межах їх реалізації є певні відмінності. Звертаючи увагу на дану проблематику у межах національної правової доктрини встановлюють, що переговори як альтернативний спосіб вирішення індивідуального трудового спору являє собою обмін сторін думками стосовно предмета спору без залучення третьої нейтральної сторони. Мета проведення переговорів – досягнення відповідного консенсусу. Вони при цьому можуть бути як самостійним засобом вирішення спору, так і складовою іншого способу альтернативного вирішення індивідуального трудового спору. Відмінність полягає в тому, що в першому випадку переговори ведуться безпосередньо сторонами (їх представниками), у другому – обов'язково за участі третьої незалежної особи [27, с. 431]. Таким чином, встановимо, що переговори відрізняються від медіації суб'єктним складом, а також опосередковуються особливою правовою суттю, що визначається можливістю «накладення» переговорів на медіацію загалом.

1.2. Підстави застосування судами законодавства про працю

З урахуванням того, що сфера трудових відносин є однією із найбільш конфліктних сфер, можемо встановити, що відповідні трудові спори часто стають об'єктами судового розгляду. Суди для розгляду та вирішення останніх з метою ухвалення законного, обґрунтованого та вмотивованого рішення прямо звертаються до положень національного трудового законодавства. Разом із тим, підстави застосування судами законодавства про працю є диференційовані, на чому пропонуємо сконцентрувати свою увагу нище.

Переходячи до розкриття обраної нами проблематики по суті, можемо встановити, що першопочатково доцільно надати визначення базовим постулатам даного дослідження. Можемо встановити, що у межах національної правової доктрини категорія правозастосування чи то застосування норм права розглядається диференційовано. Відтак, комплексний аналіз національної правової доктрини надав можливість встановити, що під застосуванням права варто розуміти:

- владну організуючу діяльність компетентних органів та осіб стосовно забезпечення реалізації юридичних норм [29, с. 145];
- спосіб організації правових норм, своєрідне «перетворення у життя» їх вимог [30, с.3];
- форму реалізації права, де результат полягає в прийнятті управлінських рішень [31, с.234];
- владну організацію всього суспільного порядку, а також відносин суб'єктів, які беруть участь у соціальному житті [32, с.163].

Такими чином, встановимо, що кожен із вище зазначених підходів відображає ту чи іншу площину юридичного розуміння терміну «правозастосування». Можемо встановити, що аналізована нами правова категорія є широкою за своїм юридичним змістом, такою що у межах різних правових випадків характеризується відповідними різними рисами та загально-правовою суттю. Разом із тим, відзначимо, що правозастосування доцільно розглядати у межах цілеспрямованої діяльності суб'єктів щодо втілення правової норми на практиці, що опосередковується реалізацією права загалом. Встановимо, що суб'єкти, котрі здійснюють застосування правових норм є диференційованими. Серед них можна виокремити суд, суб'єктів публічного адміністрування, приватних осіб, тощо. При цьому суд визначається одним із домінуючих суб'єктів правового застосування, що пояснюється необхідністю відправлення даним органом правосуддя, шляхом здійснення комплексного правового аналізу правовідносин, що мають місце між сторонами.

Продовжуючи розгляд обраної нами проблематики по суті, сконцентруємо увагу на аналізі підстав застосування судами законодавства про працю. Можемо встановити, що підстави – це правові передумови необхідності застосування тих чи інших положень, визначених у межах національного законодавства. Підстави застосування судами законодавства про працю є одними із різновидів загальних підстав, що зводяться до необхідності юридичного врегулювання трудового спору як такого. Вважаємо, що на сьогодні, всі вище зазначені нами підстави можуть бути класифіковані на окремі різновиди, перелік яких можемо навести нижче.

По-перше, суди при вирішенні трудових спорів застосовують відповідне законодавство про працю з метою здійснення безпосереднього правового врегулювання юридичної суперечки, яка має місце між сторонами провадження. Вчений О. Миколенко вважає, що правовий спір варто розглядати у якості результату наявності юридичних колізій у правовій системі держави, що виникає між суб'єктами права у зв'язку з порушенням суб'єктивних прав фізичних або юридичних осіб [1, с. 189–190]. Відтак, правовий спір завжди розглядається у якості певної аномалії, котра визнається у негативному ключі у межах правової системи, що потребує свого швидкого юридичного рішення. Трудовий спір є різновидом правового (юридичного) спору, що разом із тим характеризується рядом специфічних ознак та особливостей. У межах національної правової доктрини під трудовими спорами пропонують розглядати не врегульовані шляхом безпосередніх переговорів між працівниками (їх представниками) і роботодавцем (уповноваженим ним органом) розбіжності з приводу застосування норм трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці, що вирішуються в порядку, визначеному законом [33, с. 239–240]. Вважаємо, дане визначення у міру загальним та у міру конкретним, що разом із тим, не робить його виключним, адже у межах національної правової доктрини мають місце диференційовані підходи до визначення правової суті останнього, що активізуються у площині розроблення Трудового кодексу України. Самі по собі трудові спори можуть вирішуватися у

диференційованому порядку, що прямо передбачено КЗпП України. Разом із тим, саме доволі часто особи, між котрими виникають правові суперечки трудового характеру не можуть знайти консенсусу шляхом досудового правового регулювання, зокрема через процедури переговорів, медіації, примирення, тощо. Відтак, звернення до суду залишається єдиним виходом забезпечення правового регулювання конфліктних правовідносин, що виникли між сторонами, а також їх вирішення. Суди з метою вирішення відповідних трудових юридичних суперечок звертаються до положень законодавства. Очевидним є те, що законодавство диференціюється залежно від того, який саме юридичний спір має місце між сторонами. У разі виникнення трудового юридичного спору суд звертається до положень відповідного законодавства про працю. Юридична категорія «законодавство про працю» є нормативно визначеною та передбачена у межах ст. 4 КЗпП України. У межах даної правової норми законодавець встановлює, що законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього [34]. Разом із тим, вважаємо, що аналізована нами категорія має розглядатися у ширшому ключі ніж це передбачено КЗпП України, адже доцільним видається виокремлювати не лише акти національного законодавства, але й ряд нормативно-правових актів міжнародного характеру, що так само застосовуються судами при здійсненні правосуддя при вирішенні трудових спорів. Таким чином, можемо констатувати, що першою та відзначимо однією із вагомих підстав застосування судами законодавства про працю є необхідність здійснення правового регулювання трудового спору, що має місце між сторонами провадження.

По-друге, підставою застосування судами законодавства про працю є необхідність офіційно встановити наявність чи відсутність юридичних фактів, на які посилаються сторони для встановлення своїх прав та обов'язків. Відзначимо, що у практичній площині трудові спори, як правило, виникають через те, що одна із сторін не визнає того чи іншого юридичного факту, що мав місце на думку іншої сторони і на який вона посилається з метою реалізації свої

прав на практиці, а відтак, інша сторона унеможлиблюється у межах реалізації своїх прав та обов'язків. Відзначимо, що категорія «юридичний факт» є комплексною та може розглядатися у диференційованому ключі. Зокрема, на думку вченої О.І. Харитонової, поняття юридичного факту поєднує у собі два нерозривно пов'язаних моменти: матеріальний і юридичний. З одного боку, це явище дійсності – подія або дія. У цьому сенсі йдеться про матеріальний, а точніше «реальний» факт. Але, з іншого боку, цей реальний факт, будучи передбаченим нормою права, породжує відповідні правові наслідки, а тому є не просто «фактом реальності», а фактом юридичним [35, с.45]. Таким чином, категорія «юридичний факт» може розглядатися диференційовано і разом із тим єдино, що надає можливість здійснення комплексного аналізу останньої.

Встановимо, що при виникненні трудового спору та представлення його перед судом, кожна із сторін, обстоюючи свою позицію, здійснює посилення на ряд юридичних фактів, які на їх думку мали місце у межах тієї чи іншої ситуації. При цьому можемо встановити, що суд, як незалежний арбітр має об'єктивно дослідити обставини справи, та достеменно встановити, які саме юридичні факти мали місце у конкретній ситуації. Разом із тим, далеко не всі факти, що супроводжували відповідні правовідносини, що мали місце між сторонами мали й мають визначальне значення для правового врегулювання конкретного спору.

Відтак, логічним може постати питання, яким чином, визначити, які саме юридичні факти мають основоположне значення для правового врегулювання конкретної трудової суперечки, що має місце між сторонами. Вважаємо, що у даному випадку доречним видається звернутися до категорії «предмет доказування», адже саме предмет доказування визначає те коло правовідносин, яке має бути встановлене у ході розгляду та вирішення трудового спору. Окрім того, у межах національної правової доктрини зазначають, що правильно визначити предмет доказування по цивільній справі означає надати всьому процесу доказування потрібне русло та напрямок [36, с. 17]. І з даним твердженням складно не погодитися, адже саме від коректно визначеного предмету доказування, залежить повнота самого судового розгляду, а відтак і

ухвалення відповідного судового рішення по суті справи. Відзначимо, що визначення категорії «предмет доказування» надавалося, як у межах правової доктрини, так і у межах практики Верховного Суду України. Нижче пропонуємо звернути увагу на відповідні правові тлумачення. Вчений О.В. Баулін визначає предмет доказування як сукупність фактів матеріально-правового характеру й доказових фактів, що мають юридичне значення з розглядуваної справи. Предмет доказування є складовим елементом меж доказування, в які також включаються обставини, що мають процесуальне значення, та інші факти, що підлягають встановленню [37, с.82]. Відтак, предмет доказування розглядається у контексті фактів реальної дійсності, що були у практичній площині у межах правовідносин між суб'єктами спору, однак мають бути встановлені та доведені сторонами у межах судового розгляду. Аналізуючи судову практику, встановимо, що Пленум Верховного Суду України у своїй Постанові № 2 від 12.06.2009 року «Про застосування норм цивільного процесуального законодавства при розгляді справ у суді першої інстанції» дає дещо схоже поняття предмета доказування під час судового розгляду – факти, якими обґрунтовують заявлені вимоги чи заперечення або мають інше юридичне значення для вирішення справи (причини пропуску позовної давності тощо) і підлягають встановленню при ухваленні рішення (п.26) [38, С. 4]. Таким чином, у загальному предмет доказування – це коло суспільних відносин, котрі мають бути встановлені судом при здійсненні правосуддя та ухвалення судових рішень по суті конкретної справи. При цьому встановимо, що відповідні суспільні відносини мають бути встановлені у процесуальний спосіб. Процесуальний спосіб – це спосіб, що прямо передбачений цивільно-процесуальним законодавством, і котрий в обов'язковому порядку має бути дотриманий судом як незалежним арбітром у межах конкретного провадження. З метою дотримання даного способу суд безпосередньо звертає увагу на положення не лише цивільно-процесуального законодавства, котре у загальному регулює суть процесу як такого, але і положення ряду нормативно-правових актів, котрі регулюють відносини праці загалом. Можемо

встановити, що практичне втілення даної підстави застосування судами законодавства про працю варто розкрити на конкретному прикладі. До прикладу, у межах рішення Павлоградського міськрайонного суду Дніпропетровської області від 23 червня 2021 року, справа № 317/200/18 про визнання незаконним наказу про відсторонення від роботи, суду для ухвалення законного, обґрунтованого та вмотивованого рішення, необхідно було встановити ряд юридичних фактів, що у своїй сукупності надавали б можливість дійти до висновку про правомірність чи неправомірність відповідного наказу. Серед даних юридичних фактів доцільно виокремити:

- Факт наявності трудових відносин між позивачем ОСОБА_1 та відповідачем ТОВ «ДІЕСА». Для аналізу даного факту суд прямо звертається до положень ст. 21 КЗпП, України у межах котрої міститься визначення категорії «трудовий договір» та надається її правовий аналіз.

- Факт законності відсторонення працівників, які здійснюють обслуговування товарно-матеріальних цінностей на період проведення фактів та причин виникнення недостачі товарно-матеріальних цінностей. Для перевірки даного факту суд прямо звертається до положень ст. 46 КЗпП України, у межах котрої визначаються можливі випадки здійснення відсторонення працівника від роботи.

- Факт законності не виплати відповідачем ТОВ «ДІЕСА» позивачу ОСОБА_1 заробітної плати. Для аналізу даного юридичного факту суд звертається до положень ст. 94 КЗпП України, у котрій надається визначення категорії «заробітна плата», а також аналіз її юридичного змісту [39].

Таким чином, можемо встановити, що суд для здійснення правового аналізу ряду юридичних фактів, які мали місце між сторонами, встановлення їх законності чи незаконності, звернув увагу на положення ряду правових норм національного трудового законодавства, зокрема Кодексу законів про працю, що у своїй сукупності надали можливість охарактеризувати коло правовідносин, що виникли між сторонами, а також встановити їхню правову суть та правовий зміст.

По-третє, підставою застосування судами законодавства про працю є необхідність забезпечення суб'єктам прямої реалізації їх прав та обов'язків. Відзначимо, що у більшості своїй випадків звернення до суду, здійснюється особами як крайній захід, що спрямований на відновлення порушеного права, або реалізацію права, що прямо встановлено законодавцем. Судовий спосіб захисту порушених прав видається оптимальним ще із тієї позиції, що результатом його застосування є примусове втілення на практиці результатів проведеного захисту, що виокремлюється та об'єктивізується у межах виконавчого провадження. Вчений В. П. Грибанов у межах права на судовий захист виділяв три складових, а саме: можливість звернення повноважної особи з вимогою про захист порушеного або оскарженого права або інтересу, який охороняється законом, до компетентного органу; можливість користуватися всіма передбаченими законом правами і гарантіями в процесі розгляду цієї вимоги; можливість оскарження у встановленому законом порядку рішення органу по справі, яке уявляється заявнику неправильним [41, С. 19]. Таким чином, право на судовий захист видається комплексним, багатогранним та багатоаспектним, а також спрямоване на досягнення певного правового результату у межах процесуальної площини. Як наслідок застосування даного способу захисту своїх прав у суб'єкта звернення виникає реальна, а не ілюзорна можливість його реалізації. Варто встановити, що у межах правозастосування саме реалізація права видається однієї із найголовніших форм його втілення. Реалізація права надає йому реального змісту та форми у межах конкретних правовідносин, за участю тих чи інших суб'єктів. При цьому, варто наголосити на тому, що сьогодні, у межах національної правової доктрини термін «реалізація права» тісно переплітається та ототожнюється із категорією «здійснення права». Варто встановити, що слово «здійснення» є етимологічно близьким до терміну «реалізації», і розуміється як запровадження, втілення в життя; здійснювати, робити що-небудь дійсним, реальним; виконання чого-небудь [42, с. 52]. Вважаємо, що останні доцільно розглядати як синоніми та ототожнювати в аспекті практичного застосування. Окрім того, зазначимо,

що у межах національної правової доктрини, здійснення суб'єктивного права традиційно визначається як поведінка особи, спрямована на реалізацію змісту належного йому суб'єктивного права; втілення правової можливості в дійсність; використання передбачених цивільно-правовою нормою можливостей конкретним правовласником; перетворення в дійсність конкретної можливості, що становить зміст суб'єктивного права [43, с. 243-244]. Таким чином, здійснення (реалізація) суб'єктивного права розглядається в аспекті комплексної правової категорії, що прямо спрямовується на втілення правових можливостей у життя. Комплексний аналіз судової практики надав можливість встановити, що суди шляхом прямого звернення до положень національного трудового законодавства та ряду інших нормативно-правових актів, сприяють втіленню та надають можливість реалізації ряду суб'єктивних прав особам звернення до суду. Серед даних суб'єктивних прав можна виокремити: право на працю, право на оплату праці, право на матеріальне відшкодування, право на відшкодування моральної шкоди, право на відпочинок, тощо. Відтак, нижче пропонуємо сконцентрувати увагу на кожному із них, а також на відповідній судовій практиці їх реалізації.

- Право на працю – видається одним із основоположних у межах національного трудового права. Відзначимо, що воно є комплексним та багатогранним, що обумовлюється як диференційованими шляхами його втілення, так і диференційованими формами праці як такої. Аналізуючи право на працю можемо встановити, що останнє є конституційним та прямо передбачається ст. 43 Конституції України. Окрім того, право на працю закріплюється також і положеннями Кодексу законів про працю України і положеннями ряду поточного законодавства. Аналізована нами правова категорія ґрунтовно досліджена у межах як національної, так і закордонної правової доктрини. До прикладу, у межах своїх наукових напрацювань, вчений О.І. Процевський вважав, право на працю одним з фундаментальних прав людини, що відображає її об'єктивну потребу в створенні матеріальних і духовних цінностей не лише для задоволення своїх потреб, а й для існування

всього суспільства та держави. Саме тому право на працю й умови його реалізації визначають зміст усіх норм трудового права як самостійної галузі права України, а також головний напрям економічної політики держави [44, с. 14]. На наше переконання, право на працю варто розглядати як фундаментальне економічне право, котре нормативно закріплюється положеннями національного та міжнародного законодавства, та опосередковується специфічним правовим змістом. Разом із тим, не дивлячись на фундаментальність даного права, останнє часто зазнає порушення, як правило, з боку роботодавців. Працівники ж у свою чергу, вимушені звертатися до суду з метою забезпечення гарантованого їм права на практиці. Комплексний аналіз національної судової практики надав можливість встановити, що на сьогодні поширеними є трудові спори предметом яких виступає скасування наказу про звільнення та поновлення на роботі. До прикладу, можемо звернутися до судового рішення Оболонського районного суду м. Києва від 13 серпня 2021 року, справа № 756/9660/20, про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. У межах даного провадження позивач ОСОБА_1 звернувся до Оболонського районного суду м. Києва з позовом до відповідача Управління забезпечення Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту Державної служби України з надзвичайних ситуацій. Свої позовні вимоги позивач обґрунтовував тим, що мав місце факт незаконного звільнення його з посади фахівця першої категорії відділу медичного забезпечення Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту Управління забезпечення Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту Державної служби України з надзвичайних ситуацій на підставі того, що 06 травня 2020 року він отримав попередження про наступне вивільнення, проте йому не було запропоновано всі вакантні посади, які відповідали його освіті, кваліфікації та досвіду. Суд для комплексного вирішення даного правового трудового спору звернув увагу на положення ряду правових приписів трудового законодавства. Відтак, судом детально були проаналізовані правові положення ст. 21, 40, 42, 43, 51, 235, 492 КЗпП України, а також

положення ст. 27 Закону України «Про оплату праці». На підставі проведеного аналізу положень ряду законодавчих актів, судом було встановлено, що звільнення позивача було незаконним, відтак, з метою забезпечення реалізації права на працю останнього, суд ухвалив рішення про скасування наказу про звільнення та поновлення позивача на роботі [45].

- Право на оплату праці є похідним правом від права на працю та, як правило, розглядається у контексті останнього. У Конституції України право на отримання винагороди за проведену роботу передбачається ст. 43, у межах права особи на працю загалом. Окрім того, право кожного працівника на справедливу і задовільну винагороду, що забезпечує гідне людині існування, її самої та її сім'ї, визнає ст. 23 Загальної декларації прав людини, а також передбачається у межах Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права. Відзначимо, що не дивлячись на похідний від вище проаналізованого нами права характер, останнє має основоположне значення у межах забезпечення матеріального благополуччя працюючих. У межах національної правової доктрини, право на оплату праці часто розглядається у контексті права на отримання заробітної плати. Деякі науковці вважають, що з погляду прав та обов'язків сторін трудового договору поняття «заробітна плата» й «оплата праці» є синонімами. Різниця між ними полягає лише в тому, що поняття заробітної плати акцентує увагу на об'єкті правовідносин між працівником і власником, а категорія оплати праці зазначає на дію власника, яку він повинен здійснити в силу наявності трудових правовідносин (оплатити працю). Виявити ж будь-які особливості прав та обов'язків, умов їх реалізації й наслідків невиконання обов'язків залежно від застосування в тому чи іншому законі або іншому нормативно-правовому акті одного з двох названих понять неможливо [46, с. 431]. Разом із тим, вважаємо, що дані категорії доцільно розглядати як тотожні, що опосередковується неможливістю чіткого їх розмежування, а також недоцільністю проведення останнього з практичної точки зору. Аналіз судової практики надав можливість встановити, що спори з приводу оплати праці є вкрай поширеними. До прикладу, варто звернутися до

рішення Ленінського районного суду м. Харкова від 30 серпня 2021 року, справа № 642/2207/21, про стягнення заборгованості по заробітній платі, середнього заробітку за час затримки розрахунку та відшкодування моральної шкоди. У межах даного трудового спору позивач просила стягнути суд з відповідача заборгованість по заробітній платі в сумі 51615, 44 грн., середній заробіток за весь час затримки остаточного розрахунку з 22 жовтня 2020 року по день ухвалення судового рішення, в сумі 47710 грн. 95 коп., та 10 000 грн. у відшкодування моральної шкоди. В обґрунтування позовних вимог позивачка послалась на те, що вона працювала на Харківському казенному експериментальному протезно-ортопедичному підприємстві на посаді інженера 2 категорії медичного відділу, та наказом директора ХКЕПОП від 21.10.2020 була звільнена за власним бажанням, у зв'язку з невиконанням адміністрацією підприємства законодавства про працю та умов колективного договору щодо виплати заробітної плати. В день звільнення відповідач не розрахувався з нею, заборгованість на день звільнення складала 51615, 44 грн. Суд, здійснивши комплексний аналіз норм національного трудового законодавства, зокрема положень ст. 38, 94, 97, 116, 117, 237-1 КЗпП, прийшов до висновку про задоволення позовних вимог частково, зокрема у межах стягнення заборгованості по заробітній платі в сумі 51615 грн. 44 коп., та середнього заробітку за період затримки розрахунку при звільненні з 22 жовтня 2020 по день ухвалення рішення - 30 серпня 2021 року в сумі 22 000 грн. Отже, право на оплату праці було об'єктом судового захисту, і було захищено шляхом правового застосування судом положень КЗпП України, а також правового аналізу ряду правовідносин, що виникли між позивачем та відповідачем у даній справі [47].

- Право на відпочинок - ще одне похідне від права на працю право, що нормативно закріплюється у межах ст. 45 Конституції України, а також положень КЗпП України й ряду міжнародних нормативно-правових актів. Можемо встановити, що право на відпочинок є одним із основоположних прав в контексті права на працю та його реалізації. При цьому встановимо, що ключовим при реалізації права на відпочинок є визначення категорії «час

відпочинку». Відповідно до думки вченого О. Ярошенка: «час відпочинку - це час, протягом якого працівник є вільним від виконання трудових обов'язків і вправі використовувати його на власний розсуд» [48, с. 148]. Разом із тим, не дивлячись на основоположність даного права, та необхідність його дотримання, останнє на практиці зазнає свого порушення. Підтвердженням цього є численні трудові спори, котрі перебувають та перебували на розгляді у національних судах. До прикладу, можна звернутися до положень викладених у межах рішення Хортицького районного суду м. Запоріжжя від 01 лютого 2021 року, справа № 337/2880/20 про стягнення грошової компенсації за невикористану щорічну відпустку. У межах даної справи позивачка ОСОБА_1 звернулася до суду з позовом, в якому просила стягнути з відповідачки компенсацію за невикористану щорічну відпустку за період роботи з 28.11.2008 по 14.07.2020 в розмірі 44542,35грн. Суд для розгляду даної справи здійснив комплексний аналіз положень національного законодавства, зокрема положень ст. 45 Конституції України, ст. 74, 75, 79, 80, 83, 237-1 КЗпП України, Закону України «Про відпустки», Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженим постановою КМУ №100 від 08.02.1995р, тощо. За результатами проведеного судового розгляду, суд завдяки відповідним положенням трудового законодавства ухвалив законне, обґрунтоване й вмотивоване судове рішення, котрим здійснив розгляд конкретного трудового спору по суті [49].

- Право на матеріальне відшкодування видається цивілістичним правом, котре у межах трудових спорів наділяється особливим правовим змістом. Варто встановити, що в аналізованій нами площині, останнє реалізовується, як правило, в аспекті реалізації регресу. Регресне зобов'язання характеризується рядом ознак, що допомагають з'ясувати його правову суть. Відтак, серед даних ознак, можна виокремити: похідний характер, що обумовлюється виникненням регресу на основі іншого правовідношення; учасниками регресного правовідношення є, як правило, всі, або хоча б один із учасників основного зобов'язання; виникнення відбувається на основі порушення первинного зобов'язання. Варто встановити, що право на

матеріальне відшкодування у порядку регресу, як правило, має місце у межах трудових спорів, котрі виникають між працівником та роботодавцем, у яких працівник через недбале ставлення до виконання своєї трудової функції, заподіяв матеріальних збитків роботодавцю. Прикладом, відповідного трудового спору можна вважати рішення Залізничного районного суду міста Львова від 23 липня 2021 року, справа № 462/1419/20, про стягнення матеріальної шкоди в порядку регресу. У даній справі, позивач ТзОВ «Юрія-Фарм» звернувся до суду з позовною заявою до відповідача ОСОБА_4, обґрунтовуючи заявлений позов тим, що позивач будучи працівником фармацевтичної компанії ТОВ «Юрія-Фарм», керуючи службовим автомобілем порушила вимоги Правил дорожнього руху, та визнана винною у вчиненні кримінального правопорушення, передбаченого ч. 2 ст. 286 КК України. У результаті вчинення відповідачем відповідного правопорушення, позивач стверджує, що мали місце реально понесені збитки у розмірі 197 519,09 грн., і просить суд стягнути їх із відповідача на свою користь. Суд розглянувши дану справу, комплексно проаналізувавши положення національного законодавства, зокрема й трудового, а саме ст. 130, 132, 134, 135-3, 137 Кодексу законів про працю України, дійшов до висновку про необхідність стягнення матеріальної шкоди в порядку регресу частково. Таким чином, можемо встановити, що питання відшкодування матеріальної шкоди у межах розгляду трудових спорів забезпечує реалізацію прав працівників на повернення матеріальних благ, котрі були втрачені ними у результаті протиправної поведінки працівників, халатного ставлення останніх до виконання своїх посадових обов'язків, чи невиконання ними своєї трудової функції загалом [50].

- Право на відшкодування моральної шкоди, поряд із правом на відшкодування матеріальної шкоди може визначатися одним із базових цивілістичних прав, котрі реалізуються у межах розгляду трудових спорів. Варто встановити, що на сьогодні у межах національного законодавства існують різні підходи до визначення категорії «моральна шкода». Відтак, у теорії цивільного права стосовно визначення поняття моральної (немайнової) шкоди,

яка заподіяна фізичній особі, існують три підходи. Для першого властиве встановлення факту моральних, психічних або фізичних страждань [51, с. 301]. Для другого недостатньо встановлення цих страждань, а необхідним є наявність втрат немайнового характеру або негативних наслідків морального чи іншого немайнового характеру, які виникли внаслідок моральних, психічних або фізичних страждань [52, с. 56]. Третій підхід полягає в приниженні честі, гідності й ділової репутації або в моральних переживаннях у зв'язку з ушкодженням здоров'я, а також унаслідок порушення інших прав [53, с. 14].

Вважаємо, що категорія моральної шкоди є багатогранною, та такою що не може бути визначна у межах єдиного юридичного поняття. Окрім того, на сьогодні законодавець не визначає ані мінімального, ані максимального розміру моральної шкоди, котрий може бути стягнений на користь особи, що її зазнала. Не дивлячись на кардинально різні та диференційовані підходи як у межах національної правової доктрини, так і у межах практики, вважаємо, що відсутність відповідних максимальних та мінімальних розмірів моральної шкоди видається позитивним явищем, що обумовлюється складністю її точного встановлення, а також необхідністю встановлення диференційованих розмірів останньої із урахуванням конкретного випадку. У межах розгляду та вирішення судами трудових спорів питання про відшкодування моральної шкоди зазвичай є вторинним, та піднімається позивачем у контексті забезпечення судового захисту трудового права як такого. Аналізуючи судову практику, встановимо, що, як приклад, можемо навести рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 01 липня 2021 року, справа № 761/17518/21, про зобов'язання вчинити дії та відшкодування моральної шкоди. У межах даної судової справи ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом до Національної академії образотворчого мистецтва і архітектури, про зобов'язання вчинити дії та відшкодування моральної шкоди, та просив суд: зобов'язати керівника відповідача, в особі виконуючого обов'язки ректора Національної академії образотворчого мистецтва і архітектури Ковальчука О.В., надати позивачу невикористану відпустку за 2018-2019 р. з 07.07.2021р. по

09.09.2021 р.; стягнути з відповідача на користь позивача моральну шкоду в розмірі 5000,00 грн., а також стягнути понесені судові витрати. Суд для аналізу відповідних правовідносин звернув увагу на положення ст. 74-80, 237-1 КЗпП України, ст. 11 Закону України «Про відпустки». За результатами відповідного комплексного аналізу суд прийшов до висновку про необхідність задоволення позову частково, та зокрема відшкодування моральної шкоди [54].

Таким чином, можемо встановити, що відшкодування моральної шкоди, у межах розгляду та вирішення трудових спорів опосередковується необхідністю матеріального відшкодування моральних незручностей, котрі були заподіяні особі, суб'єктом, з котрим вона була чи є поєднані трудовим правовідношенням.

Отже, можемо встановити, що найширшою за своїм юридичним змістом, є така підстава застосування судами законодавства про працю, як необхідність забезпечення суб'єктам звернення до суду прямої реалізації їх прав та обов'язків.

По-четверте, підставою застосуваннями судами законодавства про працю є необхідність встановлення правового статусу суб'єктів і визначення правовідношення, котре має місце між ними. Можемо встановити, що категорія правового статусу є однією із основоположних юридичних категорій, що відображають визначення та вираження правового аспекту й статусу того чи іншого суб'єкта. Відзначимо, що на сьогодні у межах національної правової доктрини існують різні правові підходи до визначення категорії «правовий статус». До прикладу, вчений Ромашов Р.А. вважає, що «правовий статус – це сукупність прав та обов'язків, які персоніфікують особу в якості учасника юридично значимих відносин»; «правове становище – сукупність факторів, визначаючих місце особи в правотворчому і право-реалізаційному процесі; в якості складових елементів включає правовий статус, а також зв'язки і взаємодію особи, що характеризують його розташування в механізмі правового регулювання» [55, с. 3]. Відзначимо, що у межах трудових правовідносин визначення положення про правовий статус та правове становище конкретного суб'єкта є вкрай важливим, що опосередковується необхідністю визначення не

лише його прав та обов'язків, але й можливих взаємозв'язків, котрі будуть виникати між даним суб'єктом, та іншими учасниками відповідних правовідносин. Можемо встановити, що суди у більшості випадків для визначення правового статусу особи у межах трудових правовідносин, на пряму звертаються до положень трудового законодавства. При цьому аналіз національної судової практики надав можливість встановити, що позивачі у межах даної категорії справ, як правило, звертаються із такими позовними вимогами, як: «встановлення факту працевлаштування без укладення трудового договору», «про встановлення факту трудових правовідносин», «про встановлення факту перебування у трудових відносинах», тощо. Відтак, у даній площині пропонуємо здійснити аналіз одного із типових судових рішень щодо вирішення питання про встановлення правового статусу того чи іншого суб'єкта. До прикладу, у межах рішення Кіровського районного суду м. Кіровограда від 12 квітня 2017 року, справа № 404/3866/16-ц, про встановлення факту працевлаштування без укладення трудового договору, позивач звернулася з позовом до відповідача про встановлення факту працевлаштування без оформлення трудової угоди у Фізичної особи-підприємця ОСОБА_2 на посаді адміністратора в період з 17.08.2015 року по 31.01.2016 року із занесенням відомостей до трудової книжки. У свою чергу, керуючись положеннями ст. 2, 21, 24, 232, 233, 235, 237-1 КЗпП України, суд прийшов до висновку про необхідність відмовити у задоволення позовних вимог у повному обсязі. Таким чином, у межах даного провадження за позивачем так і не було закріпленого правового статусу працівника, а відтак останній позбавлених всіх тих прав та юридичних гарантій, що надаються працівникам при реалізації ними своїх трудових функцій [56]. Протилежною була ситуація у межах судового рішення Кам'янець-Подільського міськрайонного суду Хмельницької області від 12 квітня 2011 року, справа № 2-639/11 про встановлення факту трудових правовідносин та визнання договорів підряду строковими трудовими договорами. Відзначимо, що даний трудовий спір є нетиповим з точки зору наявної судової практики, разом із тим

надзвичайно поширеним у практичному аспекті розмежування трудових та цивільних правовідносин. Відтак, у межах даної справи, відповідач ОСОБА_3 звернувся до суду із зустрічним позовом до ДП «Хмельницьк стандарт метрологія» про встановлення факту трудових правовідносин та визнання договорів підряду строковими трудовими договорами. У свою чергу суд, здійснивши комплексний аналіз як положень трудового, так і цивільного законодавства, вирішив відповідний спір на користь відповідача, та визнав, що між позивачем та відповідачем мали місце не цивільні відносини підряду, а саме трудові правовідносини із виконанням відповідачем трудової функції. Таким чином, за результатами проведеного розгляду, суд здійснив імперативне визначення правових статусів суб'єктів, точніше провів зміну відповідних статусів, адже сторони перестали фактично бути контрагентами у договорі підряду, а стали сторонами трудового договору, зокрема працівником та роботодавцем, що обумовлює покладення на останні ряду специфічних прав та обов'язків трудового характеру [57].

Таким чином, підводячи загальний підсумок можемо встановити, що на сьогодні підстави застосування судами законодавства про працю є диференційованими, та спрямовані на безпосереднє правове регулювання трудового спору, що має місце між сторонами.

1.3. Класифікація джерел права, які застосовуються судами при розгляді та вирішенні трудових спорів

Сфера трудових правовідносин є однією із найбільш конфліктних сфер у межах національного судової практики. Це пояснюється високою ймовірністю виникнення відповідних ризиків у трудовій сфері, а відтак й юридичних суперечок, що потребують вирішення судами. Суди, як органи національного правосуддя для врегулювання правових спорів звертаються до положень правових джерел. Відтак, розгляд питання класифікації джерел права, які

застосовуються судами при розгляді та вирішенні трудових спорів видається вкрай актуальним.

Переходячи до аналізу даного питання, варто встановити, що першопочаткового розгляду потребує базова категорія даного дослідження, а саме юридична категорія «джерело права». Відзначимо, що правова суть аналізованої нами категорії є дискусійною та належить до числа найбільш незрозумілих у правовій науці. Можемо встановити, що у межах національної правової доктрини існують диференційовані підходи до визначення даної категорії. Зокрема:

- Відповідно до думки вченого С.О. Дробишевського джерело права – це офіційно прийняті в цьому незалежному політичному суспільстві особливі форми вираження і закріплення чинних правових норм як наказів суверена, що надають вказаним правилам властивості загальнообов'язковості і гарантованості [59, С. 43].

- Вчений Р. Крос слушно зазначив, що в основному під джерелом розуміють не причину походження, пряму або віддалену, а таке джерело, з якого норма отримує свою юридичну силу, тобто стає правовою нормою [60, С. 9].

- Науковець М.В. Цвік досліджуючи категорію «джерело права» пропонував визначати останню крізь призму її різновидів, і встановлював, що джерело права – це сили, що творять право (джерелом права вважають волю Бога, волю народу, правосвідомість, ідею справедливості, державну владу); вони можуть мати матеріальний і ідеальний зміст; пам'ятки історії, які колись мали значення чинного права («Руська Правда» в Київській Русі чи Закони Хаммурапі у Стародавньому Вавилоні); матеріали, що покладені в основу того чи іншого законодавства (наприклад, коли римське право послужило джерелом для пізніших нормативно-правових актів); засоби пізнання чинного права (коли право можна пізнати з закону) тощо [61, С.178].

Відтак, можемо встановити, що юридична категорія «джерело права» багатогранна та комплексна. Разом із тим, на наше переконання, видається

необхідно підтримувати доктринальну позицію відповідно до якої надається класичне визначення аналізованої нами категорії, яке є у міру загальним та у міру конкретним. Відтак, вважаємо, що джерело права – це форма зовнішнього вираження та закріплення правових норм, що забезпечує їхню об'єктивізацію та загальнообов'язковість. Самі по собі джерела права видаються диференційовані за своєю юридичною формою, що визначається багатогранністю вітчизняного законодавства загалом. Класифікація джерел права – це поділ останніх за відповідними критеріями, що опосередковуються комплексним аналізом їх різновидів. Відзначимо, що джерела права, які застосовуються судами при розгляді та вирішенні трудових спорів, так само як і джерела права загалом можуть підлягати класифікації. Відтак, нижче пропонуємо сконцентрувати увагу на останній.

I. *За способом свого формування* джерела права, які застосовуються судами при розгляді та вирішенні трудових спорів поділяються на:

- Формальні, тобто ті, які на пряму виходять від законодавця, формуються у межах публічно-правової площини та санкціонуються з метою забезпечення безперешкодного правового регулювання відповідних трудових правовідносин. Можемо встановити, що на практиці саме дана група джерел права застосовується судами, що опосередковується нормативною визначеністю, стабільністю та передбачуваністю останніх;

- Неформальні (соціальні) джерела – це ті джерела права, котрі формуються соціумом загалом, не виходять від законодавця, а формуються шляхом довготривалої практики суспільного життя у межах певної площини. При цьому справедливо зазначити, що неформальні джерела обмежено застосовуються судами, що опосередковано у певній мірі їх нестабільністю та можливістю зміни під впливом певних явищ.

II. *За предметом правового регулювання* джерела права, які застосовуються судами при розгляді та вирішенні трудових спорів поділяються на:

- Джерела трудової галузі – це основні та ключові джерела, що застосовуються судами при розгляді та вирішенні трудових спорів. Це опосередковується спеціалізованістю останніх та можливістю забезпечити пряме регулювання суспільних відносин у відповідній площині;

- Джерела інших галузей – це правові джерела, які застосовуються поруч із вище проаналізованими, та переважно як додаток до них, що опосередковується необхідністю забезпечити комплексність регулювання трудових відносин як таких.

III. Вчений П.Д. Пилипенко аналізуючи безпосередньо джерела трудового права, пропонує здійснювати їх класифікацію за видами правовідносин: акти, що регулюють трудові відносини й ті, що тісно з ними пов'язані; за сферою дії: загальні й локальні джерела трудового права; залежно від юридичної сили: закони (загальні і спеціальні) й підзаконні акти (акти Президента й Кабінету Міністрів України, відомчі нормативні акти й акти локально-правового характеру) [62, С. 21-22].

IV. Н.Б. Болотіна теж наводить класифікацію джерел трудового права:

- за способом прийняття: акти державно-правові (закони, укази, постанови тощо) й договірно-правові, що приймаються за угодою між працівниками й роботодавцями (колективні угоди, колективні договори тощо);
- за територіальною спрямованістю: внутрішньо-державні й міждержавні акти;
- за критерієм юридичної сили: Конституція України, закони, підзаконні нормативно-правові й договірно-правові акти;
- за сферою дії: централізовані й локальні нормативно-правові акти;
- залежно від ступеня узагальненості: кодифіковані, комплексні й поточні нормативно-правові акти [63, с. 105].

V. На наше переконання, оптимальним з прикладної точки зору є класифікації джерел права залежно від їх правової суті. Відтак, за даним критерієм джерела права, які застосовуються судами при розгляді та вирішенні трудових спорів слід поділяти на: джерела національного законодавства,

джерела міжнародного законодавства та судову практику як правове джерело. Нижче, пропонуємо здійснити аналіз останніх в аналізованій нами площині.

По-перше, національне законодавство як джерело права, що застосовується судами при розгляді та вирішенні трудових спорів являє собою безпосередню та основоположну базу, що опосередковується особливостями національної правової системи. Відтак, суди при розгляді трудових спорів обґрунтовують свої позиції посиляючись на положення Конституції України, ряду законів та підзаконних нормативно-правових актів.

- Конституція України як джерело права застосовується національними судами при вирішенні трудових спорів у якості норм найвищої юридичної сили та прямої дії. Найвища юридична сила Конституції щодо всіх законів та інших нормативно-правових актів зумовлюється тим, що вона за своєю соціально-правовою природою є установчим нормативно-правовим актом держави. Цим пояснюються такі її властивості, як первинність, «першопочатковість», пріоритетність у встановленні визначальних засад суспільного і державного устрою, становища людини в суспільстві; універсальність (Конституція врегульовує всі основні питання суспільного і державного життя, основні відносини людини з державою); винятковість, унікальність у регулюванні основних засад держави і суспільства; підвищена юридична стабільність (зокрема, внаслідок специфічного, ускладненого порядку її зміни) [64, с. 47]. Можемо встановити, що конституційні положення закріплюють загальні правові орієнтири регулювання питань праці, її оплати, винагороди за неї, тощо. Відповідні питання врегульовані у межах ст. 43-46 Конституції України. Суди при розгляді та вирішенні трудових спорів зазвичай звертаються до вище зазначених конституційних положень аби підкреслити необхідність втілення на практиці конституційних прав людини й громадянина, забезпечити їх непорушність та основоположність. До прикладу, у межах рішення Придніпровського районний суд м. Черкаси від 11 січня 2016 року, справа № 711/11315/15-ц, суд вирішуючи питання про стягнення заборгованості по заробітній платі у мотивувальній частині звернув увагу на

положення ст. 43 Конституції України. Аналіз останньої надав можливість констатувати суду, що «Конституційне право громадян на оплату праці розглядається як одне з найбільш важливих та пріоритетних засад становлення і розвитку суспільства, ефективний засіб стимулювання працівників та службовців до належного та якісного виконання службових обов'язків» [65]. У даній площині можемо встановити, що суд не наводить безпосередній нормативний виклад ст. 43 Конституції України у межах мотивувальної частини свого рішення, а на основі аналізу останньої із урахуванням фактичних обставин справи, наводить умовивід, котрий буде у подальшому розкритий для обґрунтування судом свого рішення. Разом із тим, окрім положення Конституції України суд, розглядаючи дану справу, також звертався до положень профільного трудового законодавства, зокрема до Кодексу законів про працю України. Іншим прикладом застосування положень Конституції України судом при вирішенні трудових спорів є рішення Херсонського міського суду 05 липня 2021 року справа №766/1347/17 про стягнення не донарахованої заробітної плати, компенсації за відпустку, нарахованої, але в повному обсязі не виплаченої заробітної плати, середнього заробітку за час затримки розрахунку, інфляційних втрат, компенсації за невикористані дні відпустки, індексації. У межах даного судового рішення, суд здійснив пряме цитування положення ст. 43 Конституції України, та зазначив, що «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, та на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом» [66]. При цьому для деталізації конституційних положень також судом були наведені правові постулати закріплені у межах КЗпП України, ЦК та ряду профільних законів. Отже, вибірковий аналіз судової практики надав можливість встановити, що Конституція України застосовується національними судами України як джерело права при розгляді та вирішенні трудових спорів в контексті загально обов'язкового джерела, котре виступає базою для правового аналізу спірної

ситуації, котра предстала перед судом. Окрім того, варто констатувати, що положення Конституції завжди застосовуються у безпосередньому симбіозі із положеннями профільних як кодифікованих, так і некодифікованих нормативно-правових актів.

● _____ Закони України як джерело права, яке застосовується національними судами при вирішенні трудових спорів визначається переліком актів вищої юридичної сили, що формуються, розробляються та приймаються єдиним органом законодавчої влади в Україні – Верховною Радою України, та спрямовані на забезпечення безпосереднього та прямого правового регулювання трудових правовідносин. Відзначимо, що закони як джерело права не є однорідними та можуть бути класифіковані за певними критеріями. Відтак, вчена О.Ф. Скакун за структурною формою закони поділяє на: кодифіковані та некодифіковані [67, с. 321]. Варто встановити, що у аналізованій нами площині як джерела права, що застосовуються судами при розгляді та вирішенні трудових спорів безпосередньо беруться до уваги як кодифіковані, так і некодифіковані закони. Аналізуючи кодифіковані закони, варто встановити, що основним із них є Кодекс законів про працю України. Вище зазначений нормативно-правовий акт характеризується рядом специфічних ознак, що надає можливість опосередковувати його правовий статус. Відтак, зазначимо, що КЗпП України характеризується тим, що:

- є єдиним спеціальним кодифікованим актом у сфері правового регулювання трудових відносин;
- характеризується підвищенням рівнем стабільності, сталості та нормативної якості;
- закони та підзаконні нормативно-правові акти мають відповідати положенням КЗпП України;
- положення актів трудового законодавства України можуть у встановленому порядку визнаватися нечинними, якщо вони не відповідають КЗпП України.

Разом із тим, можемо встановити, що даний акт, не дивлячись на тривалу історію свого існування та неоднозначність поглядів сучасників все ж на сьогодні залишається єдиним кодифікованим актом, що застосовується у межах комплексного правового регулювання трудових відносин. Суди при розгляді та вирішенні трудових спорів звертають увагу як на окремі положення даного кодифікованого акту, так і на безпосередню сукупність нормативних приписів останнього. До прикладу, Печерський районний суд м. Києва у своєму рішенні від 20 листопада 2015 року, справа № 757/20879/14-ц, про стягнення заборгованості по заробітній платі та відшкодування моральної шкоди, обґрунтовуючи свою позицію й аналізуючи правовідносини, які мали місце між суб'єктами спору звертав свою увагу на положення ст. 94, 97, 50, 237-1, КЗпП України. При цьому останні застосовувалися не відокремлено одна від одної, а у своїй сукупності, що надає можливість забезпечити цілісність, комплексність та взаємообумовленість правового регулювання, як такого [68]. Принагідно зазначимо, що на сьогодні, у межах вітчизняної правової доктрини та відповідної практики ведуться дискусії у площині удосконалення кодифікованого акту, що забезпечує правове регулювання трудових відносин. Терех Олена у своїй статті зазначає, що чинне українське трудове законодавство характеризується застарілістю. Так, чинний Кодекс Законів про працю був прийнятий ще в 1971 році, коли Україна перебувала у складі Радянського Союзу. Хоча, звичайно, із здобуттям Україною незалежності в даний нормативно-правовий акт вносилися зміни (за останні пів століття кодекс зазнав уже 95 редакцій), його норми потребують оновлення із врахуванням сучасного стану трудових відносин в Україні, а також адаптації положень кодексу до європейських стандартів. За останні роки різні політичні сили подавали до Верховної Ради України проекти Трудових кодексів, однак можемо констатувати, що жоден з них поки не був прийнятий [15]. Відтак, прийняття Трудового кодексу України розглядається не просто як необхідність, а як «вимога часу», враховуючи усі зміни системи суспільних відносин, що відбуваються в Україні, які, безумовно, торкаються і сфери праці [69, с. 150].

Таким чином, цілком можливим є те, що зовсім скоро у площині джерельної бази правового регулювання трудових відносин з'явиться новий законодавчий нормативно-правовий акт, котрий буде відповідати вимогам часу.

Продовжуючи розгляд обраної проблематики, можемо встановити, що національні суди при розгляді трудових спорів як джерело права застосовують положення не лише профільного кодексу, але й інших кодифікованих актів, котрі здійснюють правове регулювання відносин суміжних до трудових. Відтак, судова практика, як правило, звертає увагу на нормативні положення Цивільного кодексу України. При розгляді та вирішенні трудових спорів національні суди звертаються до положень ст. 16 та ст. 23 ЦК. Ст. 16 ЦК застосовують у контексті аналізу визначення коректності обраного способу захисту суб'єктами, котрі звернулися до суду, а ст. 23 ЦК щодо відшкодування моральної шкоди у контексті вирішення трудового спору. Як приклад, можемо навести рішення Ленінського районного суду м. Запоріжжя від 29 серпня 2018 року, справа №334/4365/18 про визнання незаконним звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, відшкодування моральної шкоди [70]. Отже, можемо встановити, що трудові спори є комплексними, а вирішення останніх характеризується необхідністю звернення не лише до профільного кодифікованого акту, КЗпП України, але й до непрофільних кодифікованих актів, зокрема ЦК.

Окрім кодифікованих законів у межах національної судової практики, суди для розгляду та вирішення відповідних трудових спорів звертаються також і до положень некодифікованих актів національного законодавства. Відповідні некодифіковані закони часто йменуються також поточними законами, що опосередковується автономним статусом останніх, відносною самостійністю та специфічними сферами втілення нормативних приписів їх на практиці. При цьому у межах мотивувальної частини судових рішень поточні акти національного трудового законодавства застосовуються в аспекті якісного продовження та деталізованого розкриття правових постулатів КЗпП.

● Підзаконні нормативно-правові акти як джерело права застосовується національними судами при вирішенні трудових спорів та являють собою окрему сукупність правової площини нормативних приписів, що забезпечуються правове регулювання відповідних конфліктних відносин як таких. Встановимо, що підзаконні нормативно-правові акти – це правові акти Президента України, Верховної Ради України, відповідних міністерств та відомств, що приймаються уповноваженими на те суб'єктами з метою забезпечення комплексного правового регулювання суспільних відносин. Аналізуючи підзаконні нормативно-правові акти в аспекті джерел правового застосування, необхідним видається надати визначення даної базової правової категорії. Відтак, встановимо, що у межах юридичної енциклопедії підзаконний акт розглядається як акт, прийнятий компетентними органами державної влади чи уповноваженими державою іншими суб'єктами на підставі закону, відповідно до закону і в порядку його виконання [71, с. 220]. Принагідно зазначимо, що підзаконні нормативно-правові акти мають обов'язково відповідати положенням законів, не суперечити їм та сприяти формуванню комплексному правового розуміння суті правового регулювання тієї чи іншої сфери. Аналіз вітчизняної судової практики надає можливість встановити, що суди при відправленні правосуддя комплексно застосовують як положення законів, так і відповідних підзаконних нормативно-правових актів. До прикладу, у межах судового рішення Святошинського районного суду м. Києва, суд розглядаючи справу про поновлення на роботі та оплати за час вимушеного прогулу, аналізуючи відповідні положення законів, здійснює також посилання і на постанову Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2004 року №468 «Про затвердження положень про прийом, стажування слухачів та працевлаштування випускників Національної академії державного управління при Президентові України, а також переліку органів, де проводиться стажування слухачів Національної академії», постанову Кабінету Міністрів України від 15 лютого 2002 року № 169 «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців»,

наказ Міністерства освіти і науки України від 11.03.2002 року №183, та ряд інших підзаконний нормативно-правових актів [72].

Таким чином, можемо встановити, що підзаконні нормативно-правові акти, так само як і положення законів застосовуються судами при відправленні правосуддя та вирішенні трудових спорів на практиці.

По-друге, міжнародні договори та акти міжнародно-правового характеру як джерела, що застосовуються судами при розгляді та вирішенні трудових спорів на сьогодні визначаються та визнаються одними із домінуючих правових актів, котрі застосовуються національними судами для відправлення правосуддя. Даний стан речей опосередкований зокрема конституційними положеннями, ратифікацією Україною ряду міжнародних договорів, а також участю України у відповідних міжнародних організаціях. Відзначимо, що у межах міжнародного законодавства є сформованою цілісна система міжнародних стандартів у сфері праці. Відтак, у межах даної системи міжнародних стандартів у сфері праці передбачається їх класифікацію за:

- сферою дії (універсальні та регіональні (європейські, азіатські, американські, африканські, СНД);
- за змістом (у сфері праці та відпочинку, у соціальному забезпеченні, у тому числі й у соціальному страхуванні, тощо);
- за суб'єктами (встановлюються щодо праці окремих суб'єктів – дітей, жінок, окремих працівників: моряків, шахтарів, працівників сільського господарства, сфери торгівлі та ін.) [73, с. 220]. Відзначимо, що міжнародне законодавство сфері праці сформовано таки чином, що здійснюється безпосереднє правове регулювання кожних із вище наведених сфер стандартів, шляхом закріплення останніх у межах конвенцій, рекомендацій, тощо. Встановимо, що у межах національної правової доктрини зазначалось, що для сучасної системи міжнародного права все більш характерною рисою стає диференціація, внаслідок якої виникають спеціальні правові акти, що містять норми вузької спеціалізації. Така специфікація над національного права породила велику кількість міжнародних угод, що прямо чи опосередковано

регулюють трудові чи пов'язані із трудовими відносини. Водночас для України на сучасному етапі її розвитку важливим завданням стає уніфікація національної правової системи із правовою системою Європейського Союзу [74, с.72]. Дана уніфікація зокрема проявляється й у площині здійснення правосуддя із урахуванням європейських стандартів як таких. У межах судової практики національні суди, як правило, звертають увагу на правові постулати висвітлені та закріпленні у межах діяльності Міжнародної організації праці. Відтак, при вирішенні трудових спорів зазвичай аналізуються саме правові акти даної організації. Окрім того, суди також звертають увагу на положення так званих загальних міжнародно-правових актів, серед яких можна виокремити Конвенцію про захист прав людини та основоположних свобод та Міжнародний пакт про економічні соціальні та культурні права. До прикладу, у межах рішення Печерського районного суду м. Києва від 07 червня 2019 року, справа № 757/73497/17-ц, про поновлення на роботі та виплату заробітної плати за час вимушеного прогулу суд при вирішенні відповідного трудового спору звернув увагу на положення ст. 6 та ст. 13 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, у контексті визначення питання про те, що кожен має право на справедливий і публічний розгляд його справи упродовж розумного строку незалежним і безстороннім судом, встановленим законом, який вирішить спір щодо його прав та обов'язків, а також у межах визначення права на ефективний засіб юридичного захисту в національному органі, навіть якщо таке порушення було вчинене особами, які здійснювали свої офіційні повноваження [75]. Таким чином, суди при вирішенні трудових спорів звертають увагу на загальні положення Конвенції щодо питання доступу до правосуддя, а також права на справедливий судовий розгляд. Окрім того, можемо встановити, що при вирішенні юридичних суперечок в аспекті стягнення не виплаченої заробітної плати у більшості судових рішень також можна знайти посилання на положення статті першої Протоколу №1 Європейської конвенції «Про захист прав людини та основоположних свобод». Відтак, у межах рішення Вільнянського районного суду Запорізької області від 28.09.2018 року, справа №

314/3380/18 про стягнення не виплаченої заробітної плати і середнього заробітку за затримку з розрахунком, суд встановив, що «несвоєчасна або неповна виплата відповідних належних людині виплат, зокрема заробітної плати, порушує конституційний принцип, який гарантує забезпечення державою життєвого рівня достатнього для задоволення необхідних життєвих потреб і порушує право власності громадян на такі виплати, згідно позиції Європейського Суду з прав людини це є прямим порушенням статті першої Протоколу №1 Європейської конвенції «Про захист прав людини та основоположних свобод», де зазначено: «Всяка фізична або юридична особа має право мирно володіти своїм майном. Ніхто не може бути позбавлений свого майна інакше як в інтересах суспільства і на умовах, передбачених законом або загальними принципами міжнародного права» [76]. Отже, можемо констатувати, що національні суди здійснюють комплексний аналіз положень міжнародних нормативно-правових актів з метою забезпечення відповідного детального правового регулювання конфліктних відносин у трудовій сфері. Разом із тим, можемо встановити, що вище нами була проаналізованою судовою практика вирішення трудових спорів у межах котрої суди здійснювали посилення на положення так званих загальних міжнародних правових актів. Загальність останніх опосередковується тим, що правові постулати закріплені у їх межах можуть бути застосовані для правового регулювання не лише трудових, але і ряду інших юридичних спорів. Разом із тим, як нами вже було зазначено вище існує ряд актів міжнародно-правового характеру, що переважно застосовуються для правового регулювання трудових відносин. Серед останніх можна виокремити Конвенції Міжнародної організації праці. До прикладу, у межах рішення Вінницького районного суду Вінницької області від 04 червня 2018 року, справа № 128/2923/17, про порушення права на відпустку та донарахування й виплату допомоги по вагітності і пологах, суд звернув увагу на положення п. 1 ст. 3 Конвенції МОП № 103. Зокрема були проаналізовані положення, котрі встановлювали, що «Після пред'явлення медичної довідки, яка засвідчує передбачуваний строк її пологів, жінка, відносно якої

застосовується ця Конвенція, має право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами». У межах даної справи, судом було встановлено, що скорочення відпустки по вагітності та пологах в Національному законодавстві не має та бути не може, оскільки такі дії прямо заборонені Конвенцією МОП [77].

Таким чином, можемо констатувати, що національні суди при розгляді та вирішенні трудових спорів звертають увагу на положення як національного, так і міжнародного законодавства різного характеру, що сприяє комплексному правовому регулюванню відповідних конфліктних правовідносин, вирішення відповідного спору, а також ухвалення законного, обґрунтованого та вмотивованого судового рішення. Окрім того, у контексті євроінтеграційних процесів саме роль міжнародних нормативно-правових актів має стати однією із основоположних у межах відправлення правосуддя загалом.

По-третє, у межах національного правосуддя узвичаєною наразі є практика звернення уваги на положення судових рішень суддів вищих інстанцій, задля забезпечення правового регулювання конфліктних правовідносин, та відповідного вирішення юридичного спору загалом. Не дивлячись на те, що в Україні як такого судового прецеденту, у розумінні останнього з позиції англо-американської правової сім'ї немає, національні суди часто на практиці звертають увагу на судову практику Конституційного Суду України, Верховного Суду, а також практику Європейського суду з прав людини. Дане положення може бути підтверджено і відповідним законодавчим положенням. Так, редакція ЦПК України від 2017 року в ст. 10 закріплює, що суд застосовує при розгляді справ (тобто, трудових спорів в тому числі) практику Європейського суду з прав людини [78]. Відтак, нижче необхідним видається сконцентрувати увагу на комплексному аналізі відповідної судової практики.

- Рішення Конституційного Суду України з точки зору своєї правової природи неоднозначно розглядаються у межах національної правової доктрини. Одні науковці стверджують, що останні характеризуються самостійністю з точки зору джерельної бази, інші ж стверджують на необхідність застосування

відповідних рішень у своїй безпосередній сукупності з правовими нормами. До прикладу, у межах національної правової доктрини має місце позиція про те, що акти Конституційного Суду України не можуть розглядатися як самостійні джерела права. Вони є інтерпретаційними актами, мають допоміжний характер і можуть бути застосовані лише у зв'язку із застосуванням відповідної норми [79, с. 14]. Можемо встановити, що дана правова позиція є неоднозначною, що однак не применшує її правового значення з практичної точки зору. Неоднозначність останньої полягає у тому, що рішення КСУ можуть розглядатися також і в аспекті так званої негативної нормотворчості, що полягає у можливості визначення неконституційними актів національного законодавства чи окремих їх положень, відтак, посилення на рішення КСУ буде основоположним у межах правового регулювання тих чи інших груп суспільних відносин. Аналізуючи судову практику вирішення трудових спорів, встановимо, що посилення на рішення КСУ у відповідних судових рішеннях є поширеною практикою. Наприклад, у межах рішення Мелітопольського міськрайонного суду Запорізької області від 06 вересня 2019 року, справа № 320/9852/18 про поновлення на роботі, суд для врегулювання відповідного трудового спору звернув увагу відразу на три рішення КСУ, а саме на рішення Конституційного Суду України від 12 квітня 2012 року № 9-рп/2012, рішення Конституційного Суду України від 7 липня 2004 року № 14-рп/2004, рішення Конституційного Суду України від 04 вересня 2019 року № 6-р(П)/2019. Суд, зокрема встановлював, що «у Рішенні Конституційного Суду України від 12 квітня 2012 року № 9-рп/2012 зазначено, що рівність та недопустимість дискримінації особи є не тільки конституційними принципами національної правової системи України, а й фундаментальними цінностями світового співтовариства, на чому наголошено у міжнародних правових актах з питань захисту прав і свобод людини і громадянина... Конституційний Суд України вказував, що мета встановлення певних відмінностей (вимог) у правовому статусі працівників повинна бути істотною, а самі відмінності (вимоги), що переслідують таку мету, мають відповідати конституційним положенням, бути

об'єктивно виправданими, обґрунтованими та справедливими (абзац сьомий підпункту 4.1 пункту 4 мотивувальної частини Рішення від 7 липня 2004 року № 14-рп/2004). З огляду на це Конституційний Суд України зазначає, що не може бути дискримінації у реалізації працівниками трудових прав. Порушення їх рівності у трудових правах та гарантіях є недопустимим, а будь-яке обмеження повинне мати об'єктивне та розумне обґрунтування і здійснюватися з урахуванням та дотриманням приписів Конституції України та міжнародних правових актів. ...Таким чином, Конституційний Суд України у Рішенні від 04 вересня 2019 року № 6-р(П)/2019 дійшов висновку, що положення частини третьої статті 40 Кодексу є такими, що поширюються на усі трудові правовідносини та не суперечать Конституції України» [80].

Таким чином, суд здійснюючи врегулювання трудового спору, для аналізу правовідносин, що виникли між сторонами безпосередньо звертає увагу на положення закріпленні у межах рішень КСУ. Останні ж надають можливість проаналізувати відповідні суспільні відносини, не лише з точки зору національного законодавства, але й з точки зору конституційного тлумачення, що беззаперечно позитивним чином впливає на правове розуміння суті останніх, а також напрямків їх правового регулювання загалом.

- Практика Верховного Суду як джерело право відносно часто застосовується у межах національної судової практики при вирішенні трудових спорів. Це опосередковується правовою природою актів Верховного Суду, а також призначенням останніх у межах загальної системи права загалом. У даній площині на особливу увагу заслуговує думка вченого В.В. Лазарева, який досліджуючи правову природу актів ВС характеризує нормативність цих актів: «У постановах пленуму Верховного Суду завжди містилися, містяться та не можуть не міститися правила поведінки загального характеру, що звернені якраз не до конкретного суду, а до всіх судових інстанцій та до невизначеного кола осіб у зв'язку з можливістю їх звернення до судових органів. Одноразове застосування норм права ніколи не вичерпує змісту керівного роз'яснення. Керівні роз'яснення (вказівки) пленуму хоча й тимчасово, але заповнюють

прогалини у законодавстві, вносять новий елемент до правового регулювання. Постанови відрізняються достатньою визначеністю та містять положення нормативного характеру, що мають юридичну силу» [81, с. 162-163]. З позицією даного науковця складно не погодитися, що опосередковується роллю, суттю, а також безпосереднім призначення актів Верховного Суду, для забезпечення правового аналізу та відповідного правового регулювання суспільних відносин. Аналізуючи судову практику, можемо встановити, що, до прикладу, у межах рішення Дарницького районного суду м. Києва від 20 вересня 2018 року, справа № 753/12524/16-ц про визнання наказу про звільнення недійсним, зміну підстави звільнення, зобов'язання внести зміни до трудової книжки, стягнення заробітної плати, вихідної допомоги, середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу та моральної шкоди, суд при аналізі відповідних спірних правовідносин звертає увагу на положення постанови Пленуму Верховного Суду України № 13 від 24 грудня 1999 року «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці». Відтак, у межах судового рішення було встановлено, що: «згідно з п. 6 постанови Пленуму Верховного Суду України № 13 від 24 грудня 1999 року «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» судам належить мати на увазі, що відповідно до загальних положень статей і ст. 2 Закону України « Про оплату праці» розмір заробітної плати за працю на підставі трудового договору залежить від професійно-ділових якостей працівника, складності й умов виконуваної ним роботи, результатів останньої та господарської діяльності підприємства і що за своєю структурою заробітна плата складається: з основної - винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків); із додаткової – винагороди за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці (доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій); а також із заохочувальних та компенсаційних виплат - винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними

системами і положеннями, компенсаційних та інших грошових і матеріальних виплат, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад установлені цими актами норми [82].

Таким чином, положення вітчизняного законодавства застосовувалися судом при аналізі спірних правовідносин, виходячи із контексту встановленим Верховним Судом, у межах своєї постанови. У загальному можемо встановити, що відповідні постанови Верховного Суду та Верховного Суду України носять важливий інформаційний, інтерпретаційний та прикладний характер, що надає можливість забезпечити цілісність правового розуміння, а також вироблення правового шляху вирішення конфліктної ситуації, що має місце між сторонами.

● Практика Європейського суду з прав людини, прямо визнається джерелом права у межах національного законодавства, а саме Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 02.12.2012. Відтак, ч.1 ст. 17 вище зазначеного закону встановлює, що «суди застосовують при розгляді справ Конвенцію та практику Суду як джерело права» [83]. Аналіз національної судової практики надає можливість встановити, що суди при відправленні правосуддя користуються правовими положеннями та постулатами, викладеними у рішеннях ЄСПЛ. До прикладу, у межах рішення Нікопольського міськрайонного суду Дніпропетровської області від 31.03.2017 року, справа № 182/3318/16-ц про стягнення індексації заробітної плати та середнього заробітку за час затримки розрахунку, аналізуючи спірні правовідносини суд звернув увагу на положення, викладені у декількох рішеннях ЄСПЛ, зокрема «Кечко проти України», «Михайлюк та Петров проти України», «Полторацький проти України», «Тимошенко проти України», «Медведев та інші проти Франції», «Будченко проти України». При цьому звернення до справи «Кечко проти України» відбувається у аспекті тлумачення категорії «власність», «Михайлюк та Петров проти України», «Полторацький проти України» щодо аналізу категорії «згідно із законом», «Тимошенко проти України» для аналізу критерію «юридична визначеність», тощо [84]. Відзначимо, що суд при розгляді та вирішенні відповідного трудового спору

комплексно звертав увагу на положення окремих правових положень, що закріплені у відповідних рішеннях ЄСПЛ. Аналіз останніх у безпосередній сукупності із нормами національного законодавства надав можливість суду врегулювати спірні правовідносини, котрі мали місце між сторонами. Разом із тим, судовій практиці відомі випадки, коли суд, вирішуючи трудовий спір бере до уваги безпосередньо лише одне рішення ЄСПЛ. До прикладу, у межах рішення Рогатинського районного суду Івано-Франківської області від 27 березня 2017 року, справа № 349/147/17 про стягнення індексації заробітної плати, суд взяв до уваги правові постулати, закріплені у межах рішення ЄСПЛ «Кечко проти України». Відтак, суд встановлює «як зазначено у п. 23 рішення ЄСПЛ в справі «Кечко проти України» від 08 листопада 2005 року в межах свободи дій держави визначати, які надбавки виплачувати своїм робітникам з державного бюджету. Держава може вводити, призупиняти чи закінчити виплату таких надбавок, вносячи відповідні зміни в законодавство. Однак, якщо чинне правове положення передбачає виплату певних надбавок, і дотримано всі вимоги, необхідні для цього, органи державної влади не можуть свідомо відмовляти у цих виплатах доки відповідні положення є чинними» [85]. Відтак, аналіз положень, викладених у межах рішення ЄСПЛ у сукупності із положеннями національного та відповідного міжнародного законодавства надало можливість суду забезпечити комплексне правове регулювання відповідних конфліктних правовідносин та ухвалити вмотивоване судове рішення по суті юридичного спору.

Таким чином, встановимо, практика ЄСПЛ має одне із основоположних значень при розгляді та вирішенні відповідних трудових спорів, що сприяє комплексному правовому регулюванню конфліктних суспільних відносин, а також пошуку оптимального й правового шляху їх вирішення.

Висновки до 1 розділу

Розглянувши питання щодо правової природи трудових спорів та способів їх вирішення, про підстави застосування судами законодавства про працю,

класифікації джерел права, які застосовуються судами при розгляді та вирішенні трудових спорів можемо зробити ряд висновків:

1. У межах національної правової доктрини існують диференційовані підходи щодо визначення категорії трудовий спір. Разом із тим комплексний аналіз визначень, запропонованих у межах національного законодавства надає можливість встановити, що трудовий спір доцільно розглядати як правовідносини конфліктного характеру, що виникають у трудовій сфері, переважно між працівником та роботодавцем й опосередковані зміною умов праці, встановленням нових умов, а також порушенням вимог національного трудового законодавства та відповідних міжнародних стандартів загалом.

2. Аналіз національної правової доктрини надає можливість здійснити класифікацію трудових спорів за певними критеріями, зокрема за характером правових норм, що виступають підставою їх виникнення, за сферою виникнення трудового спору, за правовим характером, тощо. При цьому залежно від класифікації трудових спорів виокремлюються і пріоритетні способи їх вирішення. Відтак, національне законодавство та правова доктрина визначають диференційовані способи вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів.

3. Колективні трудові спори – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо: а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) невиконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю. Серед способів вирішення останніх виокремлюють: примирно-посередницькі процедури, що зводяться до діяльності таких суб'єктів як: примирні комісії, незалежні посередники та трудовий арбітраж. При цьому встановимо, що саме такий спосіб вирішення колективного трудового спору є бажаним для його учасників, адже спрямований на пошук консенсусу у мирному ключі. Разом із тим, законодавець виокремлює також і такий спосіб вирішення колективного трудового спору як страйк, який

характеризується рішучістю, ультимативними діями працівників, і фактичним тимчасовим припиненням діяльності конкретного підприємства, установи чи організації.

4. Індивідуальні трудові спори – це трудові спори, що нормативно визначені у межах глави XV Кодексу законів про працю України. Способи вирішення індивідуальних трудових спорів можна умовно класифікувати на три основні групи, а саме на досудовий, судовий та особливий. Досудовий спосіб вирішення опосередкований діяльністю комісій із трудових спорів, судовий визначається наказним та позовним провадженням, особливий опосередковується вирішенням індивідуальних трудових спорів, котрі виникають у межах трудової діяльності окремих категорій суб'єктів.

5. Актуальним на сьогодні залишається питання розроблення та нормативного закріплення системи альтернативного вирішення трудових спорів, що опосередковується гнучкістю, швидкістю та відповідною привабливістю, а відтак, і здатністю позитивного впливу на загальну практику вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів загалом.

6. Застосування судами законодавства про працю – це правова діяльність суду, що спрямовується на об'єктивізацію правових норм, та втілення останніх у практичній площині у межах певної групи конфліктних трудових відносин, що мають місце між сторонами.

7. Підстави застосування судами законодавства про працю є одним із різновидів загальних підстав, що зводяться до необхідності юридичного врегулювання трудового спору, як такого. Серед таких підстав можна виокремити: необхідність здійснення безпосереднього правового врегулювання юридичної суперечки, офіційного встановлення наявності чи відсутності юридичних фактів, забезпечення суб'єктам прямої реалізації їх прав та обов'язків, визначення правового статусу суб'єктів, тощо.

8. Класифікація джерел права – це поділ останніх за різними критеріями, що опосередковуються комплексним аналізом їх різновидів. В аналізованій нами площині, джерела права можуть класифікуватися залежно від

способу свого формування (формальні й неформальні), предмету правового регулювання (джерела трудового права, та джерела інших галузей права), та інших критеріїв, що були розглянуті нами вище у межах даного наукового доробку. Вважаємо, що оптимальною є класифікація джерел права, які застосовуються судами при розгляді та вирішенні трудових спорів за критерієм їх правової суті. Відтак, поділ останніх має здійснювати на акти національного законодавства, акти міжнародного законодавства, та судову практику. Кожна із груп вище зазначених джерел може бути поділена ще на окремі підгрупи. Відтак, серед актів національного законодавства можна виокремити Конституцію України, закони України (як кодифіковані, зокрема КЗпП України, так і поточні), підзаконні нормативно-правові акти. Акти міжнародного законодавства можуть бути репрезентованими положеннями актів загального міжнародного характеру, серед яких доцільно виокремлювати Конвенцію про захист прав людини й основоположних свобод, а також Міжнародний пакт про економічні соціальні та культурні права та спеціальними нормативно-правовими актами (серед яких можна виокремити конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці). Серед судової практики доречним видається виокремити практику Верховного Суду та Верховного Суду України, Конституційного Суду України та Європейського суду з прав людини.

РОЗДІЛ II ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВИХ ДЖЕРЕЛ ПРАВА, ЩО ЗАСТОСОВУЮТЬСЯ СУДАМИ ПРИ РОЗГЛЯДІ ТА ВИРІШЕННІ СПРАВ, ЩО ВИНΙΚАЮТЬ З ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

2.1. Особливості застосування законів України при розгляді справ, що виникають з трудових правовідносин

Сфера трудових правовідносин традиційно видається однією із найбільш конфліктних сфер суспільної взаємодії, що опосередковується недосконалістю правового регулювання відповідних суспільних відносин, диференціацією

інтересів працівників та роботодавців, а також обстоювання кожною із груп учасників трудових правовідносин своїх інтересів. Все це призводить до трудових спорів, котрі вирішуються судами. При цьому проблематика застосування законів України при розгляді справ, що виникають з трудових правовідносин є обмежено розглянутою у межах національної правової доктрини, що в свою чергу обумовлює актуальність останньої.

Переходячи до розкриття обраної нами проблематики по суті, перш за все доцільним видається сконцентрувати увагу на доктринальному аналізі категорії «судовий захист» та «право на судовий захист», зокрема. Відзначимо, що сфера трудових відносин видається однією із найбільш конфліктних сфер суспільної взаємодії, що обумовлюється диференціацією інтересів працівників та роботодавців, недосконалістю вітчизняного трудового законодавства, а також неможливістю у позасудовий спосіб вирішити суперечки котрі мають місце між сторонами. Відтак, з метою захисту своїх невизнаних, оспорюваних чи порушених прав учасники трудових правовідносин звертаються до суду як незалежної та незаінтересованої інституції, що уповноважена державою, а також законом розглядати та вирішувати спори, котрі виникають між сторонами. Право на судовий захист – це одне із основних прав, котре має бути не лише декларованим, але й належним чином реалізованим у демократичній та правовій державі. Ст. 55 Конституції України передбачає, що саме на суди покладено завдання захисту прав і свобод людини. Також як передбачено ст. 124 Основного Закону правосуддя в Україні здійснюють виключно суди. Делегування функцій судів, а також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами не допускаються. Юрисдикція судів поширюється на будь-який юридичний спір та будь-яке кримінальне обвинувачення. У передбачених законом випадках суди розглядають також інші справи. Таким чином, можемо встановити, що судова форма захисту прав та свобод людини й громадянина є домінуючою, а також такою, що здатна забезпечити повний та всебічний розгляд правового конфлікту. Вчений І.В. Дашутін наголошує, що право на судовий захист – це передбачена

законодавством можливість фізичних та юридичних осіб захищати свої права в судах загальної і конституційної юрисдикції. Це право слід розглядати двояко: з одного боку, як одне з конституційних прав людини в державі нарівні з іншими політичними, економічними, соціальними й культурними правами, а з іншого – як право, що закріплює спеціальний механізм захисту всіх без винятку вищезазначених прав [18, с. 12]. З даним твердженням складно не погодитися, адже право на судовий захист є інтегрованим, багатогранним та таким, що своєю головною метою має захист та утвердження прав і свобод людини й громадянина. У продовження вищезазначеної тези, можна підтримати позицію професорів О.Л. Копиленка, О.В. Зайчука, А.П. Зайця та інших учених, які відносять це право до основоположних особистих (громадянських прав), які за своєю суттю належать до природних прав людини, що визнаються та закріплюються державою, гарантують особі певний рівень свободи і забезпечують фактичну можливість розпоряджатися собою, гарантують невтручання в особисте життя [87, с. 95]. Таким чином, можемо встановити, що право на судовий захист характеризується рядом ознак, а саме:

- це право закріплене у межах національного та міжнародного законодавства;
- дане право надається у межах процесуальної правосуб'єктності фізичним та юридичним особам;
- реалізовується у межах процесуальних процедур визначених законом;
- спрямоване на забезпечення реальної реалізації законодавчо встановлених постулатів, зокрема прав людини та громадянина.

При цьому суди при розгляді та вирішенні юридичних спорів загалом, трудових зокрема, керуються не довільними уявленнями про «добро» та «зло», «справедливість» та «правду», а чіткими приписами національного законодавства, котрі аналізуються суддями із урахуванням конкретної конфліктної ситуації, котра постала перед ними та вимагає їхнього розгляду. Переважно для врегулювання трудових спорів, національні судові інституції

використовують закони, диференційованого порядку, на практичних аспектах застосування яких при врегулюванні трудових суперечок пропонуємо сконцентрувати увагу нижче. Переш за все встановимо, що слово «закон» є багатозначним та використовується в різних сферах людського спілкування в різних значеннях. Отже, його використання може викликати у свідомості людей різні уявлення. Тлумачний словник української мови визначає слово «закон» у таких п'ятьох значеннях: 1) як встановлене найвищим органом державної влади загальнообов'язкове правило, яке має найвищу юридичну силу; 2) як загальноприйняте, усталене правило співжиття, норма поведінки; 3) як основні правила в якій-небудь ділянці людської діяльності, що впливають із самої суті справи; 4) як об'єктивно існуючий, постійний і необхідний взаємозв'язок між предметами, явищами або процесами, що впливає з їх внутрішньої природи, сутності; закономірність; 5) як сукупність догм (основних положень) якої-небудь релігії, віровчення [88, с. 396-397]. В аналізованій нами площині термін «закон» буде визначатися як нормативно-правовий акт національного законодавства, котрий приймається уповноваженим державою суб'єктом – Верховною Радою України з метою правового регулювання найважливіших суспільних відносин. Серед законів, що прямо та опосередковано регулюють трудові відносини, та які застосовуються судами при вирішенні трудових спорів варто виокремити: Конституцію України, Кодекс законів про працю України, а також ряд профільних трудових законів, зокрема Закони України «Про оплату праці», «Про зайнятість населення», «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про колективні договори й угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» тощо. Відтак, нижче пропонуємо сконцентрувати увагу на призначені даних законів при врегулюванні суспільних відносин, особливості їх юридичного статусу та призначення, а також безпосереднього їх застосування судами при вирішенні трудових спорів.

I. Особливості застосування Конституція України при розгляді справ, що виникають з трудових правовідносин

Конституція України – основний закон держави, котрий у своїх межах закріплює базові й основоположні права й свободи приватної особи. Серед переліку відповідних прав Конституцією, зокрема й закріплюється ряд соціальних прав, серед них й право на працю, котре знайшло своє нормативне відображення у ст. 43 Конституції України. Професор В.М. Андріїв, досліджуючи трудові права, цілком слушно визначає основні трудові права як «підсистему природних, невідчужуваних від особи можливостей, необхідних їй для задоволення своїх потреб та інтересів у сфері застосування здатності до праці, що визнані та закріплені як міжнародні стандарти у сфері праці міжнародною спільнотою та відображені у національному законодавстві як самостійні, не зведені до інших прав мінімальні стандарти у цій сфері [89, с. 260–261].

Зміст конституційного права на працю полягає у тому, що:

- кожна особа має право на працю, що включає у себе можливість вільного вибору сфери реалізації своєї трудової функції, а також вільного вибору виду праці;
- ніхто не може бути примушений до праці;
- кожній особі гарантуються належні, безпечні і здорові умови праці;
- кожна особа має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, а також на своєчасне її одержання;
- кожна особа захищена від незаконного звільнення.

Відтак, із урахуванням комплексності змісту права на працю, можна підтримати позицію С.Я. Вавженчука, який зазначає, що Конституцію України слід розглядати як «ядро» у системі джерел трудового права, оскільки нею фіксуються основоположні соціальні, економічні, культурні і трудові права громадян. Вона виступає законодавчим фундаментом для трансформації трудо-правового поля й визначає основний вектор української спільноти [90, с. 35]. Разом із тим, не дивлячись на непересічне значення конституційних положень в аспекті правового регулювання трудових відносин, сьогодення вказує на те, що більшість нормативних приписів Конституції України є

нормами-деклараціями, що позбавлені регулятивного характеру, та об'єктивно за своєю природою не можуть здійснити комплексне регулювання трудових правовідносин, що мають місце. Разом із тим, здійснюючи дослідження проблематики щодо особливостей застосування законів України при розгляді справ, що виникають з трудових правовідносин, невиправданим видається оминати судову практику та аналіз особливостей застосування судами положень Конституції України при розгляді та вирішенні трудових спорів. Положення ст. 43 Конституції України, були застосовані зокрема, Шевченківським районним судом м. Києва, у справі № 761/29540/19, провадження № 2/761/6628/2019, при вирішенні питання про визнання трудового договору розірваним з ініціативи працівника [91]. При цьому, відзначимо, що суд здійснив пряме посилання на наведену норму Конституції України, не здійснивши її тлумачення, а також не вказавши правового зв'язку із розглянутою ним справою. Більше того, окрім положень Конституції України, суд звертався також і до профільних норм Кодексу законів про працю України, котрі принагідно відзначимо піддавалися детальному аналізу з боку суду, а також суміщенню із конфліктною ситуацією, котра розглядалася судом. Відтак, логічним постає питання навіщо суд посилався на норми Конституції України, зокрема ст. 43, якщо положення останньої фактично жодним чином не вплинули на правове регулювання конфліктних трудових відносин, що розглядалися судом. Відповідь на дане запитання залишається відкритою, адже сліпе посилання на норми, зокрема Конституції України, не забезпечує відповідності судового рішення вимогам законності, обґрунтованості та вмотивованості. Відзначимо, що практика виключного посилання на норми Конституції України при регулюванні трудових спорів без їх детального аналізу та співвідношення із фактичними обставинами справи є поширеною. Зокрема нею не гребує навіть Верховний Суд, зокрема у постанові Другої судової палати Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 20 березня 2020 року, справа № 174/442/17, провадження № 61-39281св18, КЦС ВС, так само аналізуючи конфліктні трудові відносини, навів цитату ст. 43 Конституції України, не

обґрунтувавши її правового зв'язку із спірною ситуацією, яка мала місце [92]. Відзначимо, що даний стан речей потребує змін, зокрема шляхом не сліпого декларування положень Конституції України, у межах судових рішень, а прямого їх застосування при аналізі конфліктних правових відносин. Принагідно зазначимо, що судова практика реального, а не ілюзорного застосування конституційних положень при правовому регулюванні трудових спорів все ж наявна, проте кількість відповідних судових актів у відсотковому співвідношенні є значно меншою ніж кількість судових рішень, у котрих має місце лише декларування конституційних положень. До прикладів судових актів у котрих вдало застосовуються положення Конституції України, можна віднести постанову Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 20 листопада 2019 року, справа № 200/17108/15-ц, провадження № 61-1750св19. У даній постанові КЦС ВС, вирішуючи питання про стягнення недоплаченої заробітної плати, не сліпо здійснив копіювання положень ст. 43 Конституції України, а при аналізі конфліктних правовідносин сконцентрував увагу виключно на тій частині статті, котра має значення для врегулювання даної ситуації, а також вирішення трудового конфлікту загалом [93]. Відтак, вирішуючи трудовий спір національні суди повинні не лише згадувати положення Конституції України у своїх рішеннях, а здійснювати безпосереднє застосування відповідних правових приписів при регулюванні конфліктних трудових відносин, що мають місце. Вважаємо, що немає потреби спеціально наголошувати на тому, яке значення має для життя людини практична реалізація конституційних приписів. Вони мають гарантувати економічну свободу людини, її розвиток як вільної, спроможної забезпечити себе у своїх життєвих потребах особистості. У свою чергу, здійснення цих гарантій, як наголошується в юридичній літературі, «дає змогу характеризувати державу як соціальну, тобто таку, яка забезпечує достатньо високий рівень життя для своїх громадян» [94, с.70]. Отже, національні суди при розгляду та вирішення юридичних спорів загалом та трудових конфліктів зокрема, повинні реально, а не ілюзорно застосовувати «трудові норми» Конституції України, шляхом не сліпого їх копіювання у тексті

судових рішень, а шляхом їх тлумачення та співвідношення із конфліктною ситуацією, котра перебуває на його розгляді. Відзначимо, що проблематика декларування правових приписів Конституції України при вирішенні трудових спорів судами, була нами розглянута крізь призму застосування вимог ст. 43 Конституції України. Разом із тим, аналогічна ситуація має місце і при застосуванні вимог ст. 44 та ст. 45 Конституції України, що закріплюють трудові права на страйк, а також на відпочинок. Відповідні правові норми або ж побічно згадуються у межах судових рішень з подальшим посиланням на профільні закони, чи просто дублюються у тексті судового рішення без обґрунтування їх значимості та важливості у вирішенні конфліктної ситуації, що перебуває на розгляді суду.

Отже, пріоритетним видається удосконалення підходу суду щодо застосування правових норм Конституції України при розгляді та вирішенні трудових конфліктів, адже відповідні конституційні норми мають носити не лише декларативний, але й регулятивний характер, що закріплений вже у юридичній природі відповідних правових приписів.

II. Особливості застосування Кодексу законів про працю України при розгляді справ, що виникають з трудових правовідносин

Щодо Кодексу законів про працю України, то даний нормативно-правовий акт є основним профільним актом національного законодавства, що покликаний здійснювати правове регулювання трудових правовідносин. З урахуванням кодифікованості правових норм, закріплених у даному акті, останні є найбільш вдалим для свого практичного застосування при вирішенні трудових конфліктів, зокрема. Зазначимо, що сутність кодифікації правових норм, може бути розкрита, як спосіб удосконалення, систематизації законодавства, що полягає в змістовій переробці й погодженні певної, пов'язаної спільним предметом правового регулювання групи юридичних норм та об'єднанні їх в єдиному нормативно-правовому акті [95, с.160]. Разом із тим, у правовій доктрині, не зменшуючи роль та призначення КЗпП України при регулюванні трудових правовідносин все ж більшість вчених акцентує увагу на застарілості

його положень, а також невідповідності останніх вимогам часу, щодо регулювання сфери реалізації приватними особами своїх трудових функцій. Зокрема, вчені Попченко К.О. та Шумляєв Б.О. слушно зазначають, що Кодекс законів про працю України являє собою суміш норм, прийнятих за різних історичних та економічних умов, частина із яких відповідає вимогам часу, а інша частина є застарілою та не може адекватно регулювати сучасні трудові правовідносини, а також те, що ряд інших нормативно-правових актів трудового законодавства, прийнятих за радянської епохи, також до цих пір зберігають свою чинність. [96, с. 76]. Із даною тезою складно не погодитися, адже Кодекс законів про працю України, один із небагатьох кодифікованих актів незалежної України, котрий був прийнятий ще за період її входження до складу СРСР, та котрий зберіг свою чинність і до нині. Разом із тим, незважаючи на численні зміни та доповнювання, котрі мали місце, Кодекс законів про працю України складно назвати модерним нормативно-правовим актом, котрий здатен здійснити правове регулювання всіх трудових та пов'язаних із трудовими відносин. Відтак, на разі особливо гостро та актуально стоїть питання про прийняття нового Трудового кодексу України, котрий вже довгий період часу перебуває на стадії своєї підготовки й нормативно відображений у формі законопроекту. Разом із тим, трудові конфлікти виникають повсякчас, і з метою їх вирішення національні суди звертаються до положень Кодексу законів України про працю, котрий не дивлячись на свою застарілість, все ж є єдиним кодифікованим нормативно-правовим актом, що здатний комплексно забезпечити правове регулювання суспільних відносин, що виникають у трудовій сфері. Відзначимо, що на відмінну від норм Конституції України, котрі національними судами у переважній більшості застосовуються суто декларативно, правові норми Кодексу законів про працю України є дієвими правовими регуляторами трудових відносин. Останні, як самотійно, так і у сукупності із іншими положеннями нормативно-правових актів, здатні вирішити трудові конфлікти та здійснити захист трудових прав громадян в аналізованій нами сфері. Відтак, нижче пропонуємо сконцентрувати увагу на

судовій практиці застосування положень Кодексу законів про працю України при вирішенні трудових спорів. Відзначимо, що при врегулюванні конфліктних ситуацій, суди використовують як безпосередньо норми Кодексу законів про працю України, так і сукупність правових положень Кодексу законів про працю й Конституції України, поточного законодавства та міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких була надана Верховною Радою України. Отже:

- По-перше, можемо встановити, що суди при розгляді та вирішенні трудових спорів використали положень Конституції України, а також Кодексу законів про працю України, при цьому норми КЗпП України, виступають спеціалізованими по відношенню до норм Конституції України, що забезпечує деталізацію положень Основного Закону, а відтак, і практичну можливість їх використання. Зокрема, у рішенні Сєвєродонецького міського суду від 09 вересня 2021 року, справа № 428/1681/21, провадження №2/428/773/2021, судом було розглянуто справу про перерахунок, нарахування та виплату грошових коштів за невикористану відпустку за період роботи з 12.02.2019р. по 12.02.2020р. та стягнення середнього заробітку за час затримки по день фактичного розрахунку [97], суд для врегулювання трудового спору, котрий виник між працівником та роботодавцем здійснив комплексне застосування положень Конституції України, а також профільних норм Кодексу законів про працю України. При цьому суд звернув увагу на положення ст. 45 Конституції України, відповідно до якої кожен, хто працює, має право на відпочинок, а також надав йому тлумачення: «це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час». Окрім того, до уваги судом були взяті і положення ст. 74, 79, 80, 83 КЗпП України, котрі регулюють питання відпусток, порядок їх надання, а також можливості отримання грошових коштів за невикористані відпустки. Все це надало можливість суду ухвалити законне, обґрунтоване та вмотивоване судове рішення, відповідно до якого позивачу у задоволенні позовних вимог було відмовлено. Таким чином, норми

КЗпП України були застосовані судом у своїй логічній єдності із нормами Конституції України, котрі принагідно зазначимо були не лише декларовані у межах судового рішення, але й розтлумачені з урахуванням спірної ситуації, котра перебувала на розгляді у суді.

- По-друге, вирішуючи трудові спори суди для врегулювання конфліктних ситуацій звертаються до норм Кодексу законів про працю України, а також профільних законів, норми котрих у даному співвідношенні виступають спеціалізованими по відношенню до норм кодексу. До прикладу, у рішенні Деснянського районного суду м. Чернігова від 11 травня 2021 року, справа № 750/3197/21, провадження № 2/750/1116/21 про стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, суд для вирішення трудового спору, котрий виник між сторонами до уваги взяв не лише загальні положення та вимоги кодексу, а саме правові норми визначені у ст. 94, 115, але і норми профільного закону, а саме Закону України «Про оплату праці» [98]. Відзначимо, що з комплексного аналізу судової практики, можемо встановити, що у разі наявності профільного трудового законодавства, суди переважно використовують його норми для правового регулювання конфліктних правовідносин та вирішення трудового спору, котрий перебуває на їх розгляді, а норми Кодексу законів про працю України у даному разі використовуються як загальноправові регулятори, котрі хоч і здатні врегулювати конфліктні правовідносини, проте за існування норм профільних законів, використовуються судами здебільшого у декларативній площині.

- По-третє, судами Кодекс законів про працю України використовується також і у невід'ємній єдності із положеннями міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. При цьому, до уваги національних судів беруться як положення загальних міжнародних договорів, таких як Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод, так і спеціалізованих міжнародних конвенцій та угод у сфері правового регулювання трудових відносин. Зокрема, Славутський міськрайонний суд Хмельницької області у рішенні від 06 травня 2019 року,

справа № 682/487/19, провадження № 2/682/436/2019 про визнання припиненими трудових відносин окрім власне профільних норм КЗпП України, а саме ст. 38, для врегулювання трудового спору, що мало місце посилається і на положення ст. 4 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, котра передбачає, зокрема і те, що нікого не можна тримати в рабстві або в підневільному стані. Ніхто не може бути присилуваний виконувати примусову чи обов'язкову працю [99]. Разом із тим, у рішенні Жовтневого районного суду від 19 червня 2020 року, справа № 201/9985/19, провадження 2/201/739/2020 про визнання незаконним та протиправним наказу про звільнення, поновлення на роботі і стягнення зарплати за час вимушеного прогулу і витрат, суд окрім положень КЗпП України, а також Конвенції про захист прав людини й основоположних свобод, бере до уваги положення і Європейської соціальної хартії й Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 від 24 червня 1975 року [100].

Таким чином, можемо констатувати, що національні суди, розглядаючи та вирішуючи трудові спори застосовують правові норми КЗпП України також разом з міжнародними конвенціями і договорами, що були ратифіковані Україною або згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. При цьому відзначимо, що відносно у невеликій кількості судових рішень суд посилається виключно на норми КЗпП України без посилання на допоміжні правові регулятори.

III. Особливості застосування профільних законів при розгляді справ, що виникають з трудових правовідносин

Розгляд та вирішення судами трудових спорів нерозривно пов'язано із зверненням до спеціальних (профільних) законів, котрі приймаються з метою доповнення та у певній мірі осучаснення норм КЗпП України та здійснення безпосереднього правового регулювання трудових правовідносин у тій чи іншій площині. Відзначимо, що сфера праці та трудова сфера загалом є тією площиною, у котрій існує велика кількість поточного законодавства, зміст котрого безпосередньо має бути врахований судом при розгляді та вирішенні

трудового спору. Вчена Т. Занфірова, досліджуючи питання застосування профільних законів у сфері правового регулювання праці, а також процесуальні правовідносини, котрі виникають при вирішенні трудових спорів і конфліктів, зауважує, що ці правовідносини «визначають послідовність дій, спрямованих на досягнення конкретної цілі – захист і відновлення порушеного трудового права або реалізацію законного інтересу» [101, с. 86]. При цьому вчена наголошує на тому, що саме від якості відповідного профільного законодавства, залежить і безпосередній захист порушених, невизнаних та оспорюваних прав людини у сфері праці. На наше переконання, критерій якості нормативно-правових актів має виступати домінуючим критерієм існування всієї правової системи загалом. Вимога якості закону на сьогодні видається однією із домінуючих вимог до актів національного законодавства, стандарту якого мають відповідати всі без винятку нормативно-правові акти. У межах національної правової доктрини, остання детально була досліджена вченим Патеї-Братасюк М., котрий визначав, що у межах якісного закону можливо розглядати мету:

1) забезпечення законності і правопорядку (формулюються вимоги до закону саме юридико-технічного характеру, які спрямовані на забезпечення якісного виразу волі законодавця в тексті закону та подальшого виконання, використання та застосування такого закону відповідними суб'єктами права);

2) ефективного правового регулювання суспільних відносин (формулюються вимоги до закону, які спрямовані на забезпечення узгодження суспільних інтересів у економічній, політичній, культурній тощо сферах, визначення напряму загальносуспільного розвитку, адекватності та ефективності самого закону з огляду на його функцію – інструменту правового регулювання).

3) відповідність норм закону та цілей нормативно-правових актів ідеї права, принципам рівності, свободи та справедливості [102, С. 270–281]. На наше переконання, вимога якості має виступати домінуючою вимогою

відповідності нормативно-правових актів міжнародним та, зокрема, європейським стандартам.

Серед нормативно-правових актів у сфері правового регулювання трудових відносин можна виокремити: Закони України «Про оплату праці», «Про зайнятість населення», «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про колективні договори й угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» тощо. При цьому норми кожного із них прямо чи опосередковано застосовуються судами при розгляді трудових спорів. Відтак, нижче пропонуємо сконцентрувати увагу на доктринальному аналізі судових рішень у межах котрих суди здебільшого брали до уваги положення відповідного поточного спеціалізованого законодавства.

- У рішенні Залізничного районного суду м. Львова від 10 лютого 2020 року, справа № 462/7716/19, про стягнення заробітної плати та компенсації втрати частини заробітної плати, судом для врегулювання трудового спору були застосовані переважно положення двох профільних законів, а саме: Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку із порушенням строків їх виплати», а також Закону України «Про оплату праці» [103]. При цьому поряд із нормами профільних нормативно-правових актів, судом була звернена увага і на положення КЗпП України, і на положення ряду нормативно-правових актів, але як видно із суті даного рішення, саме норми профільних законів були домінуючими для ухвалення правосудного рішення. Посилання на інші правові акти було здійснено судом з метою забезпечення його обґрунтованості та вмотивованості як обов'язкових ознак судових актів. Проте, визначального впливу на правове регулювання спірних правовідносин дані нормативно-правові акти не мали.

- Іншим прикладом застосування судами профільного законодавства, може слугувати рішення Брусилівського районного суду Житомирської області від 22 червня 2020 року, справа № 275/241/20 про стягнення незаконно отриманої допомоги по безробіттю [104]. При врегулюванні даного трудового

конфлікту судом було безпосередньо застосовано положення таких профільних законів як: Закону України «Про зайнятість населення», а також Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».

- До аналізу та правового застосування вимог поточного трудового законодавства вдається і Верховний Суд, котрий у межах постанови Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 02 грудня 2020 року, справа № 210/97/18, провадження № 61-2641св19 звернувся, зокрема, до вимог ряду поточних профільних законів, зокрема: Закону України «Про оплату праці», Закону України «Про охорону праці», а також Закону України «Про колективні договори і угоди» [105]. При цьому саме окремі правові норми даних законів у своїй сукупності надали можливість Верховному Суду здійснити комплексний правовий аналіз конфліктної ситуації, котра перебувала на розгляді суду.

Таким чином, можемо констатувати, що національні суди при розгляді та вирішенні трудових спорів часто використовують поточні закони, як правові регулятори спірних ситуацій та використовують правові приписи останніх з метою вирішення відповідних конфліктів.

IV. Особливості застосування судами актів інших галузей права, при розгляді справ, що виникають з трудових правовідносин

Трудові спори з кожним роком стають все складнішими та багатограннішими. Це обумовлюється як специфічними сферами виникнення трудових відносин, ускладнення суб'єктного складу, залучення широкого кола працівників, та розширення сфери правового регулювання. Відтак, суди при вирішенні трудових спорів нерідко не обмежуються вимогами виключно трудового законодавства, але й звертаються до положень загального законодавства. Зокрема, у рішенні Дніпровського районного суду м. Києва від 11 вересня 2019 року, справа № 755/11441/19, провадження № 2/755/4922/19, про визнання трудових відносин припиненими, суд окрім вимог КЗпП України, звертає увагу і на положення ч. 4 ст. 145 Цивільного кодексу України, ч. 5 ст. 41 Закону України «Про господарські товариства», ч. 2 ст. 30 Закону України «Про

товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю», у контексті вирішення питання про обрання та відкликання одноосібного виконавчого органу товариства, та віднесення вирішення останнього зокрема до компетенції загальних зборів учасників товариства [106]. Окрім того, часто суди посилаються і на норми ст. 15 та ст. 16 Цивільного Кодексу України, котра закріплює форми захисту прав людини, й зокрема передбачає, що кожна особа має право на захист свого цивільного права у разі його порушення, невизнання або оспорювання, зокрема й шляхом звернення до суду. До прикладу, дана правова норма була використана Мукачівським міськрайонним судом Закарпатської області у судовому рішенні від 15 вересня 2020 року, справа № 303/4214/20, провадження № 2/303/1257/20. Окрім того, суди при врегулюванні трудових спорів, котрі зокрема стосуються відшкодування моральної шкоди, використовують також профільні норми Цивільного кодексу України, зокрема норми ч.1 ст.1167 Цивільного кодексу України, котра передбачає положення про те, що моральна шкода, завдана фізичній або юридичній особі неправомірними рішеннями, діями чи бездіяльністю, відшкодовується особою, яка її завдала, за наявності її вини, крім випадків, встановлених частиною другою цієї статті. Так, компенсація моральної шкоди здійснюється за наявності всіх загальних умов відповідальності за завдання шкоди, а саме: протиправної поведінки, моральної шкоди, причинного зв'язку між протиправною поведінкою та завданою моральною шкодою та вини заподіювача [108].

Відносно нечасто у судовій практиці вирішення трудових спорів можна зустріти посилення на правові норми Кримінального кодексу України. Прикладом такого судового рішення може бути рішення Придніпровського районного суду м. Черкаси від 29 січня 2021 року, справа № 711/353/20, провадження № 2/711/383/21 про стягнення шкоди у котрій Товариство з обмеженою відповідальністю «Автогазцентр» просив суд стягнути із відповідача матеріальну шкоду, котра була завдана його протиправними діями підприємству. При вирішенні питання про доцільність стягнення із відповідача відповідних грошових сум, суд звернув, зокрема, увагу і на те, що щодо

відповідача було відкрите кримінальне провадження за ознаками кримінального правопорушення, передбаченого ч. 1 ст. 191 КК України. При цьому із урахуванням того, що кримінальне провадження було закрито через відсутність складу злочину, суд все ж відшкодування матеріальної шкоди з відповідача на користь ТОВ, оскільки мала місце пряма дійсна шкода, що була заподіяна працівником підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) [109].

Також варто зазначити, що окрім норм матеріального права, суди використовували і норми процесуального права, котрі хоч і не здійснюють правове регулювання конфліктних трудових відносин, проте забезпечують належну процесуальну форму розгляду справ. Це, зокрема, норми Цивільного процесуального кодексу України, що обумовлюється тим, що трудові спори у своїй переважній більшості розглядаються за правила саме даного виду судочинства [110].

Таким чином, підсумовуючи все вище викладене можемо зробити висновок про те, що національні суди при розгляді справ, що виникають з трудових правовідносин застосовують положення як Конституції України, Кодексу законів про працю України, так і ряду профільних поточних законів, котрі як самостійно, так і у своїй сукупності надають можливість забезпечити ухвалення обґрунтованого, законного та вмотивованого судового рішення, а відтак і справедливе вирішення трудової суперечки, котра існує між сторонами.

2.2. Особливості застосування підзаконних нормативно-правових актів при розгляді справ, що виникають з трудових правовідносин

Трудові спори є одними із найчисельніших юридичних суперечок, за вирішення яких звертаються до суду. При цьому, суди для ухвалення законного, вмотивованого та обґрунтованого рішення по справі, часто звертаються до положень підзаконних нормативно-правових актів, котрі з урахуванням застарілості положень профільних законів часто відіграють вирішальну роль у вирішенні спірної ситуації. Відтак, з урахуванням відсутності у межах

національної правової доктрини наукових напрацювань щодо особливостей застосування підзаконних нормативно-правових актів при розгляді справ, що виникають із трудових правовідносин, розгляд відповідної проблематики є вкрай актуальним.

Перш за все надами визначення базової категорії даного дослідження, а саме «підзаконний нормативно-правовий акт». Не зважаючи на диференційовані підходи представників національної правової доктрини щодо тлумачення даної категорії, у загальному всі доктринальні позиції зводяться до того, що підзаконний нормативно-правовий акт – це акт, котрий приймається на основі закону з метою деталізації його положень для забезпечення адресного регулювання суспільних відносин, котрі мають місце. У межах правової доктрини, вчений В.Н. Хропанюк під підзаконними нормативно-правовими актами розуміє «правотворчі акти компетентних органів, які базуються на законі та не суперечать йому... наділені меншою юридичною силою, ніж закони, вони базуються на юридичній силі законів та не можуть протистояти йому» [112, с. 244]. Відтак, для визначення того, що є підзаконним нормативно-правовим актом даний науковець використовує критерій юридичної сили, визначаючи підзаконні нормативно-правові акти меншими за юридичною силою ніж закони. Вчена Л.М. Горбунова визначає, що термін «підзаконний нормативно-правовий акт» є «збірною юридичною категорією, яка виражає одну загальну властивість великої, найбільшої за кількісним складом групи нормативно-правових актів, що видаються суб'єктами виконавчо-розпорядчої діяльності в Україні, згідно якої їх зміст повинен ґрунтуватися на положеннях закону і йому не суперечити» [113, с.13]. Таким чином, аналізована нами категорія розглядається в аспекті загальної сукупності нормативно-правових актів, котрі приймаються переважно, проте не виключно суб'єктами виконавчої гілки влади з метою деталізації приписів законів. Підзаконні нормативно-правові акти характеризуються рядом ознак, серед котрих можна виокремити:

- специфічного суб'єкта формування та прийняття даної категорії нормативно-правових актів, котрими виступають здебільшого органи державної виконавчої влади;
- юридичною силою, котра опосередковується підпорядкування вимог нормативно-правового акту закону;
- доповнюючий характер, що полягає у конкретизації, деталізації та розвитку положень закону у змісті останніх;
- спрощений порядок прийняття, а також набуття чинності підзаконних нормативно-правових актів;
- неоднорідність підзаконних нормативно-правових актів, що опосередковується диференційованою формою (накази, постанови, розпорядження, укази), а також диференційованими суб'єктами прийняття (Президент України, Кабінет Міністрів України, профільні міністерства, служби, агентства, інспекції).

Відзначимо, що у сфері нормативно-правового регулювання трудових відносин, підзаконні нормативно-правові акти відіграють особливу роль, котра опосередковується деталізацією положень Кодексу законів про працю України, а також реальною можливістю правового регулювання трудових відносин в окремих сферах. Підвищена важливість ґрунтовного підзаконного нормативно-правового регулювання трудових відносин опосередкована також і тим, що КЗпП України не у повній мірі відповідає сучасним концептам фактичних трудових відносин, і далеко не всі норми останнього здатні забезпечити комплексне правове регулювання трудової сфери. Окрім того, саме підзаконні нормативно-правові акти в трудовій сфері здатні забезпечити динамічне реагування на зміни, котрі відбуваються в межах останньої. Відтак, не дивно, що дані акти активно використовуються судами при розгляді та вирішенні спорів, котрі виникають із трудових правовідносин. Відзначимо, що серед підзаконних нормативно-правових актів як джерел трудового права, варто виокремлювати: постанови Верховної Ради України, укази й нормативні розпорядження Президента України, постанови та нормативні розпорядження

Кабінету Міністрів України, нормативні акти міністерств, відомств, інших центральних органів виконавчої влади, а також акти голів місцевих державних адміністрацій, акти органів місцевого самоврядування. Кожна із груп даних підзаконних нормативно-правових актів активно застосовується судами при розгляді та вирішенні трудових спорів. Відтак, з метою комплексного розгляду обраної нами проблематики, нижче пропонуємо сконцентрувати увагу на особливостях застосування судами окремих категорій підзаконних нормативно-правових актів при розгляді справ, що виникають із трудових правовідносин.

I. Особливості застосування судами підзаконних нормативно-правових актів Президента України

Президент України відповідно до конституційних положень уповноважений видавати укази, котрі мають нормативний характер та спрямовані на правового регулювання суспільних відносин в різних площинах. Вчена, О.Ф. Скакун підкреслює, що указ Президента України – це підзаконний акт-документ, що ухвалюється на підставі та на виконання закону з найважливіших питань життя суспільства й держави з метою сприяння ефективній реалізації закону. При цьому науковець серед найважливіших ознак вищенаведеного нормативно-правового акту підзаконного характеру виокремлює такі:

- характеризується багатоаспектністю та об'ємністю регулювання суспільних відносин залежно від масштабності функцій і повноважень президента;
- посідає пріоритетне місце в ієрархії підзаконних нормативних актів;
- відповідає Конституції та іншим законам держави;
- сполучає одноособовий порядок ухвалення з колегіальністю підготовки, попереднього розгляду, посвідчення та відповідальності за виконання;
- є загальнообов'язковим на всій території країни [114, с. 480].

У межах правового регулювання трудових відносин укази Президента України займають окреме та важливе місце, котре опосередковується

динамічністю їх прийняття, а також відповідною швидкістю реагування на суспільну необхідність регулювання груп правовідносин у трудовій сфері. Відзначимо, що з аналізу судової практики суди при розгляді та вирішенні трудових спорів використовують як «загальні» укази Президента України, котрі хоч прямо джерелами трудового права не є, проте у сукупності із іншими нормативно-правовими актами надають можливість здійснити нормативно-правове регулювання конфліктних правовідносин, які мають місце, так і «спеціальні» укази, котрі виступають безпосередніми джерелами трудового права. Відтак, нижче пропонуємо сконцентрувати увагу на відповідній судовій практиці.

- *Судова практика щодо застосування загальних указів Президента України при розгляді справ, що виникають із трудових правовідносин*

З урахуванням кризової ситуації, котра вже протягом тривалого часу має місце на території Донецької та Луганської області, суди при вирішенні трудових спорів часто використовують відповідні профільні укази Президента України, зокрема Указ Президента України від 24 червня 2016 року № 271/2016 «Про звільнення в запас військовослужбовців військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, призваних під час другої черги часткової мобілізації відповідно до Указу Президента України від 14 січня 2015 року № 15», Указ Президента України від 26 вересня 2016 року № 411/2016 «Про звільнення в запас військовослужбовців військової служби за призовом під час мобілізації на особливий період, призваних під час третьої черги часткової мобілізації відповідно до Указу Президента України від 14 січня 2015 року № 15», тощо. При цьому не дивлячись на те, що дані підзаконні нормативно-правові акти не є джерелами трудового права, при вирішенні трудових спорів, котрі виникають із відносин прямо чи опосередковано пов'язаних із проходженням військової служби, суди звертаються до відповідних нормативних положень. До прикладу, у рішенні Миргородського міськрайонного суду Полтавської області від 26 березня 2020 року, справа № 541/201/20, провадження №2/541/450/2020, про стягнення середнього заробітку

за час виконання військового обов'язку та стягнення моральної шкоди, судом для вирішення питання про можливість стягнення з роботодавця на користь працівника грошових сум, було звернено увагу на нормативні положення Указу Президента України від 14 січня 2015 року №15 «Про часткову мобілізацію», а також Указу Президента України від 17 березня 2014 року № 303 «Про часткову мобілізацію», у межах котрих зокрема і було вирішено питання про збереження заробітної плати для працівника, котрий виконує військовий обов'язок на сході України [115]. Відзначимо, що в Єдиному реєстрі судових рішень можна зустріти ряд однотипних справ, в котрих військовослужбовці змушені звертатися до суду з метою захисту свого конституційного та законодавчого права на оплату праці, при цьому у кожному із відповідних судових рішень суди, окрім положень КЗпП України, та профільних законів, звертаються також і до зазначених указів Президента України, котрі по відношенню до трудового права виступають загальними нормативно-правовими актами, а по відношенню до спірної ситуації спеціальними.

● *Судова практика щодо застосування спеціальних указів Президента України при розгляд справ, що виникають із трудових правовідносин*

Спеціальні укази Президента України – це ті підзаконні нормативно-правові акти, котрі виступають джерелом трудового права та відповідно прямо, а не опосередковано стосуються правового регулювання трудових відносин, які виникли між працівником та роботодавцем. Відзначимо, що дані укази часто використовуються судами при розгляді та вирішенні трудових спорів. До прикладу, в рішенні Уманського міськрайонного суду Черкаської області від 04 лютого 2010 року, справ №2-268-10 про стягнення несплаченої частини щомісячної надбавки до грошового забезпечення, суд застосував указ Президента України, котрий був чинний на час виникнення спірних правовідносин, а саме указ Президента України №389 «Про надбавки військовослужбовцям Збройних Сил України, Міністерства внутрішніх справ України, Адміністрації Державної прикордонної служби України та Управління

державної охорони України за безперервну службу» від 5 травня 2003 року, відповідно до якого Міністрові оборони України надано право установлювати військовослужбовцям Збройних Сил України щомісячні надбавки за безперервну військову службу у відсотках до грошового забезпечення, що мають високі результати в службовій діяльності, у залежності від стажу служби в наступних розмірах: понад 5 років - до 10%; понад 10 років - до 30%; понад 15 років - до 50%; понад 20 років - до 70%; понад 25 років - до 90% [116]. Іншим прикладом застосування спеціального указу Президента України є рішення Франківського районного суду м. Львова від 02.02.2017, справа 465/4429/16-ц, провадження 2/465/723/17 про стягнення коштів. У даному судовому рішенні судом була звернена увага на правові норми указу Президента України від 16 січня 2013 року №19/2013, яким було затверджено Положення про Державну службу зайнятості України. При цьому саме комплексний аналіз положень даного указу Президента України, нормативно-правових актів Кабінету Міністрів України, а також Верховної Ради України надав можливість ухвалити законне, обґрунтоване та вмотивоване рішення по даній справі, яким було задоволено позов позивача [117]. До прикладу спеціальних указів Президента України у сфері трудового законодавства, можна також віднести положення Указу Президента України «Про соціальний захист населення в умовах лібералізації цін» від 27 грудня 1991 року, норми котрого застосовувались, зокрема, при вирішенні питання про індексацію заробітних плат, а також розмірів відшкодування матеріальної шкоди працівникам.

Таким чином, підсумовуючи викладений матеріал можемо констатувати, що суди при розгляді та вирішенні спорів, що виникають із трудових правовідносин здійснюють правовий аналіз не лише КЗпП України та профільних законів, але і ряду указів Президента України загального та спеціального характеру, що надають можливість забезпечити деталізацію нормативного регулювання спірної ситуації, а також ухвалили судові рішення, котре буде відповідати вимогам законності, обґрунтованості та вмотивованості.

II. Особливості застосування судами підзаконних нормативно-правових актів Кабінету Міністрів України

Кабінет Міністрів України, так само як і Президент України, має повноваження у межах своєї компетенції видавати підзаконні нормативно-правові акти, зокрема, у формі постанов та розпоряджень. При цьому звертаємо увагу на те, що підзаконні нормативно-правові акти КМУ у формі постанов мають нормативний характер, і у переважній своїй більшості застосовуються судами, як джерело права. Відзначимо, що підзаконні нормативно-правові акти, які розробляються та приймаються КМУ, так само, як і акти Президента України, можуть бути класифіковані за окремими критеріями. Зокрема, до них належать:

- постанови КМУ, котрі приймаються щодо визначення розміру заробітної плати громадян України, а також порядку її обчислення.

Перш за все варто встановити, що заробітна плата – це плата робітнику за виконану роботу, яка дає йому можливість забезпечувати себе та свою сім'ю необхідними засобами до життя, а також заощаджувати на майбутнє, в тому числі здійснювати страхування на пенсійне забезпечення [118, с. 248]. Відтак, право на заробітну плату працівника є одним із основоположних соціальних прав працюючих громадян. При цьому нормативно-правове регулювання порядку обчислення, нарахування та виплати заробітної плати регулюється не лише КЗпП України та профільним законом, але і рядом постанов Кабінету Міністрів України. Зокрема, до прикладу, постановою Кабінету Міністрів України №23 від 11 січня 2018 року, постановою Кабінету Міністрів України №373 від 23 березня 2011 року «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам дошкільних навчальних, загальноосвітніх, професійно-технічних навчальних закладів, вищих навчальних закладів 1-11 рівня акредитації, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування», до нормативних положень котрих звернувся зокрема Хмельницький міськрайонний суд, справа № 686/3864/19, провадження № 2/686/2374/19 у рішенні від 05 червня 2019 про визнання наказів незаконними та стягнення заборгованості по зарплаті

[119]. Іншим прикладом застосування відповідних профільних постанов КМУ, може бути рішення Богородчанського районного суду Івано-Франківської області від 17 листопада 2020 року справа №338/701/20 про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення з роботи, стягнення середньомісячного заробітку за час вимушеного прогулу. У даній справі при вирішенні трудового спору судом було звернено увагу на нормативні положення постанови Кабінету Міністрів України від 08 лютого 1995 року №100 та постанови Кабінету Міністрів України від 16 травня 1995 року № 348, котрими визначається порядок обчислення середньої заробітної плати, та зокрема, визначається, що середньомісячна заробітна плата за час вимушеного прогулу працівника обчислюється виходячи з виплат за останні два календарні місяці роботи, що передують події, з якою пов'язана виплата, тобто передують дню звільнення працівника з роботи [120].

- *Постанови КМУ, котрі приймаються у сфері забезпечення безпеки праці працівників*

Відзначимо, що відповідно до конституційних положень, а також положень міжнародних нормативно-правових актів, кожному працюючому мають бути забезпечені безпечні умови праці. При цьому, у жодному із нормативно-правових актів національного законодавства не надається нормативне визначення категорії «безпека праці». Разом із тим, дане поняття ґрунтовно досліджене у межах правової доктрини. Так, Н.М. Хуторян і Ю.В. Баранюк зазначають, що безпека праці є системою правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних заходів, спрямованих на створення безпечних для здоров'я працівників умов праці [121, с. 211]. При цьому на сьогодні правові норми, котрі забезпечують безпеку праці, а також вирішення питання про відповідальність уповноважених осіб у разі порушення відповідних норм, є здебільшого сконцентровані на підзаконному рівні, зокрема, проте не виключно у межах постанов Кабінету Міністрів України. До прикладу відповідних постанов можна віднести постанову Кабінету Міністрів України від 30 листопада 2011 року №1232 про

затвердження Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, а також постанову Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 року №337 про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві. До нормативних положень даних постанов звернувся Луцький міськрайонний суд Волинської області при ухваленні рішення по справі № 161/5630/20, провадження № 2/161/177/21 від 23 лютого 2021 року про скасування акту форми Н-1/П повторного спеціального розслідування нещасного випадку [122].

- *Постанови Кабінету Міністрів України у сфері реалізації права громадян на пенсійне забезпечення*

Відзначимо, що право на пенсійне забезпечення громадян визначається один із домінуючих соціальних прав, котре має бути гарантоване всім громадянам. Разом із тим, в Україні питання пенсійного забезпечення громадян стоїть надзвичайно гостро, що пов'язано із реформаційними процесами, які відбуваються у межах національного пенсійного законодавства та відповідної пенсійної системи загалом. Відзначимо, що у широкому сенсі пенсійне забезпечення – це сукупність правових та економічних заходів, спрямованих на матеріальне забезпечення громадян у разі втрати ними основного джерела доходу через старість, інвалідність та в інших випадках, визначених законодавством відповідної держави. Якщо ж визначати термін «пенсійне забезпечення» у вузькому сенсі, то тут мова йде лише про матеріальну підтримку найбільш вразливих верств населення безпосередньо з державного бюджету або державних позабюджетних фондів. Таким чином, вузьке трактування передбачає, що пенсійне страхування не включається до пенсійного забезпечення: термін «пенсійне забезпечення» використовують при прямому бюджетному фінансуванні (а також при фінансуванні з позабюджетних фондів), а при фінансуванні на підставі страхових методів з використанням спеціальних фондів говорять про пенсійне «страхування» [123, с. 115]. При цьому в Україні велика кількість питань регулювання пенсійного забезпечення в

Україні відображається на рівні підзаконних нормативно-правових актів, зокрема, проте не виключно актів КМУ. Відтак, суди при вирішенні трудових спорів, які виникають з питань реалізації громадянами їхнього права на пенсійне забезпечення звертаються до відповідних постанов КМУ. До прикладу, у рішенні Заводського районного суду м. Запоріжжя при вирішенні питання про зобов'язання надати уточнюючу довідку про підтвердження праці у шкідливих умовах, суд звернувся до нормативних положень постанови Кабінету Міністрів України № 461 від 24 червня 2016 року «Про затвердження списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах», у межах котрої затверджено Списки №1 та №2, зайнятість в яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах, а також постанови Кабінету Міністрів України № 36 від 16 січня 2003 року, постанови Кабінету Міністрів України № 162 від 11 березня 1994 року, у котрій відповідні положення були передбачені аналогічним чином [124].

Окрім того, від початку введення на території України карантину та встановлення ряду обмежень, гостро постало питання врегулювання трудових спорів, котрі виникали між працівниками та роботодавцями, зокрема щодо протиправних звільнень та затримки у виплаті заробітної плати. У даних трудових спорах поширеною є судова практика використання правових положень постанови Кабінету Міністрів України № 211 від 11.03.2020 «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2», а також постанови Кабінету Міністрів України № 392 від 20.05.2020 «Про встановлення карантину з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2».

III. Особливості застосування судами підзаконних нормативно-правових актів профільних міністерств

Наступною категорію підзаконних нормативно-правових актів, котрі використовуються судами при розгляді та вирішенні трудових спорів є

нормативно-правові акти, котрі готуються та приймаються міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади. Вчений О. Лавринович, зазначає, що міністерства є ключовими органами виконавчої влади, що формують державну політику в межах своєї компетенції, контролюють діяльність інших центральних органів виконавчої влади, які перебувають у їх підпорядкуванні. Далі автор веде мову про інші центральні органи виконавчої влади, визначаючи, що: по-перше, головна функція служб – це надання державних послуг громадянам та юридичним особам; по-друге, інспекції здійснюють нагляд та контроль за дотриманням і виконанням законодавства; агентства наділені управлінськими функціями щодо державного майна й надають послуги юридичним особам, які пов'язані з об'єктами державної власності [125, С. 3]. Відтак, саме міністерства та інші центральні органи виконавчої влади уповноважені здійснювати адресне регулювання суспільних відносин, зокрема, і правових відносин у трудовій сфері. При цьому, залежно від ролі та призначення конкретного центрального органу виконавчої влади забезпечується нормативне регулювання того чи іншого спектру трудової сфери загалом. Вчений В. Колпаков слушно зазначає, що видання нормативних актів – це форма діяльності публічної адміністрації, яка пов'язана з офіційним закріпленням норм права шляхом формування приписів, їх зміни, доповнення та скасування, що спрямована на створення та вдосконалення єдиної, внутрішньо узгодженої системи норм, що регулюють суспільні відносини у сфері публічного адміністрування [126, с. 359]. З аналізу судової практики можемо встановити, що суди при розгляді та вирішенні трудових спорів часто використовують правові приписи, визначені у наказах міністерств, а також інших центральних органів виконавчої влади. Відтак, нижче пропонуємо сконцентрувати увагу на відповідній судовій практиці.

- *Судова практика, щодо застосування загальних нормативно-правових актів профільних міністерств та інших центральних органів виконавчої влади*

Принагідно відзначимо, що дані підзаконні нормативно-правові акти, не здійснюють безпосереднє регулювання трудових відносин, але у сукупності із профільними актами національного законодавства забезпечують повну та детальну оцінку судом суті спору, котрий виник між сторонами задля ухвалення законного, обґрунтованого та вмотивованого судового рішення. До прикладу, відповідної судової практики можемо навести рішення Ямпільського районного суду Вінницької області від 24 лютого 2020 року, справа 153/827/19, провадження 2/153/225/19-ц про стягнення заробітної плати за виконану роботу, у котрому суд при аналізі спірної ситуації, яка мала місце між позивачем та відповідачем поміж всього звернувся і до положень нормативно-правових актів профільних міністерств, зокрема Міністерства освіти і науки України та Міністерства охорони здоров'я України. Зокрема, окрема увага суду була сконцентрована на Інструкції з організації харчування дітей у дошкільних навчальних закладах, затверджена Наказом Міністерства освіти і науки України, Міністерства охорони здоров'я України 17.04.2006 N298/227, а також наказі Міністерства освіти і науки України від 04 листопада 2010 року №1055 «Про затвердження Типових штатних нормативів дошкільних навчальних закладів» [127].

- *Судова практика, щодо застосування нормативно-правових актів профільних міністерств у сфері безпосереднього регулювання трудових відносин*

Констатуємо, що величезна кількість підзаконних нормативно-правових актів профільних міністерств була прийнята на деталізацію положень законів, котрі у тій чи іншій мірі регулюють трудову сферу та сферу виконання особою її трудової функції. Серед прикладів відповідної судової практики можна навести рішення Волноваського районного суду Донецької області від 19 січня 2010 року, справа № 2-301/10 про стягнення незаконно отриманої допомоги по безробіттю, у межах котрого суд звернувся до положень Порядку надання допомоги по безробіттю, зокрема одноразової її виплати для організації безробітними підприємницької діяльності, затвердженого наказом Міністерства

праці і соціальної політики України від 20.11.2000 №307 [128]. Іншим прикладом застосування судами спеціальних нормативно-правових актів міністерств є рішення Борщівського районного суду Тернопільської області від 31 січня 2011 року, справа № 2-73/11 про поновлення на роботі, стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу та стягнення моральної шкоди, у котрому суд для врегулювання спірної ситуації звернувся до спільного наказу Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я України від 30 травня 2007 року № 273/290 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» [129]. При цьому слід зазначити, що суди, вирішуючи спірні ситуації, звертаються до нормативних положень, не лише наказів, які регулюють питання оплати праці, надання допомоги по безробіттю чи іншого виду соціального забезпечення, але і тих підзаконних нормативно-правових актів, котрі закріплюють суто формальні вимоги до документів, які є підтвердженням стажу працівника та виконання ним трудової функції на певному підприємстві, установі, організації, тощо. Серед прикладів даних судових рішень можна навести рішення Бердянського міськрайонного суду Запорізької області від 28 травня 2021 року, справа № 310/6076/18, провадження № 2/310/38/21 про визнання незаконним та скасування наказу, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, у межах котрого судом були прийняті до уваги положення спільного наказу Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України «Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників» від 29.07.1993 №58 [130].

• *Судова практика, щодо застосування судами нормативно-правових актів інших центральних органів виконавчої влади*

Відзначимо, що окрім наказів профільних міністерств, суди при розгляді та вирішенні трудових спорів широко застосовують нормативно-правові акти служб, агентств та інспекцій, котрі були прийняті у сфері правового регулювання трудових відносин. Прикладом відповідної судової практики може

слугувати, на приклад, рішення Костянтинівського міськрайонного суду Донецької області від 06 червня 2019 року, справа №233/1247/19 про стягнення вихідної допомоги та середнього заробітку за час затримки повного розрахунку в межах котрої судом були застосовані правові норми наказу Державного комітету статистики України від 05.12.2008 № 489 «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» [131]. Іншим прикладом застосування нормативно-правових актів інших центральних органів виконавчої влади може слугувати рішення Красногвардійського районного суду м. Дніпропетровська від 02 червня 2011 року, справа № 2-360/11 про стягнення заробітної плати, середнього заробітку за час затримки розрахунку та компенсації моральної шкоди у межах котрого судом було взято до уваги Інструкцію зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 року N 5 [132].

Таким чином, підсумовуючи викладене можемо констатувати, що суди при розгляді та вирішенні трудових спорів часто звертаються до положень підзаконних нормативно-правових актів, які видаються профільними міністерствами, а також іншими центральними органами виконавчої влади, що надає можливість забезпечити комплексне правове регулювання спірної ситуації розгляд котрої постав перед судом.

IV. Особливості застосування судами підзаконних нормативно-правових актів Верховної Ради України

На звершення констатуємо, що окрім вище зазначених нормативно-правових актів Кабінету Міністрів України, Президента України, а також профільних міністерств, служб, агентств та інспекцій, національні судові інституції вирішуючи трудові спори, що перебувають на їхньому розгляді, звертаються також до положень постанов Верховної Ради України. Відзначимо, що постанови Верховної Ради України як джерела трудового права приймаються з метою виконання, конкретизації, уточнення й безпосереднього впровадження в життя законів. З правової точки зору вони мають відповідати нормам Конституції, міжнародних актів, ратифікованих Україною, та законів

України. Зауважимо, що деякі постанови Верховної Ради мають індивідуально-правовий характер і не належать до трудового законодавства (як-от, про призначення членів Конституційного Суду України тощо). Разом із тим, більшість із них носять загальноправовий характер та є такими, що можуть застосовуватися при вирішенні спірної ситуації, котра перебуває на розгляді суду. Серед прикладів судової практики, можна навести постанову Касаційного цивільного суду від 20 лютого 2019 року, справа № 757/57336/16-ц, провадження № 61-16113св18 у межах котрої суд застосував положення Постанови Верховної Ради України від 13 жовтня 1995 року № 379/95 «Про затвердження положення про помічника-консультанта народного депутата України» [133].

Таким чином, з урахуванням наведеного вище можемо констатувати, що національні суди при розгляді та вирішенні спорів, котрі виникають із трудових правовідносин широко застосовують правові положення підзаконних нормативно-правових актів, зокрема актів, що були розроблені та прийняті Президентом України, Кабінетом Міністрів України, Верховною Радою України, а також профільними міністерствами, службами, агентствами та інспекціями. При цьому особливість їх застосування судами полягає у тому, що відповідні підзаконні нормативно-правові акти як самостійно, так і у сукупності із іншими нормативними регуляторами регулюють спірні правовідносини, які мають місце. Також, особливість їх застосування судами опосередкована специфічними функціями, котрі виконують дані підзаконні нормативно-правові акти. На наше переконання, серед останніх варто виокремлювати: регулюючу, конкретизуючу та правоустановчу функції. Нижче пропонуємо коротко окреслити правовий зміст кожної із них.

- Регулююча функція підзаконних нормативно-правових актів полягає як в прямому, так і опосередкованому регулюванні трудових відносин. При цьому відповідні підзаконні нормативно-правові акти характеризуються певного роду самостійністю, що надає можливість останнім здійснювати

правовий вплив на трудові правовідносини і без звернення до нормативного змісту законів чи кодифікованих актів.

- Конкретизуюча функція заключається в тому, що підзаконні нормативно-правові акти конкретизують нормативний зміст законів та КЗпП України, і таким чином, доповнюючи зміст останніх, забезпечують комплексність правового регулювання та правового поля загалом.

- Правоустановча та правореалізаційна функції підзаконних нормативно-правових відіграють свою роль при веденні даних актів у дію, а також при безпосередній реалізації останніх у практичній площині.

Отже, підзаконні нормативно-правові акти при вирішенні судами трудових спорів займають своє особливе та виняткове місце, а також виконують специфічні функції, що були викладені нами вище.

2.3. Судова практика як джерело права при розгляді судами трудових спорів

На сьогодні національні суди завантажені великою кількістю судових спорів, котрі носять різну правову природу. Разом із тим, сфера трудових правовідносин видається однією із найбільш конфліктних, що обумовлюється недоліками національного профільного законодавства. Відтак, суди при розгляді та вирішенні трудових спорів часто звертаються до судової практики судів вищих інстанцій. Відтак, з огляду на відсутність у межах національної правової доктрини ґрунтовних доктринальних досліджень питання судової практики як джерел права при розгляді судами трудових спорів аналіз відповідної проблематики є вкрай актуальним.

Перш за все, надамо трактування базової категорії даного дослідження «джерело права». Остання з огляду на позиції представників національної та зарубіжної правової доктрини є багатогранною, інтегрованою та такою, що не піддається єдиному тлумаченню, адже кожний науковець вкладає у неї свій правовий зміст. Зокрема, на думку Н.Г. Александрова під джерелами права варто розуміти діяльність держави, яка полягає у встановленні нових

юридичних норм або визнанні вже існуючих [134, с. 45-46]. Тобто джерела права розглядаються в аспекті нормотворчої діяльності уповноважених на те державою суб'єктів, що однак, на наше переконання, не сприяє з'ясуванню самої суті категорії «джерело права» адже процедурні дії уповноважених на те суб'єктів мають перебувати за межами фактичного юридичного визначення аналізованого нами поняття, або хоч і перебувати у межах його змісту, проте не виключатися останнім. У свою чергу, на думку М.М. Вопленка, джерелами права є офіційно прийняті способи і форми зведення в закон державної волі, що розрахована на неодноразове застосування [135, с. 162]. Вважаємо, дане визначення є більш коректним для з'ясування змісту аналізованого нами поняття, що обумовлюється закладенням у його змісті не лише процедурних, але й сутнісних його складових, які репрезентовані, по-перше, об'єктивною формою закріплення правових приписів, по-друге, можливістю їх неодноразового застосування, по-третє, поширенням даних правових приписів на невизначене коло осіб. Разом із тим, видатний радянський вчений Г.Ф. Шершеневич обстоюючи радикальний підхід щодо розуміння категорії «джерело права», зазначав, що джерелами права є різні форми, в яких право знаходить свій вираз. Науковець також вказував на те, що саме поняття «джерело права» є малопридатним для використання, зважаючи на свою багатозначність [136, с. 50]. Не заперечуючи багатозначності категорії «джерело права», все ж вважаємо, що остання має розглядатися та використовуватися, як у межах загальної правової теорії, так і у межах спеціального законодавства з коректним визначенням її правового змісту. Відтак, підтримуючи класичний підхід до розуміння категорії «джерело права», вважаємо, що джерело права – це форма зовнішнього вираження та закріплення правової норми, котра розробляється та приймається уповноваженим на те суб'єктом з метою застосування зазвичай щодо необмеженого кола осіб. При цьому категорія «джерело права» не є однорідною та розглядається крізь призму диференційованих форм, у межах котрих аналізоване нами поняття може бути визначене. Вже традиційно виокремлюють три основні форми правових

джерел, саме: правовий звичай, юридичний нормативний акт та судовий чи адміністративний прецедент [137, с. 93]. У свою чергу вчена Т.Г. Андрусак пропонує розширити перелік відповідних форм та виділяє шість видів форм права: правовий звичай, судовий прецедент, нормативно-правовий акт, нормативно-правовий договір, релігійні канонічні тексти та міжнародно-правові акти [138, с. 103]. Разом із тим, у кожній із вище наведених класифікацій судова практика у формі судових прецедентів визначається джерелом права. Відзначимо, що судові прецеденти поширена категорія джерел права у країнах англо-американської правової сім'ї. Щодо країн романо-германської правової сім'ї, то дана категорія джерел права лише набуває свого поширення, що продиктовано необхідністю формування єдності судової практики загалом. Відзначимо, що судова практика як джерело права характеризується рядом ознак, зокрема:

- відсутністю нормативно закріплених збірок судових рішень з тих чи інших питань;
- суб'єктами прийняття відповідних джерел є судді, а не законотворці;
- носить прикладний характер;
- відсутня зовнішня та внутрішня структура, формуються з точки зору системи хаотично на основі розгляду та вирішення юридичних спорів.

З аналізу судової практики розгляду та вирішення трудових спорів можемо констатувати, що національні судові інституції часто звертаються до правових позицій, що викладаються Конституційним Судом України, Верховним Судом України, Верховним Судом, а також Європейським судом з прав людини при обґрунтуванні своїх позицій при розгляді та вирішенні трудових спорів. При цьому правові позиції відповідних судових установ використовуються судами як для обґрунтування позиції суду по спірній ситуації, так і для загальної аргументації судового рішення. Відтак, нижче пропонуємо сконцентрувати увагу на особливостях використання правових позицій при розгляді та вирішенні трудових спорів.

I. Судова практика Конституційного Суду України як джерело права при розгляді трудових спорів

Практика Конституційного Суду України носить особливий та специфічний характер, що обумовлюється тим, що КСУ безпосередньо не розглядає юридичний спір, який існує між сторонами, а вирішує питання про конституційність окремих положень національного законодавства. Вчений П.М. Ткачук зазначає, що правові позиції Конституційного Суду України – це результат його інтерпретаційної діяльності у формі висновків, роз'яснень, правових положень, доктрин, які містять тлумачення неясного змісту закону, правову оцінку або правове визначення, суть правових уявлень і знань щодо вирішення конкретної ситуації, які є обов'язковими для всіх суб'єктів правовідносин [139, С.19]. Звичайно, рішення і висновки Конституційного Суду України не можуть мати характеру нормативно-правових актів, які здатні активно регулювати суспільні відносини. Конституційно і законодавчо визначена компетенція Конституційного Суду України не передбачає нормотворчості, крім тої, що пов'язана з регламентацією частини питань організації його внутрішньої роботи [140, с. 29]. З аналізу вітчизняної судової практики розгляду та вирішення трудових спорів можемо встановити, що національні суди для регулювання спірних ситуацій, котрі мають місце використовують як конституційні акти тлумачення правових норм, так і конституційні акти відповідності окремих законодавчих положень Конституції України.

- *Судова практика щодо використання при розгляді та вирішенні трудових спорів актів КСУ, у котрих надається загальне розуміння правового характеру трудових прав*

Відзначимо, що трудові права громадян – це основоположна категорія соціальних прав громадян України, іноземців та осіб без громадянства, що включає у себе можливість займатися тим видом професійної діяльності, яку він вільно обирає та на яку він вільного погоджується, отримувати винагороду за здійснену роботу, а також можливість соціального захисту у випадку

звільнення чи досягнення пенсійного віку. При цьому, Конституційний Суд України при розгляді конституційних проваджень часто звертає увагу на правову природу основоположних прав людини, надаючи їм тлумачення та правову оцінку. В подальшому національні суди використовують відповідні правові позиції для обґрунтування судових рішень по окремих справах. Прикладом такої судової практики може слугувати рішення Ленінського районного суду м. Полтави від 28.10.2020, справа № 553/2054/18, провадження № 2/553/38/2020 про визнання незаконними дій роботодавця та зобов'язання вчинити дію, у межах котрого суд звернувся до рішення Конституційного Суду України від 4 липня 2004 року № 14-рп/2004, від 16 жовтня 2007 року № 8-рп/2007 та від 29 січня 2008 року № 2-рп/2008, в яких було зазначено, що визначене ст. 43 Конституції України право на працю слід розглядати як природну потребу людини своїми фізичними і розумовими здібностями забезпечувати своє життя. Це право передбачає як можливість самостійно займатися трудовою діяльністю, так і можливістю працювати за трудовим договором чи контрактом. Свобода праці передбачає можливість особи займатися чи не займатися працею, а якщо займатися, то вільно її обирати, без дискримінації вступати у трудові відносини для реалізації своїх здібностей. За своєю природою право на працю є невідчужуваним і по суті означає забезпечення саме рівних можливостей для його реалізації [141].

- *Судова практика щодо використання при розгляді та вирішенні трудових спорів конституційних актів тлумачень*

Відповідно до повноважень Конституційного Суду України, останній має повноваження щодо роз'яснення окремих законодавчих положень, а також положень Конституції загалом. При цьому, у переважній більшості відповідна інтерпретаційна діяльність відбувається крізь призму міжнародних стандартів реалізації та захисту прав людини. У межах судової практики, доцільним видається звернутися до рішення Іллічівського міського суду Одеської області від 08 липня 2021 року, справа № 501/587/16-ц, провадження 2/501/207/21 про стягнення заборгованості по заробітній платі. У межах даного судового рішення

суд першої інстанції звернувся до правової позиції, викладеної у рішенні Конституційного Суду України від 15 жовтня 2013 року № 8-рп/2013 у справі № 1-13/2013. Відповідно до останньої зазначено, що поняття «заробітна плата» і «оплата праці», які використано у законах, що регулюють трудові правовідносини, є рівнозначними в аспекті наявності у сторін, які перебувають у трудових відносинах, прав і обов'язків щодо оплати праці, умов їх реалізації та наслідків, що мають настати у разі невиконання цих обов'язків, а також дійшов висновку, що під заробітною платою, що належить працівникові, необхідно розуміти всі виплати, на отримання яких працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, встановлених законодавством для осіб, які перебувають у трудових правовідносинах з роботодавцем, незалежно від того, чи було здійснене нарахування таких виплат [142]. Відтак, судом було взято до уваги положення рішення КСУ щодо тлумачення категорії «заробітна плата» та «оплата праці», а також співвідношення даних категорій між собою. Іншим прикладом застосування інтерпретаційних положень Конституційного Суду України судами нижчих інстанцій може слугувати рішення Біляївського районного суду Одеської області від 28 жовтня 2020 року, справа № 496/208/18, провадження № 2/496/242/20 про стягнення заборгованості по заробітній платі та приведення у відповідність чинному законодавству запису про звільнення, у межах котрого судом також було звернено увагу на рішення Конституційного Суду України від 15 жовтня 2013 року № 8-рп/2013, у котрому визначалося, що «під заробітною платою, що належить працівникові, або, за визначенням, використаним у частині другій статті 233 Кодексу, належною працівнику заробітною платою необхідно розуміти усі виплати, на отримання яких працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, встановлених законодавством для осіб, які перебувають у трудових правовідносинах з роботодавцем, незалежно від того, чи було здійснене нарахування таких виплат» [143].

Таким чином, національні суди широко використовують судову практику Конституційного Суду України щодо тлумачень окремих положень національного законодавства, а також правових категорій загалом.

- Судова практика щодо використання при розгляді та вирішенні трудових спорів конституційних актів відповідності окремих законодавчих положень Конституції України

Пріоритетною формою діяльності КСУ є надання відповіді на питання відповідності окремих законодавчих положень нормам Конституції України. При цьому, саме у площині правового регулювання трудової сфери КСУ було прийнято ряд рішень, які стосувалися відповідності окремих положень Кодексу законів про працю України, а також окремих законів у трудовій сфері нормативним положенням Конституції України. Серед даних судових рішень доцільно звернутися до рішення Турійського районного суду Волинської області від 19 жовтня 2021 року, справа № 169/760/18, провадження № 2/169/87/21 про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу у межах якого суд звернувся до Рішення Конституційного Суду України від 04 вересня 2019 року №6-р (II)/2019 у справі за конституційною скаргою щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 КЗпП України. Судом було звернено увагу на те, що Конституційний Суд України зазначив, що положеннями частини третьої статті 40 КЗпП України закріплені гарантії захисту працівника від незаконного звільнення, що є спеціальними вимогами законодавства, які мають бути реалізовані роботодавцем для дотримання трудового законодавства. Однією з таких гарантій є, зокрема, сформульована у законодавстві заборона роботодавцю звільняти працівника, який працює за трудовим договором і на момент звільнення є тимчасово непрацездатним або перебуває у відпустці [144].

Таким чином, можемо констатувати, що рішення Конституційного Суду України широко застосовуються національними судами України при розгляді та вирішенні трудових спорів, що пояснюється необхідністю обґрунтування та

вмотивування судових рішень як таких, а також забезпечення вирішення спірної ситуації загалом.

II. Судова практика Верховного Суду України та Верховного Суду як джерело права при розгляді трудових спорів

Практика Верховного Суду України та Верховного Суду широко застосовується судами при розгляді та вирішенні трудових спорів. При цьому, не зважаючи на те, що у межах постанов даних судових інституцій не закріплюються нові правові норми, а також не здійснюється їх скасування, приписи останніх мають важливе значення для забезпечення єдності судової практики, коректного застосування положень законів при розгляді та вирішенні спірних ситуацій. Вчений Шевчук С., досліджуючи судову правотворчість, слушно зауважив, що роз'яснення Верховного Суду України та вищих спеціалізованих судів не можна назвати класичним прецедентом з точки зору доктрини судового прецедента. Роз'яснення Верховного Суду України є узагальненнями судової практики із застосування певних норм законодавства, а не мотивацією суду при вирішенні конкретної справи, яка має обов'язкове значення. Проте це не означає, що роз'яснення не є джерелами права, в яких не містяться нові право положення [145, с.528]. Аналіз вітчизняної судової практики розгляду та вирішення трудових спорів надав можливість встановити, що національні суди часто звертаються до роз'яснень Верховного Суду України та Верховного Суду при вирішенні трудових спорів, що мають комплексний та складний характер. Відтак, нижче пропонуємо сконцентрувати увагу на відповідній судовій практиці.

● *Судова практика щодо застосування положень постанов Верховного Суду України*

Не зважаючи на те, що такої судової інституції як Верховний Суд України на сьогодні вже не існує, правові позиції, які були підготовлені у межах діяльності останньої до сьогодні у своїй переважній більшості не втратили актуальності та широко застосовуються судами при розгляді та вирішенні трудових спорів. Прикладом, зокрема може слугувати рішення

Центрально-Міського районного суду міста Кривого Рогу Дніпропетровської області від 20 жовтня 2021 року, справа № 216/5963/18, провадження 2/216/429/21 про скасування наказу, поновлення на роботі і стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, стягнення заробітної плати за час перерв для харчування. При розгляді судом даної справи було звернуто увагу на правову позицію Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06 листопада 1992 року. Відповідно до положень даної постанови визначалося, що при розгляді справ про поновлення на роботі судам необхідно з'ясувати з яких підстав проведено звільнення працівника згідно з наказом (розпорядженням) і перевіряти їх відповідність законіві [146]. Іншим прикладом звернення суду до положень постанов Верховного Суду України може слугувати рішення Центрального районного суд м. Миколаєва від 07 вересня 2021 року, провадження 2/490/3155/2019, справа № 490/10317/18 про стягнення матеріальної шкоди, заподіяної роботодавцю у межах котрої судом також було звернено увагу також на положення постанови Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», але вже в аспекті визначення та тлумачення того, що являється прогулом відповідно до вимог національного законодавства. Відтак, ВСУ констатував, що прогулом визнається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин (наприклад, у зв'язку з поміщенням до медвितверезника, самовільне використання без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки, залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціального учбового закладу [147].

Продовжуючи розгляд даної проблематики відзначимо, що суди при вирішенні трудових спорів звертаються також і до загальних постанов Верховного Суду України, котрі хоча прямо і не виступають джерелами

трудового права, але використовуються судами при розгляді та вирішенні трудових спорів. Прикладом таких судових рішень може слугувати рішення Херсонського міського суду Херсонської області від 05 жовтня 2021 року, справа № 766/18774/17, провадження 2/766/2717/21 про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу, стягнення моральної шкоди у межах якого судом була звернута увага на положення постанови пленуму ВСУ №4 «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» від 31.03.1995 року, зокрема щодо тлумачення категорія «моральна шкода» [148]. Іншим прикладом є рішення Центрального районного суду м. Миколаєва від 07 вересня 2021 року про стягнення матеріальної шкоди, заподіяної роботодавцю в межах котрого судом були застосовані положення постанови Пленуму Верховного суду України № 14 від 29.12.1992 «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» [149].

Таким чином, констатуємо, що національні суди при розгляді та вирішенні трудових спорів звертаються до правових позицій Верховного Суду України як загального, так і спеціального характеру, які у сукупності із актами національного законодавства надають можливість вирішити трудові спори та ухвали законне, обґрунтоване та вмотивоване рішення.

- Судова практика щодо застосування положень постанов Верховного Суду

Правові положення Верховного Суду, а також окремих касаційних судів, зокрема Касаційного цивільного суду, широко застосовуються судами при розгляді та вирішенні трудових спорів. При цьому, відзначимо, що сама по собі практика КЦС ВС та ВП ВС видається динамічною та такою, що здатна надати тлумачення та встановити правила коректного застосування приписів національного законодавства. Серед прикладів судових рішень, ухвалених національними судами, у яких безпосередньо була звернута увага на правові позиції ВС, можна навести рішення Івано-Франківського апеляційного суду від

19 жовтня 2021 року, справа № 351/2550/18, провадження № 22-ц/4808/1364/21 в якому, вирішуючи питання про відповідність відповідача по справ вимозі належності, судом було застосовано ряд постанов ВС, зокрема постанову Великої Палати Верховного Суду від 17 квітня 2018 року у справі № 523/9076/16-ц, постанову Великої Палати Верховного Суду від 20 червня 2018 року у справі № 308/3162/15-ц, постанову Великої Палати Верховного Суду від 21 листопада 2018 року у справі № 127/93/17-ц, постанову Великої Палати Верховного Суду від 12 грудня 2018 року у справі № 570/3439/16-ц, постанову Великої Палати Верховного Суду від 12 грудня 2018 року у справі № 372/51/16-ц, постанову Великої Палати Верховного Суду від 30 січня 2019 року у справі № 552/6381/17, постанову Великої Палати Верховного Суду від 13 березня 2019 року у справі № 757/39920/15-ц, та постанову Великої Палати Верховного Суду від 27 березня 2019 року у справі № 520/17304/15-ц [150]. Іншим прикладом застосування правових позицій є рішення Подільського районного суду м. Києва від 10 березня 2021 року, справа № 758/6829/18 про скасування наказу про оголошення догани у межах котрого судом була застосована правова позиція Верховного Суду від 19.10.2019 року по справі 6-2801цс15. Зокрема у межах даної постанови зазначалося, що «..разом з тим, правова оцінка дисциплінарного проступку проводиться на підставі з'ясування усіх обставин його вчинення, у тому числі з урахуванням письмового пояснення працівника. Невиконання власником або уповноваженим ним органом обов'язку зажадати письмове пояснення від працівника та неодержання такого пояснення не є підставою для скасування дисциплінарного стягнення, якщо факт порушення трудової дисципліни підтверджений представленими суду доказами» [151].

Отже, національні суди при розгляді та вирішенні трудових спорів широко застосовуються правові позиції Верховного Суду України та Верховного Суду, котрі хоча і не закріплюють нормативно правових норм, проте надають орієнтири щодо їх практичного застосування, а також забезпечують єдність і стабільність правової практики загалом.

III. Судова практика Європейського суду з прав людини як джерело права при розгляді трудових спорів

На сьогодні питання застосування в українському праві практики Європейського суду з прав людини врегульовано Законом України від 23 лютого 2006 року «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини», ч. 1 ст. 17 якого встановлено, що українські суди застосовують при розгляді справ Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод та практику Європейського суду з прав людини як джерело права [152]. Вчена, Хаустова М. Г. слушно зазначає, що створюване Судом право є класичним прецедентним правом, основою якого є принцип *ratio decidendi* («підстава для вирішення»), коли правило, сформульоване судом під час вирішення конкретної справи, стає нормою права для цього суду і для внутрішніх судів країн-учасниць Конвенції [153, С.16]. Національні суди при розгляді та вирішенні спорів, які виникають з трудових відносин, широко застосовують практику Європейського суду з прав людини, у межах котрої надається тлумачення базових прав людини, а також встановлюється обов'язок держав забезпечувати не лише гарантування, але й реалізацію їх у практичній сфері. Відтак, нижче пропонуємо сконцентрувати увагу на окремих судових рішеннях, в яких при вирішенні трудових спорів, суд звернувся до положень, викладених у рішеннях ЄСПЛ.

- *Загальні судові прецеденти ЄСПЛ*

Відзначимо, що суди при розгляді та вирішенні трудових спорів переважно використовують практику ЄСПЛ при вирішенні питання щодо обґрунтування судового рішення, порядку дослідження доказів, а також дотримання засад національного судочинства. Зокрема, прикладом може слугувати рішення Іваничівського районного суду Волинської області від 06 вересня 2021 року, справа № 156/556/21, провадження № 2/156/343/21 про стягнення вихідної допомоги та середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні в якому судом була звернута увага на рішення «Проніна проти України» № 63566/00 § 23 ЄСПЛ від 18 липня 2006 року, де

було надано тлумачення такої вимоги щодо судового рішення як обґрунтованість, котра зводиться до того, що суди в своїх рішеннях не мають надавати детальну відповідь на кожен аргумент. Межі цього обов'язку можуть бути різними в залежності від характеру рішення. Крім того, необхідно брати до уваги, між іншим, різноманітність аргументів, які сторона може представити в суд, та відмінності, які існують у державах-учасниках з огляду на положення законодавства, традиції, юридичні висновки, викладення та формулювання рішень. Таким чином, питання чи виконав суд свій обов'язок щодо надання обґрунтування, що впливає зі статті 6 Конвенції, може бути визначено тільки у світлі конкретних обставин справи [154]. Іншим прикладом судових рішень, де національними судами береться до уваги загальна практика ЄСПЛ, є рішення Ужгородського міськрайонного суду Закарпатської області від 18 червня 2021 року, справа № 308/15009/18 про встановлення факту трудових відносин, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу у межах котрого судом було звернено увагу на рішення ЄСПЛ у справі «Дульський проти України» (заява № 61679/00) від 01.06.2006. У даній справі ЄСПЛ зазначив, що експертиза, призначена судом, є одним із засобів встановлення або оцінки фактичних обставин справи і тому складає невід'ємну частину судової процедури. Більше того, суд вирішує питання щодо отримання додаткових доказів та встановлює строк для їх отримання. Судова експертиза призначається лише у разі дійсної потреби у спеціальних знаннях для встановлення фактичних даних, що входять до предмета доказування, тобто у разі, коли висновок експерта не можуть замінити інші засоби доказування. Якщо наявні у справі докази є взаємно суперечливими, їх оцінку в разі необхідності може бути здійснено судом з призначенням відповідної судової експертизи [155]. Таким чином, у даному провадженні суд звернувся до практики ЄСПЛ, щоб вирішити питання про допустимість доказової бази та порядок її використання у даному провадженні. Також не рідко національні суди посилаються на практику ЄСПЛ з метою аналізу дотримання загальних засад судочинства. Прикладом такого судового рішення може слугувати рішення

Смілянського міськрайонного суду Черкаської області від 04 грудня 2019 року, справа № 703/2759/17, провадження № 2/703/86/19 про визнання незаконним наказу №33-к від 03 серпня 2017 року, виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу та стягнення моральної шкоди. Так, суд у своєму рішенні послався на рішення ЄСПЛ у справі «Ващенко проти України» (заява № 26864/03) від 26 червня 2008 року де зазначено, що принцип змагальності полягає в тому, що суд уважно досліджує зауваження заявника, виходячи з сукупності наявних матеріалів в тій мірі, в якій він є повноважним вивчати заявлені скарги. Отже, у суду відсутні повноваження на вихід за межі принципу диспозитивності і змагальності та збирання доказів на користь однієї із зацікавлених сторін [156].

Таким чином, можемо констатувати, що суди при розгляді та вирішенні трудових спорів часто звертаються до правових позицій, викладених у рішеннях ЄСПЛ з метою обґрунтування власних правових висновків, а також надання їм загальної переконливості у цілому.

- *Спеціальні судові прецеденти ЄСПЛ*

Це категорія прецедентів визначається власне правовими позиціями ЄСПЛ, котрі були прийняті ЄСПЛ при розгляді трудових спорів, а також суперечок, виникали із питань реалізації громадянами їхніх трудових функцій. Відзначимо, що із урахуванням спеціалізованості трудового законодавства кожної із держав, а також особливостей регулювання питань праці на міжнародному рівні, кількість судових рішень у межах котрих суди звертаються до профільних позиції ЄСПЛ, є відносно невеликою. Проте, як приклад такого судового рішення, можна віднести рішення Павлоградського міськрайонного суду Дніпропетровської області від 04 грудня 2019 року, справа № 185/6303/18, провадження № 2/185/590/19 про стягнення заборгованості по заробітній платі у межах котрого судом було враховано правові позиції ЄСПЛ, викладені у справі «Суханов та Ільченко проти України» заяви № 68385/10 та 71378/10, справа «Принц Ліхтенштейну Ганс-Адам II проти Німеччини», заява № 42527/98. Зокрема дані правові позиції були використані судом з метою

вирішення питання про юридичну характеристику категорії «заробітна плата», а також нормативні гарантії отримання працюючим оплати за його працю [157]. Іншим прикладом є рішення Жовтневого районного суду м. Дніпропетровська від 09 січня 2020 року, справа № 201/3432/18, провадження 2/201/1285/2020 про притягнення до дисциплінарної відповідальності та відшкодування моральної шкоди у межах котрого судом були застосовані правові позиції ЄСПЛ у справі «Трофимчук проти України» від 28.01.2011, а також у справі «Гарсія Руїз проти Іспанії» (Garcia Ruiz v. Spain) заява № 30544/96, п. 26, ЄСПЛ 1999. При цьому судом посилення на дані правові позиції були здійсненні з метою з'ясування обґрунтованості/необґрунтованості доводів позивачів про видачу наказів про притягнення до дисциплінарної відповідальності з мотивів особистої неприязні та помсти [158].

Таким чином, можемо встановити, що національні суди при розгляді та вирішенні трудових спорів широко застосовують практику ЄСПЛ, як загального, так і спеціального характеру, котра із урахуванням вимог національного законодавства, зокрема ст. 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» є беззаперечним джерелом права.

Отже, здійснивши комплексний правовий аналіз національної судової практики розгляду та вирішення трудових спорів, можемо констатувати, що суди широко як джерельну базу для врегулювання відповідних спірних ситуацій використовують судову практику суддів вищих інстанцій. При цьому її застосування у практичній площині характеризується рядом як позитивних, так і негативних рис. Серед позитивних рис застосування судами правових позицій судів вищих інстанцій можна навести:

- Формування єдиної правозастосовної практики розгляду та вирішення судами правових спорів по аналогічних категоріях справ.
- Забезпечення відповідності судового рішення критерію обґрунтованості та вмотивованості, а також формування загальної чіткості відповідних судових позицій.

- Забезпечення стабільності правового застосування одних і тих положень національного законодавства в аналогічних практичних ситуаціях.

Окрім того, науковець Л.А. Луць зазначає, що необхідність визнання судового прецеденту офіційним джерелом права на сьогодні спричинена прогалинами та колізіями існуючої системи законодавства та покликана необхідністю забезпечення справедливого судового розгляду справ та визнанням за Конституційним Судом України та Верховним Судом України правотворчих функцій [159, с. 12].

Щодо недоліків відповідної судової практики звернення до правових позиції судів вищих інстанцій є:

- Непослідовний характер дотримання відповідних правових позицій всіма судовими інституціями нижчих ланок, а також у певній мірі свідоме їх ігнорування при розгляді та вирішенні трудових спорів.

- Застосування, як правило, загальних положень відповідної судової практики судів вищих інстанцій, котрі не визначають нормативних особливостей регулювання спірних ситуацій, а забезпечують дотримання лише загальних засад судочинства, та відправлення правосуддя загалом.

Серед недоліків судового прецеденту, як джерела права, наводяться також аргументи щодо такої властивості судового прецеденту як неможливість забезпечення системності. Так, наприклад, це ускладнює розуміння права та спричиняє проблему в процесі його застосування: перетворює право на сукупність казуальних судових рішень, нечітких нормативних положень. Прецедентне право зумовлює розбіжності між різними джерелами права, а також між самими прецедентами [160].

Висновки до 2 розділу

Здійснивши комплексний розгляд питання щодо особливостей застосування законів України, підзаконних нормативно-правових актів, судової практики при розгляді справ, що виникають з трудових правовідносин, можемо зробити ряд висновків:

1. Право на судовий захист є основоположним правом особи, котре надає їй можливість шукати захисту невизнаних, порушених чи оспорюваних прав у судах, котрі мають повноваження щодо вирішення відповідних юридичних спорів. Трудові спори за своєю юридичною природою є складними, що опосередковує необхідність суду звертатися до ряду нормативно-правових актів з метою правового регулювання відповідних конфліктів.

2. Проведене нами дослідження надало можливість встановити, що серед законів суди для регулювання трудових відносин та вирішення юридичних спорів, що перебувають на їх розгляді, як правило, використовують норми Конституції України, Кодексу законів про працю України, поточних некодифікованих законів, а також ряд актів, котрі хоч і не належать до трудового законодавства, проте застосовуються судами для комплексного правового регулювання конфліктних правових відносин.

3. Конституція України при вирішенні трудових спорів застосовується судами суто як декларативний правовий акт, а норми останньої безпосередньо у сукупності із нормами профільного законодавства. При цьому на сьогодні простежується негативна тенденція суду щодо простого копіювання норм Конституції України та відсутності обґрунтування того, яке саме відношення відповідні нормативні приписи мають до конкретної спірної ситуації. Відтак, нами було визначено, що необхідне удосконалення підходу суду щодо застосування правових норм Конституції України при розгляді та вирішенні трудових конфліктів, адже відповідні конституційні норми мають носити не лише декларативний, але й регулятивний характер, що закріплений вже у юридичній природі відповідних правових приписів.

4. Положення Кодексу законів про працю України використовуються національними судами більш предметно: при цьому як самостійно, так і у сукупності із рядом інших правових приписів, зокрема положеннями Конституції України, профільних законів, а також міжнародних договорів. Принагідно зазначимо, що аналогічною є ситуація також із профільними

законами, адже останні не дивлячись на свою реальну здатність вирішити конфліктну ситуацію, у більшості випадків застосовуються у сукупності із іншими положеннями нормативно-правових актів диференційованого порядку.

5. Складність трудових спорів обумовлює собою необхідність звернення судів і до ряду інших непрофільних нормативно-правових актів, при вирішенні трудових спорів. При цьому суди звертаються до положень Цивільного кодексу України, Закону України «Про господарські товариства», Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» та ряду інших нормативно-правових актів.

6. З урахуванням складності трудових спорів, а також відносної застарілості положень Кодексу законів про працю України, на сьогодні широко застосовуються для регулювання трудових відносин підзаконні нормативно-правові акти, зокрема, акти Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України, профільних міністерств та інших центральних органів виконавчої влади.

7. Суди при розгляді та вирішенні трудових спорів використовують нормативні положення як загальних указів Президента України, котрі не є джерелами трудового права, однак сприяють комплексному регулюванню спірних трудових відносин, а також нормативні положення спеціальних указів Президента України, котрі є джерелом трудового права, а також призначені для нормативного регулювання специфічних сфер трудової площини.

8. Серед постанов Кабінету Міністрів України, котрі найчастіше використовуються судами при розгляді та вирішенні трудових спорів, нами було виокремлено три групи постанов, а саме постанови, що регулюють порядок обчислення, а також індексації заробітної плати, постанови, що прийняті з питань пенсійного забезпечення громадян, а також постанови у сфері забезпечення безпеки праці працівників. Кожна із відповідних груп постанов відіграє своє особливе призначення, а також свою особливу роль при розгляді та вирішенні судами трудових спорів.

9. Аналіз підзаконних нормативно-правових актів міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, а також постанов Верховної Ради України надав можливість встановити, що суди відносно рідко звертаються до нормативних приписів останніх, що однак не применшує їх нормативного значення при регулюванні окремих спірних ситуацій, котрі виникають у трудовій сфері.

10. Нами було констатовано, що особливість застосування судами підзаконних нормативно-правових актів, при розгляді та вирішенні трудових спорів опосередкована специфічними функціями, котрі виконують дані підзаконні нормативно-правові акти. При цьому, серед останніх нами було виокремлено та проаналізовано такі функції, як: регулююча, конкретизуюча та правоустановча.

11. Судова практика у вигляді судових прецедентів на сьогодні визначається як джерело права, що пояснює її застосування судами при розгляді та вирішенні в тому числі і трудових спорів. Відзначимо, що в Україні, судами у якості правових джерел судової правотворчості застосовуються правові позиції Конституційного Суду України, Верховного Суду України, Верховного Суду, а також Європейського суду з прав людини.

12. Аналіз судової практики застосування судами при розгляді та вирішенні трудових спорів правових позицій Конституційного Суду України дав можливість здійснити умовний поділ останніх на правові позиції, в яких надається тлумачення ключових законодавчих положень трудового законодавства, правові позиції, де КСУ надав висновок про відповідність окремих законодавчих положень Конституції України, а також правові позиції у межах яких визначалася правова характеристика соціальних прав громадян загалом.

13. Національні суди при розгляді та вирішенні трудових спорів звертаються також до правових позицій Верховного Суду України та Верховного Суду (зокрема Великої Палати Верховного Суду та Касаційного цивільного суду) як загального, так і спеціального характеру, котрі у

безпосередній сукупності із актами національного законодавства надають можливість вирішити трудові спори та ухвали законне, обґрунтоване та вмотивоване рішення. При цьому у даних правових позиціях містяться, як тлумачення окремих правових приписів профільного законодавства, так і загальні правила їхнього застосування загалом.

14. Щодо практики Європейського суду з прав людини, то можемо констатувати, що остання є єдиним видом «судових джерел», котрі прямо відповідно до національного законодавства визначаються правовими джерелами, що є обов'язковими для застосування. Разом із тим, з аналізу національної судової практики розгляду та вирішення трудових спорів нами було констатовано, що у переважній своїй більшості національні суди використовують саме загальні правові позиції ЄСПЛ, котрі переважно стосуються дотримання загальних засад судочинства, визначення порядку дослідження доказів, а також вирішення питання про дотримання підсудності. Хоча приклади застосування національними судами спеціальних правових позицій ЄСПЛ також наявні у національній судовій практиці.

РОЗДІЛ III ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ СУДАМИ МІЖНАРОДНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЧИННОГО УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА, ЯКЕ РЕГУЛЮЄ ПОРЯДОК РОЗГЛЯДУ СУДАМИ ТРУДОВИХ СПОРІВ

3.1. Застосування судами положень міжнародних договорів та конвенцій при розгляді справ, які виникають з трудових відносин

Безпосередній виклад обраної нами проблематики пропонуємо розпочати із загального стану системи міжнародних договорів та конвенцій, а також значення останніх при врегулюванні судами трудових спорів. Констатуємо, що з урахуванням кількості та складності трудових спорів, котрі виникають у національній юрисдикції, а також недосконалості національного трудового законодавства, суди не рідко змушені звертатися до положень, міжнародних договорів та конвенцій, котрі були ратифіковані Україною або згода на обов'язковість яких була надана Верховною Радою України та в котрих тим чи іншим чином висвітлюються питання правового регулювання трудової діяльності. Відзначимо, що це цілком відповідає як положенням ст. 9 Конституції України, котра поміж всього передбачає також і те, що: «чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України» [163], так і положеннями ст. 8-1 КЗпП України, котра передбачає, що у випадку «якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди» [164]. Відтак, хоч і не прямо, але опосередковано КЗпП України закріпив можливість правового регулювання трудових відносин міжнародними договорами. Разом із тим, аналіз ст. 8-1 КЗпП України, надає можливість виокремити певне проблемне питання, що пов'язано із застосуванням міжнародних угод (договорів, конвенцій) при правовому регулюванні трудових відносин. Відтак, якщо тлумачити положення зазначеної правової норми, то можемо встановити, що міжнародні договори та міжнародні угоди можуть бути

застосованими, лише у тому випадку, якщо у них встановлюються інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю. При цьому, законодавець у профільному кодифікованому нормативно-правовому акті з питань праці залишає поза увагою суть даних «інших правил», а також не передбачає можливість застосування положень міжнародних договорів та угод при правовому регулюванні трудових відносин як таких. Вважаємо, що у даному випадку потрібно користуватися, по-перше: концептом людиноцентризму, що передбачає собою пріоритетність прав та свобод людини та громадянина (відтак, застосуванню підлягає те положення міжнародного договору чи національного законодавства, котре є найбільш сприятливим для людини); по-друге, конституційним постулатом відповідно до якого міжнародні нормативно-правові акти, котрі були ратифіковані Верховною Радою України, є частиною національного законодавства. Відтак, вважаємо, що правова норма ст. 8-1 підлягає розширеному тлумаченню. Принагідно зазначимо що, проект Трудового Кодексу у ст. 10 чітко визначає систему нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини. Відтак, відповідно до ч. 1 ст. 10 проекту Трудового Кодексу, «трудові відносини регулюються Конституцією України, цим Кодексом, законами України, міжнародними договорами України, укладеними в установленому законом порядку, актами Президента України та Кабінету Міністрів України (далі - трудове законодавство)» [165]. Вважаємо даний підхід більш доречним з огляду на те, що відповідна конструкція правової норми надає можливість закріпити перелік нормативно-правових актів як національного, так і міжнародного характеру, котрі можуть бути застосовані судом при вирішенні трудових спорів. З огляду на вищевикладене констатуємо, що з урахуванням конституційних положень та міжнародних зобов'язань України, міжнародні договори, угоди та конвенції, котрі прямо чи опосередковано регулюють трудові відносини є джерелом трудового права та можуть і мають застосовуватися національними судами при розгляді та вирішенні трудових спорів. Відзначимо, що міжнародні договори та конвенції ратифіковані Україною у трудовій сфері не є однорідними, відтак, актуальним

залишається питання їх класифікації. Класифікація згідно з тлумачним словником української мови, це: 1) система розподілу предметів або понять якої-небудь галузі на класи, відділи, розділи та інше за певними спільними ознаками; 2) розподіл предметів або понять якої-небудь галузі за певними спільними ознаками [166, с.111]. На наше переконання, аналізовані нами міжнародні акти можуть бути класифіковані за рядом критеріїв, серед котрих можна виокремити:

- Правову форму закріплення правових норм: конвенції, договори, угоди, хартії, декларації, статути, пакти директиви, тощо;
- Рівень обов'язковості: обов'язкові до свого застосування всіма суб'єктами, котрі виявили згоду на їх застосування (у даному разі держави-члени не можуть відступати від положень таких міжнародних договорів, а мають їх безумовно дотримуватися та застосовувати) та акти, що носять рекомендаційний характер, що передбачає собою лише можливість, але не виключну обов'язковість їх застосування;
- Характером дії: акти міжнародно-правового характеру, що застосовуються прямо без жодних додаткових дій з боку держави (прикладом таких актів можуть слугувати регламенти міжнародних організацій) та акти, що мають бути обов'язково ратифіковані сторонами;
- Залежно від предмету правового регулювання: акти міжнародно-правового характеру можуть бути класифіковані на акти, що регулюють питання праці у загальному; акти, що регулюють питання праці окремих категорій осіб (моряків, державних службовців, службовців дипломатичних та консульських установ, тощо); акти, що визначають порядок оплати праці, встановлюють час роботи та відпочинку, тощо;
- Залежно від сфери поширення дії: акти всеміжнародного характеру (тобто, правові акти, що однаковою мірою діють у державах незалежно від географічного регіону їх розташування) та акти регіонального характеру (що діють виключно на території держав одного регіону);

- За змістом закріплених правових норм: акти загального характеру (це ті, акти де закріплюються переважно норми-декларації або норми обмежено-регулятивного характеру) та акти, що мають регулятивний характер (тобто закріплюють правові норми, котрі не лише декларують те чи інше трудове право громадянина, але і безпосередньо регулюють трудові відносини, у котрих воно реалізується).

Таким чином, можемо констатувати, що міжнародні акти у сфері правового регулювання трудових відносин є багатограними, неоднорідними та водночас такими, що сприяють реальному, а не ілюзорному регулюванню трудових відносин. Відзначимо, що вчений Серета О. слушно зазначає, що виділення групи міжнародних стандартів у сфері праці пов'язане з такими причинами, як:

- 1) безперервний розвиток значення та ролі трудових прав людини у становленні демократичної правової державності та демократичного міжнародного співтовариства;

- 2) юридичне закріплення принципу соціальної держави;

- 3) проголошення на міжнародному рівні важливості забезпечення кожному права на достатній життєвий рівень через використання праці людини;

- 4) об'єктивна необхідність гармонізації міжнародних і національних стандартів у сфері правового регулювання праці [167, С. 219–226.]. З даними постулатами складно не погодитися, адже характеризуючись стабільністю саме міжнародні акти у сфері трудового законодавства надають можливість забезпечити не лише правове регулювання трудових відносин як таких, але і у разі необхідності вирішити трудовий спір. Разом із тим, у межах національної та міжнародної трудової доктрини часто поставало та постає й до нині запитання: «чому національні суди при вирішенні трудових спорів використовують міжнародні акти трудового законодавства?». Відповідь на дане питання є багатогранною. Зокрема, це пов'язано із тим, що:

- Необхідно забезпечити комплексну юридичну (судову) оцінку ситуації, що постала на розгляд суду, тобто конкретного трудового спору;

- Конфліктні правовідносини мають бути проаналізовані не лише із точки зору національного законодавства, котре може бути застарілим чи таким, що не відповідає загальним міжнародним тенденціям декларування та гарантування трудових прав громадян;

- Судове рішення, котре ухвалюється за результатами розгляду та вирішення трудового спору має бути законним, обґрунтованим та вмотивованим, що, зокрема, у певній мірі і забезпечується посиланням на відповідні міжнародні нормативно-правові акти у трудовій сфері.

Відзначимо, що вище нами було виокремлено лише приблизний перелік причин застосування національними судами положень міжнародних договорів та конвенцій у сфері правового регулювання трудових відносин.

Разом із тим, іншим проблемним питанням, котре можна виокремити в аналізованій нами площині – це питання юридичного значення та власне юридичної конструкції «застосування» судами відповідних міжнародних актів. Вчена Матвеева Л. Г., слушно зазначає, що надскладна динамічно розвинута структура великої кількості правозастосовних процесів зумовлюється цілим колом причин, в тому числі необхідністю участі у їх здійсненні кількох державних органів, які забезпечують найбільш повне й об'єктивне з'ясування самих обставин справи та винесення правомірного рішення в даній справі [168, с. 224]. В аналізованому нами випадку суб'єктами участі у віднайдені істини у спорі є власне самі сторони конфлікту, у більшості випадків працівник та роботодавець (їхні представники), а також суд, котрий виступаючи незалежним суб'єктом, надає оцінку доводів сторін та ухвалює рішення по справі. Відтак, логічним видається висновок, за котрим «застосування» міжнародних договорів та угод – це безпосереднє використання правових положень останніх при вирішенні конкретного трудового спору та транслювання відповідних правових принципів на конкретну спірну ситуацію. У свою чергу А.Й. Француз, Н.П. Костюк, враховуючи сам характер суб'єкта реалізації норм права, пропонують розрізняти чотири головні форми реалізації: виконання, дотримання, реалізацію суб'єктивного права та застосування норм

права [169, с. 15]. Відтак, на думку даних науковців застосування норм права, зокрема, і положень міжнародних договорів та угод є частиною реалізації конкретної правової норми. Таким чином, юридична конструкція: «реалізація правової норми» є значно ширшою за постулат «застосування» конкретних юридичних положень. Разом із тим, враховуючи теоретичну та практичну складність питання про співвідношення зазначених вище категорій, а також очевидний вихід останнього за межі даного дослідження, нижче пропонуємо сконцентрувати увагу на аналізі конкретної судової практики застосування судами положень міжнародних конвенцій та договорів при розгляді та вирішенні трудових спорів. Відзначимо, що у межах національної правової доктрини, вчені лише точково звертали увагу на судову практику застосування відповідних положень. Так, О.Ю. Погребняк детально висвітлив питання місця актів Міжнародної організації праці у системі джерел трудового права та особливостей застосування положень останніх національними судами. [170]. У свою чергу, вчений І.І. Яцкевич зосередив свою увагу на міжнародно-правовому регулюванні трудових гарантій та особливостях застосування національними судами відповідних положень міжнародних актів, котрі закріплюють останні [171]. Відтак, нижче пропонуємо сконцентрувати увагу на аналізі судової практики застосування національними судами міжнародних актів (договорів, конвенцій) при розгляді та вирішенні відповідних спорів.

І. Особливості застосування судами загальних міжнародних актів при розгляді та вирішенні трудових спорів

Аналізуючи даний блок судових рішень, відзначимо, що під загальними міжнародними актами, які застосовуються судами при розгляді та вирішенні трудових спорів нами прийнято розуміти, зокрема, проте не виключно, Загальну декларацію прав і свобод людини та громадянина, а також Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. Це той спектр юридичних документів, котрі окрім трудових прав, що у них закріплюються, визначають ще цілий блок прав нетрудового спрямування. Дані міжнародні документи у переважній більшості мають декларативне спрямування, однак саме

норми-декларації, що у них закріплюються у подальшому виступають основою для профільних актів міжнародного характеру. Вчені В.Л. Костюк, Ю.В. Костюк слушно зазначають, що з правової точки зору, Декларація встановлює: 1) систему загальних міжнародних стандартів прав людини; 2) систему міжнародних соціальних стандартів; 3) міжнародно-праві засади та принципи соціальних реформ; 4) міжнародно-правові засади та принципи розвитку системи джерел права соціального забезпечення [172, с. 8]. Відзначимо, що у Загальній декларації прав і свобод людини та громадянина, закріплюються такі права як: на працю (ч. 1 ст. 23); на рівну оплату за рівну працю (ч. 2 ст. 23); на справедливу і задовільну винагороду (ч. 3 ст. 23); на створення професійних спілок (ч. 4 ст. 23); на відпочинок (ст. 24); на достатній життєвий рівень (ч. 1 ст. 25); на особливе піклування і допомогу в разі материнства та дитинства (ч. 2 ст. 25). Пропонуємо розглянути окремі приклади судових рішень національних судів, у котрих міститься застосування «трудових норм» Загальної декларації прав людини та основоположних свобод при розгляді та вирішенні трудових спорів.

- Постанова Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 13 січня 2021 року, справа № 263/9049/17-ц, провадження № 61-20326св19, стосується перевірки судових рішень першої та апеляційної інстанції, постановлених при вирішенні трудового спору, котрий виник між працівником та роботодавцем та стосувався визнання неправомірним (скасування) наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середньомісячного заробітку за час вимушеного прогулу. Відзначимо, що як судом першої, так і судом апеляційної інстанції у задоволенні позивних вимог позивачу було відмовлено, що пов'язувалося із дотриманням роботодавцем всіх вимог національного трудового законодавства при звільненні позивача. Разом із тим, КЦС ВС скасував попередньо ухвалені рішення, та, зокрема, аргументуючи свою позицію посилався на положення Загальної декларації прав людини. Зокрема, суд касаційної інстанції встановив: «рівність та недопустимість дискримінації особи є не тільки конституційними принципами національної правової системи

України, а й фундаментальними цінностями світового співтовариства, на чому наголошено у міжнародних правових актах з питань захисту прав і свобод людини і громадянина, зокрема у Міжнародному пакті про громадянські і політичні права 1966 року (статтях 14, 26), Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року (статті 14), Протоколі № 12 до цієї Конвенції (статті 1), ратифікованих Україною та у Загальній декларації прав людини 1948 року (статтях 1, 2, 7); гарантована Конституцією України рівність усіх людей в їх правах і свободах означає необхідність забезпечення їм рівних правових можливостей як матеріального, так і процесуального характеру для реалізації однакових за змістом та обсягом прав і свобод (абзаци четвертий, п'ятий підпункту 2.2 пункту 2 мотивувальної частини). Аналіз положень частини третьої статті 40 КЗпП України свідчить про те, що закріплені гарантії захисту працівника від незаконного звільнення є спеціальними вимогами законодавства, які мають бути реалізовані роботодавцем для дотримання трудового законодавства. Однією з таких гарантій є, зокрема, сформульована у законодавстві заборона роботодавцю звільняти працівника, який на момент звільнення є тимчасово непрацездатним або перебуває у відпустці» [173]. Відтак, саме комплексний аналіз, як міжнародних актів та положень національного трудового законодавства, надав можливість суду вже касаційної інстанції прийняти судові рішення, котре відповідає вимогам законності, обґрунтованості та вмотивованості. При цьому відзначимо, що саме норми декларативного характеру і стали основою відправлення справедливості у даній справі.

- Іншим прикладом застосування судом міжнародних актів загального характеру при розгляді та вирішенні трудових спорів є постанова Великої Палати Верховного Суду від 13 жовтня 2020 року, справа № 712/9213/18, провадження № 14-108цс20. В даній постанові Велика Палата Верховного Суду звернулася до положень ст. 24 Загальної декларації прав людини, прийнятої Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року, у котрій проголошено, що: «Кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на

розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку». Також була прийнята до уваги правова норма статті 4 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, ратифікованого Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 19 жовтня 1973 року № 2148-VIII, де вказано, що держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають, що відносно користування тими правами, що їх та чи інша держава забезпечує відповідно до цього Пакту, дана держава може встановлювати тільки такі обмеження цих прав, які визначаються законом, і лише остільки, оскільки це є сумісним з природою зазначених прав, і виключно з метою сприяти загальному добробуту в демократичному суспільстві. А у статті 7 цього Пакту вказано, що держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні. Окрім того, Великою Палатою були проаналізовані положення Конвенції про оплачувані відпустки № 132 (переглянутій у 1970 році), а також Європейської соціальної хартії (переглянута), ратифікована Україною 14 вересня 2006 року [174]. Саме комплексний аналіз ВП ВС положень національного та міжнародного трудового законодавства надав можливість прийняти обґрунтовану постанову та правильно вирішити трудовий спір.

Окрім того, відзначимо, що загальні міжнародні акти у сфері правового регулювання трудових відносин використовуються не лише судом касаційної інстанції, але і судами першої та апеляційної інстанції. До прикладу, у межах постанови Київського апеляційного суду від 31 жовтня 2019 року, справа № 761/17815/18, провадження №22-ц/824/11119/2019 судом були прийняті до уваги положення ст. 14 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, котра передбачає, що користування правами та свободами, визнаними в цій Конвенції, має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою – статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національних

меншин, майнового стану, народження або за іншою ознакою. Відтак, неприпустимими є дискримінаційні положення у сфері трудових відносин [175]. Іншим прикладом застосування судами нижчих інстанцій положень загальних міжнародних договорів для розгляду та вирішення трудових спорів є рішення Сватівського районного суду Луганської області від 10 січня 2020 року, справа № 426/13745/19, у котрій судом першої інстанції було проведено співставлення «права на працю» та «права на повагу до приватного життя» крізь призму положень міжнародних документів. Зокрема, встановлювалося, що згідно з частиною першою статтею 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод кожен має право на повагу до свого приватного і сімейного життя, до свого житла і кореспонденції. Стаття 8 Конвенції «захищає право на особистий розвиток та право встановлювати та розвивати стосунки з іншими людьми та оточуючим світом». Поняття «приватне життя» в принципі не виключає відносини професійного або ділового характеру. Врешті-решт, саме у рамках трудової діяльності більшість людей мають можливість розвивати стосунки з оточуючим світом. Отже, обмеження, накладені на доступ до професії, були визнані такими, що впливають на «приватне життя». З урахуванням положень частини першої статті 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод суд зробив висновок про те, що наявність у ЄДРПОУ інформації щодо позивача як про працівника підприємства відповідача відноситься до професійної діяльності останнього та охоплюється поняттям «приватне життя» [176].

Таким чином, можемо констатувати, що положення загальних міжнародних актів у сфері правового регулювання трудових відносин:

- Носять фундаментальний, основоположний та універсальний міжнародно-правовий характер;
- Закріплюють базисну основу та основоположну систему трудових прав;
- Визначають загальну систему основоположних міжнародних стандартів з прав людини;

- Виступають основоположним джерелом трудового права;
- Надають можливість як самотійно, так і у сукупності із іншими актами національного та міжнародного характеру здійснити правове регулювання конкретної ситуації, а також вирішити трудовий спір, тощо.

II. Особливості застосування судами спеціальних міжнародних актів при розгляді та вирішенні трудових спорів

На відміну від загальних міжнародних нормативно-правових актів, котрі виступають джерельною базою правового регулювання трудових відносин та безпосередньо застосовуються судами при розгляді та вирішенні трудових спорів у межах загальної системи актів міжнародного характеру можна виокремити блок спеціальних правових актів, у котрих закріплюються виключно ті правові норми, які регулюють трудові відносини. Серед даного блоку міжнародних договорів, найсуттєвішим є блок актів Міжнародної організації праці. Взагалі, як зазначає О.Ю. Білоус сьогоднішній джерельний базис сучасного міжнародного трудового права, тобто найперше базис МОП, становить 189 конвенцій, 204 рекомендації та 6 протоколів [177, с. 1, 7]. При цьому, можемо встановити, що акти МОП є достатньо багатограними, тобто такими, що регулюють як сферу роботи окремої категорії працівників, так і питання праці, відпочинку, оплати праці, тощо. Принагідно зазначимо, що міжнародні акти МОП приймаються та мають використовуватися з урахуванням принципу недопущення погіршення правового становища працівника. Тобто, якщо конвенцією, наприклад, встановлюються положення гірші, ніж уже чинні в національному законодавстві, то мають застосовуватися саме ті положення, які надають працівникам більші гарантії, дбаючи про інтереси працівників [171, с. 8]. Аналіз національної судової практики надає можливість констатувати, що акти МОП застосовуються як судами першої та апеляційної, так і судом касаційної інстанції. Окрім того, положення останніх можуть застосовуватися як самотійно для правового регулювання певного блоку трудових відносин, що мали місце у конкретній спірній ситуації, так і у сукупності із актами національного трудового законодавства, тобто КЗпП України та актами

поточних законів. Відтак, нижче пропонуємо сконцентрувати увагу на аналізі окремих судових рішень, у котрих національні суди використали акти МОП при вирішенні трудових спорів.

- Перш за все, сконцентруємо увагу на рішенні Жовтневого районного суду м. Кривого Рогу від 02 грудня 2021 року, справа № 212/8344/21, провадження 2/212/3926/21, у котрому судом вирішувався трудовий спір про визнання незаконним та скасування наказу, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та моральної шкоди. Для встановлення істини у відповідних спірних правовідносинах, судом були застосовані положення Конвенції Міжнародної організації праці №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22.06.1982, яка ратифікована Постановою Верховної Ради України від 04 лютого 1994 року №3933-ХІІ. Однією з головних гарантій від незаконного звільнення, яка ґрунтується на положеннях Конвенції Міжнародної Організації Праці №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22.06.1982, є те, що роботодавець не може діяти довільно, на власний розсуд визначаючи як підстави, так і процедуру звільнення. Конвенція покладає на роботодавця тягар доказування законності підстав звільнення працівника. Відзначимо, що аналогічний правовий висновок щодо принципу розподілу тягаря доказування у трудових спорах та застосування до спірних правовідносин Конвенції Міжнародної організації праці №158 міститься в постановках Верховного Суду від 11.09.2019 у справі №235/3148/17-ц, справі від 23.01.2019 у справі №520/211/16-ц [178]. Таким чином, суд, звернувшись до міжнародної конвенції МОП №158, чітко визначив сторону, котра має нести тягар доказування в аналізованій групі трудових спорів.

- Іншим прикладом судового рішення у межах котрого суд застосував положення акту МОП є рішення Оболонського районного суду м. Києва від 02 липня 2020 року, справа № 756/12746/19, котрим вирішувався трудовий спір про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Судом були проаналізовані та застосовані положення Конвенції МОП

№ 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, Конвенції МОП № 117 про основні цілі та норми соціальної політики та Рекомендації МОП № 166 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, у котрих зокрема передбачалося, що контрактна форма трудового договору не може впроваджуватись нормативними актами центральних і місцевих органів виконавчої влади, актами органів місцевого самоврядування, а також колективними договорами і угодами та іншими локальними нормативними актами. Відтак, судом було констатовано, що з урахуванням особливостей виконуваної трудової функції позивача, а також необхідності постійного (систематичного) тривалого їх виконання, відповідні правовідносини між позивачем та відповідачем не можуть носити тимчасовий характер, а повинні мати постійну правову природу. Більше того, положення національного законодавства, не передбачають протилежного. Таким чином, суд прямо застосував положення міжнародних актів МОП для правового регулюванні спірних відносин, що постали перед судовим розглядом [179].

Прикладом судової практики судів апеляційної інстанції щодо застосування положень актів МОП може слугувати постанова Одеського апеляційного суду від 20.07.2020 року, справа 501/1753/17, провадження 22-ц/813/2091/20, у котрій судом було звернено увагу на положення Конвенції МОП «Про захист заробітної плати» № 950 від 04.08.1961. Відтак, ч. 2 ст. 12 Конвенції «Про захист заробітної плати» № 950 від 04.08.1961 встановлено, що коли минає строк трудового договору, остаточний розрахунок заробітної плати, належної працівнику, має бути проведено відповідно до національного законодавства, колективного договору чи рішення арбітражного органу, або коли немає такого законодавства, угоди чи рішення в розумний строк з урахуванням умов контракту. Відзначимо, що з урахуванням комплексного правового аналізу судом як положень відповідного міжнародного документу, так і положень національного законодавства, зокрема КЗпП України та Закону України «Про оплату праці», судом вдалося здійснити повний та всебічний перегляд оскаржуваного рішення та ухвалити законне, обґрунтоване та

вмотивоване судове рішення [180]. Іншим прикладом застосування судом апеляційної інстанції положень актів МОП може слугувати постановою Сумського апеляційного суду від 06 травня 2020 року, справа № 591/6937/19, провадження 22-ц/816/1062/20, де суд зазначає, що Конвенції і рекомендації МОП, а також Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 року, Хартія Співтовариства про головні соціальні права трудящих 1989 року одним з найважливіших принципів колективно-договірного процесу визнають принцип вільних і добровільних колективних переговорів та колективних договорів. Законом не передбачена можливість примусу до проведення переговорів, у тому числі і нав'язування юридичній особі, яка не брала участі в укладенні колективного договору, його умов. Відтак, не здійснюючи посилання на конкретні правові акти МОП, суд резюмує правовий принцип, котрий червоною ниткою проходить у ряді конвенцій та рекомендацій даної організації та має підлягати беззастережному застосуванню на практиці [181]. Разом із тим, можемо встановити, що акти МОП при розгляді та вирішенні юридичних спорів використовуються не лише судами першої та апеляційної інстанції, але і судом касації. Особливість також полягає і у тому, що відповідні акти МОП застосовуються не лише КЦС, при перегляді юридичних рішень постановлених за результатами розгляду трудових спорів, але зокрема і КАС ВС. До прикладу, у постанові КАС ВС від 29 січня 2021 року, справа №814/1944/17, провадження №К/9901/50404/18 судом були застосовані положення Конвенції МОП № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі. Зокрема, судом було вказано на те, що згідно зі статтею 12 Конвенції Міжнародної організації праці №81 1947 року інспектори праці, забезпечені відповідними документами, що засвідчують їхні повноваження, мають право безперешкодно, без попереднього повідомлення і в будь-яку годину доби проходити на будь-яке підприємство, яке підлягає інспекції, та здійснювати будь-який огляд, перевірку чи розслідування, які вони можуть вважати необхідними для того, щоб переконатися у тому, що правові норми суворо дотримуються. Згідно зі статтею 16 вказаної Конвенції інспекції на підприємствах проводяться так часто і так ретельно, як це

необхідно для забезпечення ефективного застосування відповідних правових норм. Таким чином, Конвенція МОП № 81 визначає безумовне дискреційне повноваження інспектора самостійно приймати рішення щодо необхідності проведення інспектування того чи іншого роботодавця, щоб переконатися у тому, що правові норми суворо дотримуються [182].

Відтак, з огляду на вище викладене видається можливим констатувати, що суди застосовують положення актів МОП при розгляді та вирішенні трудових спорів, при цьому останні використовуються як самостійно, так і у безпосередній сукупності із актами національного законодавства. Разом із тим, проблемним питанням до сьогодні є те, що Україна не ратифікувала низку ключових конвенцій МОП, зокрема Конвенцію МОП № 168 про сприяння зайнятості й захисту від безробіття 1988 року, Конвенцію МОП № 183 про охорону материнства 2000 року, Конвенцію МОП № 186 про основи, які сприяють безпеці та гігієні праці 2006 року й деякі інші конвенції. Можна також навести чимало прикладів, коли положення вже ратифікованих конвенцій тривалий час не були імplementовані в національне трудове законодавство. Потребують вирішення на законодавчому рівні питання дискримінації працівників за належністю до профспілки, віком, статтю тощо; надмірного законодавчого обмеження права на страйк, що перешкоджає реальному здійсненню цього права; наявності фактичної примусової праці у випадках, коли працівники працюють без оплати через страх перед звільненням; недостатності розміру мінімальної заробітної плати; безпеки і гігієни праці тощо. [183, с. 45]. Таким чином, подальший розвиток трудового законодавства, зокрема і у ключі наближення до міжнародних стандартів має бути зорієнтований на подальше наближення національних правових приписів до положень, зокрема проте не виключно актів МОП.

III. Особливості застосування судами регіональних міжнародних актів при розгляді та вирішенні трудових спорів

Регіональні міжнародні акти – це документи, котрі розробляються на рівні міжнародних чи міждержавних утворень певного регіону, при цьому положення

останніх можуть бути ратифіковані виключно державами певного визначеного регіону. У даному блоці пропонуємо сконцентрувати увагу на міжнародних актах у сфері забезпечення прав людини, котрі поширюють свою дію на теренах держав європейського регіону. Відзначимо, що окрім Європейської соціальної хартії, котра безумовно займає чільне місце у системі актів трудового законодавства та законодавства права соціального забезпечення європейського регіону, на європейському рівні право на працю та інші трудові права відображені також у низці інших нормативно-правових актів, як-от: директивах Європейського парламенту та Ради № 2003/88/ЄЕС від 4 листопада 2003 року «Про деякі аспекти організації робочого часу»; № 2002/73/ЄЕС від 23 вересня 2002 року «Про застосування принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях зайнятості, підвищення кваліфікації та просування по службі, а також умов праці»; № 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року «Про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи»; № 89/654/ЄЕС від 30 листопада 1989 року «Про мінімальні вимоги щодо безпеки і охорони здоров'я в робочих зонах»; № 75/117/ЄЕС від 10 лютого 1975 року «Про наближення законів держав-членів щодо застосування принципу рівної оплати праці для чоловіків і жінок»; № 80/987/ЄЕС від 20 жовтня 1980 року «Про захист працівників в разі неплатоспроможності їх роботодавця»; № 91/533/ЄЕС від 14 жовтня 1991 року «Щодо зобов'язання роботодавця повідомляти працівників про умови, які застосовуються при укладенні угод працевлаштування або до трудових відносин» та ін. Відзначимо, що на відміну від Європейської соціальної хартії, котра у більшій своїй мірі є декларативним юридичним актом та документом, що лише у загальному закріплює окремі трудові права та відповідні гарантії, директиви Європейського парламенту та Ради є конкретними юридичними документами, що приймаються по чітко визначеному колу питань, відтак, мають можливість забезпечити детальне правове регулювання тієї чи іншої проблематики у трудовій сфері. Разом із тим, аналіз національної судової практики надає можливість констатувати, що на противагу конкретним

Директивам, суди схильні при розгляді та вирішенні трудових спорів використовувати Європейську соціальну хартію. До прикладу, у рішенні Кам'янець-Подільський міськрайонний суд Хмельницької області від 20 травня 2021 року, справа № 676/1103/21, провадження 2/676/1187/21 при вирішенні питання про стягнення заборгованості по заробітній платі, судом було застосовано, зокрема і положення Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 03 травня 1996 року, ратифікованої Законом України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії» від 14 вересня 2006 року № 137-V. Зокрема, судом констатовано, що зміст поняття заробітної плати узгоджується з одним із принципів реалізації трудових правовідносин – відплатність праці, який відображено у пункті 4 частини I Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 03 травня 1996 року, ратифікованої Законом України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії» від 14 вересня 2006 року № 137-V, за яким усі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечуватиме достатній життєвий рівень. Крім обов'язку оплатити результати праці робітника, існують також інші зобов'язання роботодавця матеріального змісту. Ці зобов'язання стосуються тих витрат, які переважно спрямовані на охорону праці чи здоров'я робітника (службовця) або на забезпечення мінімально належного рівня його життя [184]. Таким чином, судом було звернено увагу на один із ключових принципів реалізації трудових відносин, що поєднують працівників та роботодавців, а саме принцип оплатності, котрий був проаналізований крізь призму не лише КЗпП України та Закону України «Про оплату праці», але і крізь призму положень Європейської соціальної хартії. Принагідно зазначимо, що саме на вище вказаних положеннях Європейської соціальної хартії концентрують свою увагу суди при розгляді трудових спорів. Зокрема на постулатах оплати праці, крізь призму Європейської соціальної хартії, було сконцентровано увагу у постанові Київського апеляційного суду від 14 лютого 2019 року, справа №752/25588/17, провадження № 22-ц/824/3380/2019 [185], постанові Чернігівського апеляційного суду від 22 грудня 2020 року, справа № 743/950/20, провадження № 22-ц/4823/1365/20

[186], тощо. Разом із тим, судових рішень у котрих судами за основу були взяті директиви Європейського парламенту та Ради не та вже і багато. Як приклад можна навести постанову Другої судової палати Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 20 травня 2020 року, справа № 461/5244/18, провадження № 61-16923св19, у межах котрої судом було звернено увагу на положення Директиви 2003/88/ЄС. Зокрема, констатовано, що: «робочий час, відповідно до пункту 1 Директиви 2003/88/ЄС означає будь-який період, під час якого працівник працює, знаходиться в розпорядженні роботодавця, виконує свою діяльність або обов'язки відповідно до національного законодавства та (або) практики. Директива 2003/88/ЄС містить відступи та виключення для працівників певних категорій і професій зокрема, осіб, які працюють в сфері залізничного транспорту» [187]. Загалом, констатуємо, що у національній судовій практиці є поодинокими випадки застосування судами зазначених Директив, що пов'язано із рядом як об'єктивних, так і суб'єктивних причин. Разом із тим, подальша трансформація правової свідомості та правової культури має бути невинно наближена до активного застосування актів європейського законодавства, імplementованого Україною, на практиці.

У загальному ж підсумовуючи все вище викладене можемо констатувати, що національні суди у більшості своїй схильні використовувати саме загальні юридичні акти при розгляді та вирішенні юридичних спорів, що виникають із трудових правовідносин, у той час як конкретні юридичні документи залишаються поза судовою увагою. Відтак, станом на сьогодні залишається вкрай актуальним підвищення рівня правової культури, правової свідомості та якості самих судових рішень, зокрема і шляхом не сліпого декларування положень відповідних міжнародних актів у судових рішеннях, але і безпосереднього їх застосування у розрізі конкретної спірної ситуації.

3.2. Практика ЄСПЛ як джерело права та її вплив на розгляд судами справ, що виникають з трудових відносин

Відзначимо, що сьогодення правозастосування, зокрема проте не виключно і вирішення юридичних спорів характеризується відходом від загальних тенденцій виключного використання лише норм законів та підзаконних нормативно-правових актів. Все частіше для врегулювання конкретної спірної ситуації суди використовують усталену судову практику розгляду та вирішення відповідних юридичних спорів, що пов'язано із необхідністю дотримання сталості судової практики, її стабільності, а також юридичної передбачуваності. Саме передбачувана судова практика є однією із складових правової держави, що опосередковується можливістю приватної особи наперед розуміти, яке саме судове рішення буде ухваленим. Це також і перешкоджає формуванню так званої «кишенькової судової системи», коли суди ухвалюють рішення не з огляду на конкретні правовідносини та юридичну ситуацію, що має місце спираючись на норму закону, а з огляду на суб'єктний елемент юридичного спору. Відтак, на сьогодні судова практика, а саме судові прецеденти виступають одним із найпоширеніших джерелами права, навіть у країнах романо-германської правової сім'ї. Тлумачення «судовий прецедент як джерело права» можна назвати вершиною юридичної майстерності й основою в питаннях правозастосування. Перш ніж застосовувати будь-який принцип або норму права в конкретній ситуації, необхідно спочатку його правильно витлумачити [188, с. 131]. Національні суди здійснюють переважно текстуальне та цільове тлумачення тексту правової норми для того, щоб віднайти раціональний спосіб його безпосереднього застосування на практиці. При цьому відзначимо, що суди нижчих інстанцій, зокрема суди першої та апеляційної інстанції при розгляді та вирішенні юридичних спорів використовують судову практику Верховного Суду та Європейського Суду з прав людини. У свою чергу як сам Верховний Суд у більшості із своїх юридичних позицій звертається до усталеної практики ЄСПЛ.

Встановимо, що Україна, ратифікувавши у 1997 році Конвенцію про захист прав людини та основних свобод визнала юрисдикцію ЄСПЛ по усіх питаннях, що стосуються тлумачення і застосування Конвенції [189]. Більше

того, відповідно до ст. 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» суди застосовують при розгляді справ Конвенцію та практику Суду як джерело права. Таким чином, дана правова норма поклала край доктринальній дискусії стосовно того чи є практика ЄСПЛ джерелом права. Виходячи із того, що судова практика ЄСПЛ є джерелом національного права, актуальним залишається проведення ґрунтовних досліджень у ключі порядку її використання та застосування на практиці, зокрема судами при розгляді та вирішенні юридичних спорів. Перш за все варто констатувати, що судова практика ЄСПЛ не може вважатися панацеєю від всіх «юридичних проблем», які можуть постати перед судом під час розгляду та вирішення певного юридичного спору. Остання має піддаватися ґрунтовній судовій оцінці, а положення сформовані ЄСПЛ повинні репрезентуватися на практичну площину з урахуванням суті спірних вимог. Таким чином, вважаємо, що практика ЄСПЛ, має застосовуватися судом виключно, у разі:

- якщо у чинному національному законодавстві існує юридична колізія чи правова прогалина, котра може бути вирішена шляхом застосування правової позиції ЄСПЛ постановленої по справі, котра виникла із схожих правовідносин;
- якщо правова норма, що має застосовуватися судом може піддаватися різному трактуванню, при цьому останнє безпосередньо впливає на суть судового рішення;
- якщо має місце неоднозначна судова практика національних судів, при якій однакові за своєю правовою природою та суттю спірні ситуації національними судами вирішуються по різному;
- якщо порядок реалізації конкретного юридичного припису є не ясним, не чітким чи не однозначним, а усталеною практикою ЄСПЛ вирішується питання про відповідний порядок його застосування.

При цьому відзначимо, що вище було окреслено далеко не вичерпний перелік орієнтирів, що мають застосовуватися при використанні практики

ЄСПЛ. Головним залишається те, що остання як джерело права має використовуватися у відповідності до законів логіки та з урахуванням конкретних спірних відносин. Саме у такому разі і буде формуватися усталена судова практика, що є однотипною та передбаченою. При цьому доктрина вказує, що усталена практика означає дотримання судами попередніх рішень та відмову від урегулювання питань, вже врегульованих судовою практикою раніше. Водночас постійну практику можна також розглядати як результат цієї традиції [190, с. 128].

Аналізуючи власне національну судову практику розгляду та вирішення трудових спорів, відзначимо, що національні суди всіх інстанцій у більшості своїй використовують практику ЄСПЛ при врегулюванні даного роду спорів. З даного питання Л.П. Гаращенко зауважує, що «захист трудових прав в Україні має подвійний характер як на рівні Конституції, так й на рівні Конвенції. 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» [191, с. 80] Відтак, задля забезпечення комплексності розгляду обраної нами проблематики пропонуємо аналіз відповідної судової практики застосування позицій ЄСПЛ здійснювати крізь призму аналізу юридичних рішень постановлених у справах по захисту окремої категорії трудових прав.

І. Право на оплату праці

Право на оплату праці - це одне із основоположних трудових прав громадян, котре зводиться до того, що будь-яка праця має винагороджуватися. Суть даного права зрозуміла кожному, адже кожен при влаштуванні на роботу одним із ключових критеріїв її відповідності власним вимогам визначає рівень заробітної плати, яку роботодавець може запропонувати конкретному працівнику. При цьому очевидно, що сама оплата праці може диференціюватися залежно від регіону, місця роботи, фактично виконуваної трудової функції, рівня знань працівника та його особистих якостей. Разом із тим, у будь-якому випадку праця повинна винагороджуватися, а роботодавець зобов'язаний

здійснювати оплату працівнику його трудової діяльності. Однак, на практиці можуть виникати випадки за яких право працівника на оплату праці з тих чи інших причин зазнає порушень. Основними передумовами порушень законодавства з питань оплати праці є: 1) недосконалість законодавства з питань оплати праці і можливість його недотримання; 2) високий податковий тиск на заробітну плату; 3) значна частка вторинного ринку праці, де переважають низькооплачувані роботи, які не потребують значної підготовки; 4) необізнаність працівників, які хочуть отримувати зароблені гроші, при цьому не особливо замислюючись над майбутнім [192]. Саме право на оплату праці неодноразово було наріжним каменем юридичних спорів, котрі поставали при розгляді національними судами. Останні у свою чергу, окрім КЗпП України та Закону України «Про оплату праці» для вирішення конкретного юридичного спору часто використовували і практику ЄСПЛ по даному питанню. Відтак, нижче сконцентруємо увагу на окремих судових рішеннях.

До прикладу, у рішенні Червонозаводського районного суду міста Харкова від 28.08.2020, справа № 646/1068/20, провадження 2/646/1158/2020 вирішувалося питання про стягнення заборгованості по заробітній платі. При цьому судом заробітна плата була розцінена у контексті «майна» особи. Відтак констатовано, що відповідно до ст. 1 Першого протоколу до Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод кожна фізична або юридична особа має право мирно володіти своїм майном; ніхто не може бути позбавлений своєї власності інакше як в інтересах суспільства і на умовах, передбачених законом і загальними принципами міжнародного права. Згідно з практикою Європейського суду з прав людини (справа «Суханов та Ільченко проти України» заяви № 68385/10 та 71378/10, справа «Принц Ліхтенштейну Ганс-Адам II проти Німеччини», заява N9 42527/98 тощо) «майно» може являти собою «існуюче майно» або засоби, включаючи «право вимоги» відповідно до якого заявник може стверджувати, що він має принаймні «законне сподівання»/«правомірне очікування» (*legitimate expectation*) стосовно ефективного здійснення права власності [193].

Доволі ґрунтовно практика ЄСПЛ, зокрема у контексті змістовного аналізу відповідної правової позиції була проаналізована у постанові Сумського апеляційного суду від 25 листопада 2020 року, справа № 592/10106/20, провадження 22-ц/816/2338/20. У межах даного судового рішення суд апеляційної інстанції звернувся до позиції викладеної у рішенні ЄСПЛ у справі «Меньшакова проти України» від 08 квітня 2010 року, де останній зазначив, що компенсація за затримку виплати заробітної плати відповідно до статті 117 КЗпП України може вимагатись лише за період до присудження заборгованості із заробітної плати. З прийняттям судових рішень статті 116, 117 КЗпП України більше не застосовуються, а зобов'язання колишніх роботодавців виплатити заборгованість із заробітної плати та компенсацію замінюється на зобов'язання виконати судові рішення на користь позивача, що не регулюється матеріальними нормами трудового права, а отже, немає обґрунтованих підстав стверджувати, що ці положення передбачають право на отримання компенсації за затримку виплати заробітної плати, що мала місце після того, як її сума була встановлена судом. Разом із тим, поряд із правовою позицією ЄСПЛ, національний судовий орган проаналізував також і постулати викладені у межах ряду постанов ВСУ. І прийшов до логічного висновку: «немає жодних підстав вважати, що ЄСПЛ надав для застосування на національному рівні тлумачення приписів статті 117 КЗпП України всупереч практиці Верховного Суду України (постанова від 15 вересня 2015 року, провадження № 21-1765а15). Вказане рішення ЄСПЛ не може розглядатися як підстава для відступу від правового висновку, викладеного у постанові Верховного Суду України від 15 вересня 2015 року у справі № 21-1765а15 стосовно поширення статей 116, 117 КЗпП України на правовідносини, які виникли у зв'язку з прийняттям та виконанням судового рішення про виплату заборгованості із заробітної плати та відшкодування/компенсації» [194]. Таким чином, із урахуванням фактичних спірних правовідносин, котрі виникли між сторонами, а також суті порушених перед судом апеляційної інстанції питань, суд прийшов до висновку, що при постановленні судового рішення доречно застосувати позиції викладені не у

практиці ЄСПЛ, а у практиці ВСУ, що є більш наближена до національної правової системи, а відтак і практичного застосування відповідних законодавчих положень.

Щодо аналізу практики Верховного Суду щодо застосування практики ЄСПЛ при касаційному перегляді судових рішень, то констатуємо, що із урахуванням того, що ВС є судом права, а не судом факту, посилення на правові позиції ЄСПЛ постановлені власне при розгляді трудових спорів, застосовуються вкрай рідко. У переважній своїй більшості постанови ВС містять згадки про позиції ЄСПЛ, котрі стосуються необхідності дотримання принципу правової визначеності, доступу до правосуддя, верховенства права, тощо. До прикладу, у постанові Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 19 серпня 2020 року, справа № 523/1781/16-ц, провадження № 61-3526св20, КЦС ВС, встановлює, що Європейський суд з прав людини неодноразово зауважував, що:

- «вирішення питання щодо поновлення строку на оскарження перебуває в межах дискреційних повноважень національних судів, однак такі повноваження не є необмеженими. Від судів вимагається вказувати підстави. Однією із таких підстав може бути, наприклад, неповідомлення сторін органами влади про прийняті рішення у їхній справі. Проте навіть тоді можливість поновлення не буде необмеженою, оскільки сторони в розумні інтервали часу мають вживати заходів, щоб дізнатись про стан відомого їм судового провадження (PONOMARYOV v. UKRAINE, № 3236/03, § 41, ЄСПЛ, від 03 квітня 2008 року)»;

- «норми, які регулюють строки подачі скарг, безсумнівно, спрямовані на забезпечення належного здійснення правосуддя і юридичної визначеності. Зацікавлені особи мають розраховувати на те, що ці норми будуть застосовані» (PERETYAKA AND SHEREMET'YEV v. UKRAINE, № 17160/06 та N 35548/06, § 34, від 21 грудня 2010 року);

- «одним з основоположних аспектів верховенства права є принцип правової визначеності, яка передбачає дотримання принципу *res judicata*, тобто

принципу остаточності рішення, згідно з яким жодна зі сторін не має права домагатися перегляду остаточного і обов'язкового рішення лише з метою повторного слухання справи і постановлення нового рішення. Відхід від цього принципу можливий лише тоді, коли він зумовлений особливими і непереборними обставинами» (USTIMENKO v. UKRAINE, № 32053/13, § 46, ЄСПЛ, від 29 жовтня 2015 року)» [195]. Таким чином, суд касаційної інстанції при перегляді судового рішення, постановленого за результатами розгляду юридичного спору про стягнення заборгованості із заробітної плати, грошової компенсації за невикористані дні відпустки, середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, компенсації за несвоєчасність виплати заробітної плати, індексації заробітної плати, звернув увагу саме на загальні положення, висвітлені у практиці ЄСПЛ, що стосуються правової визначеності та темпоральних меж подачі відповідних скарг. На противагу зазначеній судовій практиці, котра принагідно відзначимо є домінуючою на сьогодні, системний аналіз позицій ВС, зокрема КЦС ВС, надає можливість виокремити і ті судові рішення, у яких ВС використовував так звані адресні позиції ЄСПЛ, постановлені за результатом розгляду трудових спорів. Зокрема, як приклад можна назвати, постанову Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 09 червня 2021 року, справа № 462/6319/18, провадження № 61-17720св20, у котрій розглядалося питання про заміну сторони у виконавчому провадженні, що стало необхідним у зв'язку із невиконанням відповідачем (боржником) свого зобов'язання та встановленого судом обов'язку по виплаті заробітної плати працівнику. Відтак, Верховний Суд із урахуванням того, що боржником виступав заклад комунальної форми власності, звернувся до відповідної практики ЄСПЛ, що зокрема визначає державу відповідальною за борги підприємств незалежно від їх формальної класифікації у внутрішньодержавному праві (рішення від 30 листопада 2004 року у справі «Михайленки та інші проти України», пункт 45, рішення від 04 квітня 2006 року у справі «Лисянський проти України», пункт 19, рішення від 03 квітня 2007 року у справі «Кооператив Агрікола Слобозія-Ханесей проти Молдови»,

пункти 18, 19, рішення від 12 квітня 2007 року у справі «Григор'єв та Какаурова проти Російської Федерації», пункт 35, рішення від 15 січня 2008 року у справі «Р. Качапор та інші проти Сербії» [196]. Отже, внутрішньодержавний правовий статус підприємства як самостійної юридичної особи сам по собі не звільняє державу від відповідальності за борги підприємств у межах Конвенції. Відтак, постановою КЦС ВС було встановлено, що саме орган місцевого самоврядування з урахуванням як усталеної практики ЄСПЛ, так і положень внутрішньодержавного законодавства є належним суб'єктом несення тягара відповідальності у даному випадку.

Таким чином, з огляду на вище викладене можемо констатувати, що право на оплату праці як одне із фундаментальних трудових прав піддавалося ґрунтовному дослідженню у межах практики ЄСПЛ, що відзначимо, застосовується національними судами при розгляді та вирішенні трудових спорів.

II. Право на працю та відшкодування моральної шкоди, що була спричинена порушеннями з боку роботодавця

Системний аналіз судової практики надає можливість констатувати, що громадяни звертаючись за захистом своїх трудових прав, що можуть полягати у необхідності поновленні їх на роботі, виплати заробітної плати, надання щорічної оплачуваної відпустки, тощо, часто перед судом ініціюють також і питання про стягнення із відповідача-роботодавця і моральної шкоди, котра була спричинена протиправними діями роботодавця. Відзначимо, що проблематика встановлення та визначення конкретного розміру моральної шкоди є однією із найбільш досліджених у межах національної правової доктрини. Разом із тим, до сьогодні не розроблений цілісний правовий концепт щодо того, що слід розміти під моральною шкодою та яким чином слід обраховувати розмір моральної шкоди, яка сума відшкодування відповідає критерію розумності та допустимості з урахуванням страждань, що були завданні особі. На думку вченої В. Васильєва, законодавець утримується від визначення поняття «моральна (немайнова) шкода», оскільки таке визначення,

щоб охопити всі суттєві ознаки поняття. було б доволі громіздким: усі випадки неправомірних дій, якими може бути заподіяна моральна (немайнова) шкода, неможливо передбачити, до того ж моральна (немайнова) шкода може бути завдана й іншими діями, якими порушуються майнові й особисті немайнові права особи [197, с. 12]. Вважаємо, за доречне підтримати думку вище зазначеного науковця із урахуванням, по-перше багатогранності, а по-друге, складності аналізованого нами поняття. Разом із тим, для визначення глибини фізичних та душевних страждань повинні враховуватися такі критерії як:

- характер страждання (прості переживання; душевні страждання, страждання, пов'язані з фізичним болем);
- тяжкість ушкодження здоров'я (легке, середньої тяжкості, тяжке);
- вид душевних страждань (занепокоєння, нервозність, сором, приниження, страх, відчай);
- глибина страждань (незначний фізичний або душевний біль, значний біль, сильний біль, нестерпний біль, біль руйнівної для здоров'я сили) [198, с. 55].

Питання відшкодування моральної школи при врегулюванні трудових спорів активно розглядається у межах національної та міжнародної судової практики. При цьому ЄСПЛ по даному питанню є найменш послідовним, що опосередковується адресним визначенням категорії «моральна шкода» відповідно до кожного із правопорядків, а також особливостями її обчислення з урахуванням фактичних обставин справи. Разом із тим, національні суди повсякчас використовують відповідну практику ЄСПЛ. До прикладу у рішенні Саксаганського районного суд м. Кривого Рогу від 25 січня 2022 року, справа № 214/6477/21, провадження 2/214/1728/22 про стягнення моральної шкоди спричинену втратою здоров'я на виробництві, національний суд звернувся до практики ЄСПЛ, а саме «Так, Європейський суд з прав людини в своїх рішеннях («Шевченко проти України», «Харук та інші проти України», «Скордіно проти Італії») і в Практичній інструкції по зверненню до ЄСПЛ від 28.03.2007, затвердженій Головою ЄСПЛ на підставі ст. 32 Регламенту ЄСПЛ,

посилається на те, що в справах про присудження морального відшкодування, суд має визначити розмір моральної шкоди з огляду на розміри присудження компенсації у подібних справах та об'єктивної оцінки психотравматичної ситуації» [199]. Відтак, розмір відшкодування моральної компенсації має оцінюватися судом адресно із урахуванням конкретної шкоди моральному здоров'ю, що була спричинена особі. Іншим прикладом звернення до практики ЄСПЛ по вирішенню питання щодо відшкодування моральної шкоди спричиненої порушенням трудових прав особи, може слугувати рішення Жовтневого районного суду м. Кривого Рогу від 26 вересня 2019 року, справа № 212/6893/19, провадження 2/212/2781/19 про відшкодування моральної шкоди у зв'язку з ушкодженням здоров'я. У межах останнього, судом констатовано, що Європейський суд з прав людини зауважує, що оцінка моральної шкоди по своєму характеру є складним процесом, за винятком випадків коли сума компенсації встановлена законом (STANKOV v. BULGARIA, § 62, ЄСПЛ від 12 липня 2007 року) [200]. Разом із тим, на сьогодні національне законодавство не встановлює а ні мінімальних, а ні максимальних розмірів моральної шкоди, що може бути стягнена за результатами судового розгляду. Відтак, виключно суд користуючись своїми дискреційними повноваженнями, з огляду на аналіз фактичних обставин справи має встановити саме той грошовий розмір моральної шкоди, котрий має бути відшкодований потерпілій стороні.

Таким чином, з огляду на вище викладене констатуємо, що національній судові установи при розгляді та вирішенні трудових спорів, що прямо чи опосередковано пов'язані із відшкодуванням моральної шкоди користуються практикою ЄСПЛ, котра виступає лише загальним орієнтиром визначення конкретної грошової суми, яка підлягає відшкодуванню потерпілій особі. У загальному ж вирішенню питання про розмір останньої є складним інтелектуальним процесом для суду, котрий потребує виваженості, логічності та співмірності.

III. Право на страйк

Право на страйк – одне із основоположних трудових прав громадян, котре забезпечує останнім право на висловлення своєї незгоди із політикою роботодавця щодо оплати праці, встановленого режиму роботи, трудової дисципліни, корпоративної культури, тощо. Право на страйк законодавчо закріплене у Конституції України, КЗпП України та ряді поточного законодавства. Однак хоч страйк і є однією з форм розв'язання конфлікту між роботодавцем та працівниками, проте це не єдиний спосіб боротися з невиконанням роботодавцем вимог трудового та соціального законодавства. Завжди доцільно вирішувати конфліктну ситуацію цивілізованим шляхом – за столом переговорів, із залученням посередників, арбітрів [201, с. 31]. Разом із тим, на відміну від примирних процедур вирішення колективного трудового спору (конфлікту), страйк – це ультимативна дія працівників, тиск на власника або уповноважений ним орган шляхом припинення роботи з тим, щоб добитися виконання своїх вимог, не врегульованих у примирних процедурах [202, с. 328]. Разом із тим, не зважаючи на свою винятковість, страйк у більшості своїй сприяє тому, що працівники стають почутими роботодавцями, а їхні права не лише декларованими, але і реалізованими на практиці. Право на страйк було активно досліджене у європейській практиці правозастосування, що опосередковується тривалою боротьбою працівників за свої права. Разом із тим, не зважаючи на велику кількість рішень ЄСПЛ по даному питанню національні суди, як правило, посилаються на рішення у справі «Веніамін Тимошенко проти України», зазначаючи зокрема на те, що останнє було укладене щодо національного правопорядку. Зокрема у постанові Дніпровського апеляційного суду від 14 вересня 2021 року, справа № 212/7150/20, провадження № 22-ц/803/6321/21 судом було констатовано, що Європейський суд з прав людини дав досить детальну характеристику українського законодавства щодо забезпечення права на страйк у справах «Веніамін Тимошенко та інші проти України» (02.10.2014, заява №48408/12), «Трофимчук проти України» (28.10.2010, заява №4241/03), «Веренцов проти України». Так, у справі «Веніамін Тимошенко та інші проти України» (02.10.2014, п.78-80) ЄСПЛ

ззначає, що з огляду на свою практику, яка доводить, що страйк беззаперечно захищається статтею 11 Конвенції (див. рішення від 8 квітня 2014 року у справі «Національний союз працівників залізничного, морського та іншого транспорту проти Сполученого Королівства» (National Union of Rail, Maritime and Transport Workers v. the United Kingdom), заява № 31045/10, п. 84, з подальшими посиланнями), суд не вбачає підстав для того, щоб дійти іншого висновку. Суд також зазначає, що таке втручання становитиме порушення статті 11 Конвенції, якщо воно не було «встановлено законом», не переслідувало одну або більше легітимних цілей та не було «необхідним у демократичному суспільстві» для досягнення зазначених цілей. Суд повторює, що вислів «встановлено законом» у статті 11 Конвенції вимагає не лише того, щоб оскаржуваний захід мав певне підґрунтя у національному законодавстві; він також стосується якості закону, про який йдеться. Закон має бути доступним для зацікавлених осіб та сформульований з достатньою точністю для того, щоб надати їм можливість – за необхідності шляхом надання відповідної допомоги – передбачати тією мірою, що є розумною за відповідних обставин, наслідки, які може спричинити відповідна дія (див., наприклад, рішення у справі «Маестрі проти Італії» (Maestri v. Italy) (заява № 39748/98, п. 30, ЄСПЛ 2004-I) [203]. Іншим прикладом застосування судом практики ЄСПЛ при розгляді трудового спору про визнання дій неправомірними та зобов'язання вчинити певні дії може слугувати рішення Жовтневого районного суду міста Кривого Рогу від 07 травня 2021 року, справа № 212/7150/20, провадження 2/212/680/21 у межах котрого судом констатовано право працюючи на страйк та можливість заборони страйку виключно на підставі закону. Окрім того, крізь призму судової практики ЄСПЛ, національним судом було проаналізовано термін «обмеження» в пункті 2 статті 11 Конвенції, та констатовано, що останній не обмежується заборонами і відмовами у реалізації прав, гарантованих Конвенцією, а включає в себе також каральні заходи, застосовані після того, як такі права були реалізовані, включаючи різноманітні дисциплінарні заходи (рішення від 15 квітня 1991 року у справі «Езелан проти Франції» (Ezelin v. France), п. 39, Series A, № 202;

рішення від 26 вересня 1995 року у справі «Фогт проти Німеччини» (Vogt v. Germany), п. 65, Series A, № 323; рішення у справі «Маестрі проти Італії» (Maestri v. Italy) [ВП], заява № 39748/98, п. 26, ECHR 2004-I, та рішення від 23 жовтня 2008 року у справі «Сергей Кузнецов проти Росії» (Sergey Kuznetsov v. Russia), заява №10877/04, п. 35) [204].

Таким чином, можемо констатувати, що право на страйк детально проаналізоване на рівні європейського співтовариства, зокрема і крізь призму практики ЄСПЛ, однак національні суди у переважній своїй більшості застосовують її обмежено, виключно у розрізі окремих правових позицій.

IV. Право на працю та заборона дискримінації

Однією із складових права на працю є принцип недискримінації, котрий у загальному зводиться до того, що особа не може зазнавати необґрунтованих обмежень у доступі до реалізації своєї трудової функції, без передбачених законом обмежень щодо цього. Заборона дискримінації червоною ниткою проходить крізь призму ряду законодавчих актів як національної, так і міжнародної правової системи. Відзначимо, що окрім Основного закону, питання заборони дискримінації за статтю також урегульовано Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Так, у ст. 17 цього Закону передбачаються рівні трудові права чоловіків та жінок. Також у цій же статті зазначені обов'язки роботодавців, серед яких такі:

1. Створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі.
2. Забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками.
3. Здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків у разі однакової кваліфікації й однакових умов праці.
4. Уживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці.
5. Уживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі [205].

Відзначимо, що принцип недискримінації ґрунтовно був розглянутий у межах національної правової доктрини. Зокрема, С. Шевчук переконаний, що заборона дискримінації у ст. 14 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод становить, по суті, втілення принципу рівності, встановленого в інших положеннях Конвенції [206, с. 624]. О. Панкевич стверджує, що заборона дискримінації виступає одним зі складників загальноправової засади рівності [207, с. 22]. Г. Христова вважає, що принцип недискримінації існує як субпринцип у межах принципу рівності [208]. В світлі останніх подій, принцип недискримінації стає все більш значущим, з урахуванням необхідності забезпечення трудових прав громадян. Відтак, кожному незалежно від раси, кольору шкіри, релігійних переконань, статті повинен бути забезпечений доступ до можливості виконувати бажану трудову функцію з урахуванням рівня компетенції та підготовки. У межах практики Європейського суду з прав людини принцип недискримінації у контексті трудового законодавства розглядався у багатоаспектному ключі. Разом із тим, відповідна судова практика ЄСПЛ застосовується вже національними судами при розгляді та вирішенні трудових спорів. Зокрема, у рішенні Київського районного суду м. Харкова від 02 грудня 2019 року, справа № 640/15491/19, провадження № 2/640/2671/19 про визнання незаконним та скасування наказу, поновлення на роботі, стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу, звернувся до практики ЄСПЛ, зокрема рішення ЄСПЛ «Вілліс проти Сполученого Королівства» та «Пічкур проти України». Відтак, судом було констатовано, що за рішеннями ЄСПЛ «Вілліс проти Сполученого Королівства» та «Пічкур проти України» Європейський суд зазначає, що дискримінація означає поводження з особами у різний спосіб, без об'єктивного та розумного обґрунтування, у відносно схожих ситуаціях. Разом із тим, національний законодавець виходить із того, що саме на позивача у даних категоріях справ покладається тягар доказування, наявності у діях відповідача дискримінаційного поводження. Відтак, сліпе твердження позивача про начебто наявність у діях відповідача дискримінаційної поведінки не може бути основою

для ухвалення судового рішення по даній категорії справ [209]. Іншим прикладом судової практики може слугувати, рішення Рівненського міського суду від 09 липня 2019 року, справа № 569/4458/19, провадження № 2/569/2359/19 про скасування наказу про оформлення простою та стягнення несплаченої заробітної плати. Відтак, у межах даного судового рішення судом було звернено увагу на те, що Європейський суд з прав людини при розгляді справ про дискримінацію оперує поняттями пряма дискримінація, тобто відмінність у ставленні до осіб, які знаходяться в аналогічних або відповідним чином схожих ситуаціях, що ґрунтується на ознаці, яку можна ідентифікувати (*Carson and others v. UK* p. 61, *Burden v. UK*, p.60) і непряма дискримінація, тобто однакове ставлення до людей, ситуації яких відрізняються. Відмінність у ставленні може проявлятися у формі непропорційно шкідливих наслідків загальної політики чи заходу, які попри своє нейтральне формулювання дискримінують певну групу осіб (*Opuz v. Turkey* p. 183). Відмінність у ставленні є дискримінаційною, якщо вона не має об'єктивного та розумного обґрунтування, іншими словами, якщо вона не переслідує легітимну ціль або якщо немає розумного співвідношення між застосованими засобами та переслідуваною ціллю. Договірна держава користується свободою розсуду при визначенні того, чи та якою мірою відмінності в інших схожих ситуаціях виправдовують різне ставлення (п.п.48,49 Рішення ЄСПЛ у справі «Пічкур проти України» від 07.11.2013, заява №10441/06) [210].

Таким чином, можемо констатувати, що питання недискримінації у трудовій сфері піддавалося ґрунтовному правовому аналізу, зокрема і у межах практики ЄСПЛ, при цьому остання бралася за основу національними судами при розгляді та вирішенні трудових спорів.

З ґрунтовного аналізу проведеного вище в аспекті застосування національними судами практики ЄСПЛ, відзначимо, що застосування останньої дає змогу визначити як ряд переваг, так і ряд недоліків такого застосування. Ведучи мову про переваги застосування практики ЄСПЛ при розгляді та вирішенні судами трудових спорів, констатуємо, що суттєвою перевагою є те,

що системне застосування судами практики ЄСПЛ сприяє формуванню сталої судової практики, а відтак і передбачуваності національної судової системи в аспекті вирішення аналогічних трудових спорів загалом. Також перевагою дотримання національними судами практики ЄСПЛ є те, що таким чином, забезпечується свідоме наближення національної правової системи до європейських стандартів. Разом із тим, не дивлячись на вагомі переваги застосування відповідної судової практики, можемо виокремити і ряд суттєвих недоліків. Серед них, в літературі звертається увага на те, що існують певні складнощі для застосування *ratio decidendi*, оскільки мотивувальна частина рішення не містить чіткого формулювання (так як сформульована, наприклад, норма у законі). Цей принцип є частиною суддівської мотивації, тобто суддівських пояснень. Таким чином, ця складність виокремлена *ratio decidendi* при застосуванні практики Суду, як це приписує ст. 17 Закону, має щоразу долатися українськими судами при розгляді конкретних справ [211, с. 58]. Відтак, перший недолік у застосуванні практики ЄСПЛ полягає у тому, що суду спочатку варто визначити, яку саме частину судового рішення варто застосувати, що може бути складним для суддів з урахуванням їх завантаженості. Інший недолік полягає у тому, що судові рішення, ухвалені судами національної юрисдикції, можуть здаватися переобтяженими посиланням на судову практику ЄСПЛ без фактичного та безпосереднього зв'язку останньої із юридичним спором, котрий розглядає суд. Відтак, національні суди повинні раціонально використовувати практику ЄСПЛ при розгляді та вирішенні трудових спорів, не зловживаючи кількістю судових рішень ЄСПЛ у межах судового акту, а беручи до уваги якість їх правового змісту [215]. В загальному ж можемо констатувати, що національні суди при використанні практики ЄСПЛ для розгляду та вирішення конкретного юридичного спору мають репрезентувати положення відповідних рішень ЄСПЛ на спірну ситуацію, котра перебуває на розгляді суду, а не обмежувати посиланням на тлумачення окремих юридичних категорій та юридичних термінів, як це має місце у переважній більшості випадків.

3.3. Шляхи удосконалення чинного законодавства про працю, що застосовується судами

Безпосередній виклад обраної нами проблематики доречним видається розпочати із констатації того, що національні суди при розгляді та вирішенні трудових спорів використовують різні правові акти національного законодавства. Серед останніх можна виокремити як акти національного, так і міжнародного права, що були ратифіковані Україною чи обов'язковість яких до застосування закріплена Верховною Радою України. Одні нормативні акти суди використовують виключно для надання тлумачення певним юридичним категоріям, з'ясування змісту котрих безпосередньо чи опосередковано впливає на розв'язання юридичного спору, інші ж навпаки використовуються судами для безпосереднього вирішення юридичного спору по суті. Разом із тим, системний аналіз судової практики щодо розгляду та вирішення юридичних спорів надав можливість нам констатувати, що чинне законодавство про працю потребує свого системного удосконалення, адже виключно у разі наявності сталої системи нормативно-правових актів, положення котрих будуть піддаватися однозначному трактуванню всіма суб'єктами правозастосування, у тому числі у суддями, можливий справедливий, неупереджений та своєчасний розгляд і вирішення трудових спорів. Відзначимо, що шляхи удосконалення законодавства про працю є багатогранними. Серед останніх можна виокремити такі як: удосконалення юридичної техніки використаної у поточних актах законодавства про працю; розроблення сучасного кодифікованого акту, що регулював би питання праці; ратифікація міжнародних договорів та угод; розроблення та нормативне закріплення принципів трудового права; а також шляхом розширення співробітництва між громадянським суспільством та відповідними органами уповноваженими розробляти, приймати та закріплювати правові норми, що регулюють трудові відносини. Таким чином, нижче пропонуємо сконцентрувати детальну увагу на аналізі кожного із напрямків

відповідного удосконалення національного трудового законодавства, що зокрема і використовується судами при розгляді та вирішенні трудових спорів.

І. Розроблення сучасного кодифікованого акту, котрий системно регулював би сучасні трудові відносини

У країнах романо-германської правової сім'ї історично склалася ситуація за якою великі групи однорідних суспільних відносин регулюються у переважній своїй більшості єдиним кодифікованим актом. Не виключенням є і сфера трудових відносин, котра в Україні і до нині регулюється кодифікованим актом, що був розробленим та прийнятим ще за період входження України до складу Радянського Союзу, а саме Кодексом законів про працю України від 10 грудня 1971 року із відповідними змінами та доповненнями, котрі повсякчас вносилися до даного акту. Разом із тим, логічним постає запитання чи може ефективним чином регулюватися питання праці на основі кодифікованого акту, розробленого та прийнятого у період панування іншого соціального та економічного устрою, а також у період не знання більшої кількості форм найманої праці, зокрема дистанційної роботи, робити на дому, котра існує на сьогодні. Відповідь на дане питання є очевидною, адже незважаючи на численні зміни та доповнення, сам КЗпП України залишається неефективним у контексті практичного регулювання трудових відносин як таких. Отже, розроблення та прийняття нового кодифікованого акту, котрий на сучасний лад регулював би трудові відносини залишається нагальною необхідністю, на що і має бути спрямована діяльність законодавця. Однак, розробити новий кодифікований акт, котрий би повномаштабно регулював питання праці вдалося завданням не з легких. Усі проекти Трудового кодексу України, які розроблялись вітчизняним законодавцем (№ 1108 від 14.02.2007 року, № 2902 від 22.04.2013 року, № 1658 від 27.12.2014 року, № 2410 від 08.11.2019 року та № 2410-1 від 08.11.2019 року) були розкритиковані на науковому рівні. Зокрема, питанню проблем різних проектів Трудового кодексу України присвячувались праці таких авторів, як К.І. Дмитрієва, В.В. Жернакова, В.Л. Костюка, Д.С. Овсянка тощо. Сам Трудовий кодекс, не зважаючи на численні дискусії, так і не був прийнятим.

Окрім того, баталії, котрі вирують навколо змісту положень останнього ставлять під сумнів можливість його прийняття у короткостроковій перспективі, що безсумнівно негативним чином впливає та буде впливати на правове регулювання трудових відносин у державі. Відтак, необхідним видається сконцентрувати увагу на аналізі недоліків проекту Трудового кодексу України та детальному аналізі шляхів їх подолання. На наше переконання, серед останніх варто виокремити:

- Необмежені повноваження роботодавця щодо укладення строкових трудових договорів. Відтак, строкова форма трудових відносин, котрі існують між працівником та роботодавцем стає домінуючою, що може негативно вплинути на реалізацію прав громадян на працю, а також реалізацію ними своїх трудових функцій. Окрім того, укладення строкових трудових договорів, може сприяти формуванню так званої «текучки кадрів», котра може бути вигідною для роботодавців, однак небажаною для працівників, адже останні будуть позбавлені можливості реалізовувати свій трудовий потенціал та здійснювати професійне зростання, зокрема у межах однієї організації. Вчений С.М. Прилипко слушно зазначає, що правове становище громадян, які працюють за строковим трудовим договором, суттєво відрізняється від правового статусу працівників, які виконують свої трудові обов'язки відповідно до трудового договору, що не передбачає чіткого строку виконання працівником своєї трудової функції [212, с. 3]. І з цим твердженням складно не погодитися, адже виконання особою трудової функції на строковій основі, може суттєвим чином порушити гарантії трудових прав. Таким чином, відповідні постулати проекту Трудового Кодексу потребують свого удосконалення у контексті забезпечення прав і свобод громадянина у трудовій сфері. Вважаємо, що у даній площині Україні варто звернутися до досвіду іноземних держав, зокрема країн-колишніх членів Радянського Союзу, котрі розробили та впровадили у життя дієве трудове законодавство, яке прийшло на зміну застарілому соціалістичному правовому регулюванню. Прикладом, у даному контексті може слугувати трудове законодавство Польщі, зокрема чинний Трудовий Кодекс. Відзначимо, що

відповідно до ст. 25 Трудового кодексу Польщі термін працевлаштування за строковим трудовим договором, а також загальний термін працевлаштування за декількома строковими трудовими договорами, укладеними між одними і тими ж сторонами трудових правовідносин, не може перевищувати 33 місяці, а загальна кількість цих договорів не може перевищувати трьох. Якщо період найму за строковим трудовим договором є більшим за зазначений термін або якщо кількість укладених договорів перевищує три договори, вважається, що працівник працює за безстроковим трудовим договором [213, с. 189]. Таким чином, вважаємо, що у проекті Трудового Кодексу України питання правового регулювання строкових трудових відносин повинно бути детально законодавчо забезпечене, а права громадян-працівників захищені від можливих порушень із боку роботодавців.

- Наступним недоліком проекту Трудового Кодексу можна виокремити те, що в останньому жодним чином не відображається необхідність реалізації права працівників на приватність під час виконання ними своєї трудової функції. Разом із тим, з урахуванням кількості судової практики, зокрема і на рівні ЄСПЛ видається необхідним забезпечити гарантування останнього, зокрема і на рівні профільного трудового законодавства. Відзначимо, що до сьогодні а ні у межах національної, а ні у межах міжнародної правової доктрини не має сталого розуміння того, що являє собою приватність. Серед усього розмаїття наукових концепцій, які визнають «прайвесі» як самостійний політико-правовий феномен основними найпоширенішими на сьогодні є: 1) прайвесі як право бути залишеним у спокої (С. Уоррен, Л. Брандейс); 2) прайвесі як обмежений доступ до себе (Д. О'Брайєн, Е. Ван Ден Хааг, Р. Гавізон); 3) прайвесі як секретність (Р. Позер, С. Джерард, А. Етціоні); 4) прайвесі як контроль над персональною інформацією (А. Вестін, Р. Паркер, Р. Мерфі); 5) прайвесі як захищена індивідуальність (С. Бенн, Е. Блюштейн, Л. Хенкін); 6) прайвесі як інтимність (Т. Джереті, Д. Фарбер, Дж. Рейчелс)» [214, с. 537]. Очевидним є тільки одне: «приватність» або ж «прайвесі» підлягає беззастережному захисту від порушень, зокрема і з

боку роботодавців. На цьому була акцентована увага і у ряді рішень ЄСПЛ, зокрема:

- у рішеннях по справах «Халфорд проти Сполученого Королівства», «Копланд проти Сполученого Королівства», «Барбулеску проти Румунії» судом розглядалося питання щодо встановлення роботодавцем контролю за використанням працівником телефону та Інтернету на робочому місці;

- у рішенні по справі «Ліберт проти Франції» судом акцентовано увагу на необхідності збереженні у таємниці персональних даних працівника, що були збережені на робочому комп'ютері;

- рішення у справах «Кьопке проти Німеччини», «Антовіч і Міркович проти Чорногорії», «Лопез Рібалда та інші проти Іспанії» стосувалися відео спостереження за особами під час виконання ними своєї трудової функції.

У всіх із зазначених випадках судом було констатовано, що втручання у приватність працівників під час виконання ними своїх трудових функцій, повинно здійснюватися відповідно до закону, а сама приватність має піддаватися розумному обмеженню, що опосередкована необхідністю захисту прав та свобод людини й громадянина, а також забезпечення правопорядку у суспільстві загалом.

Таким чином, задля уникнення потенційно можливих конфліктних ситуацій, котрі можуть виникати між працівниками та роботодавцями у контексті забезпечення приватності останніх, а також унеможливлення її порушення вважаємо, що положення Трудового Кодексу України як кодифікованого акту, котрий відповідає європейським стандартам, обов'язково має містити положення, що направлені на забезпечення непорушності права особи на приватність.

- Наступним недоліком проекту Трудового кодексу України є те, що у межах нормативного пласту останнього значною мірою применшується значення профспілок у регулюванні трудових відносин, котрі виникають між працівником та роботодавцем. Відтак, із проекту Трудового кодексу повністю

вилучено розділ «Гарантії діяльності професійних спілок щодо захисту трудових і соціально-економічних прав працівників». Разом із тим, таку позицію національного законодавця вважаємо неприпустимою, адже саме професійні спілки є тими суб'єктами, котрі надають можливість здійснити захист порушених прав працівників, а також не допустити свавільної політики роботодавців щодо їхніх підлеглих, зокрема і в аспекті їхнього звільнення. Таким чином, норми Трудового кодексу мають бути пронизані положенням, що регулюють взаємодію професійних спілок, працівників та роботодавців, адже це виступає суттєвою гарантією захисту та реалізації трудових прав працівників.

Отже, з огляду на все вище викладене можемо констатувати, що положення проекту Трудового кодексу мають бути удосконалені з урахуванням найкращих європейських практик реалізації трудових прав і свобод людини і громадянина [216].

II. Наступним шляхом удосконалення чинного законодавства про працю, що застосовується судами є *ратифікація Україною ряду міжнародних договорів та угод*, котрі розроблені на міжнародному рівні та спрямовані як на пряме, так і на опосередковане правове регулювання трудових відносин. Підтримуємо загальноприйнятну класифікацію сучасних міжнародно-правові норми у сфері регулювання трудових відносин: 1) за характером їхньої юридичної сили; 2) за географічною сферою їхньої дії; 3) за характером норм та функцій у механізмі правового регулювання. Основним джерелом міжнародно-правового регулювання праці є акти Міжнародної організації праці, що була створена в 1919 році та є спеціалізованою установою ООН. Організація здійснює широку нормотворчу діяльність і співпрацю з державами-членами й організаціями підприємців і працівників [217]. Саме у рамках МОП були розроблені ряд конвенцій, актів та директив, що становлять базис міжнародного правового регулювання питань праці на рівні всього, зокрема європейського товариства. Разом із тим, ряд ключових конвенцій МОП так і залишаються не ратифіковані Україною, а положення останніх не імplementовані у національне трудове

законодавство. Серед останніх можемо виокремити Конвенцію про працю в морському судноплавстві з правками 2006 року. Дана конвенція мала бути ратифікована Україною ще до кінця 2015 року, однак положення останньої так і не набули чинності для України, а питання її ратифікації залишаються на рівні проектів Законів України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці 2006 року про працю в морському судноплавстві з поправками» та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з ратифікацією Конвенції Міжнародної організації праці 2006 року про працю у морському судноплавстві з поправками». Разом із тим, Конвенція про працю на морському судноплавстві 2006 року покликана переглянути і замінити 37 діючих в даний час Конвенцій МОП, спрямованих на захист трудових прав моряків. Такий крок не тільки усуне численність нормативних актів у цій сфері, але і допоможе уніфікувати стандарти трудових відносин у світовій судноплавній галузі в цілому для всіх держав-учасниць Конвенції. Однак, на разі питання забезпечення та реалізації трудових прав моряків так і залишається лише поверхнево врегульованим на рівні національного законодавства, що негативним чином впливає на соціальний захист даної категорії населення, а також на міжнародну співпрацю у відповідному ключі. Іншим прикладом конвенції МОП, котра не ратифікована Україною, однак ратифікація якої вимагається практикою є Конвенція про нічну працю №171. На сьогодні, ст. 55 КЗпП України встановлюється заборона праці у нічний час для окремих категорій осіб. При цьому, дана заборона часто протистоїть волі самих цих суб'єктів, котрі, навіть маючи бажання працювати у нічний час, не можуть реалізувати своє бажання, у зв'язку із тим, що національний законодавець даного права не забезпечує. Про це може свідчити і численна судова практика, зокрема, у рішенні Маневицького районного суду Волинської області від 25 травня 2015 року, справа №164/409/15-ц, провадження № 2/164/152/2015 про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди, судом було констатовано, що заборона на прийняття на роботу жінок у нічний час не погіршує, а навпаки

покращує становище даної категорії працівників [218]. Іншим прикладом може слугувати постанова Бабушкінського районного суду м. Дніпропетровська від 03 червня 2016 року, справа № 200/8553/16-п, провадження № 3/200/1996/16, у межах котрої судом було констатовано, що жінки не можуть працювати фельдшерками бригад швидкої медичної допомоги, оскільки це передбачає необхідність праці вночі [219]. Разом із тим Конвенція про нічну працю № 171 може виступати альтернативою регулювання відповідних правовідносин та може бути основою вирішення відповідних конфліктних ситуацій на практиці. Разом із тим, питання втілення правових положень Конвенції про нічну працю №171 у національне законодавство до сьогодні залишається виключно на рівні проекту Закону України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про нічну працю № 171», розгляд котрого не залишається на сьогодні першочерговим питанням на рівні практичної діяльності Верховної Ради України. Відзначимо, що окрім вище зазначених конвенцій нератифікованими Україною залишаються низка ключових конвенцій Міжнародної організації праці, зокрема такі конвенції як: Конвенції № 168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття 1988 року, Конвенції № 183 про охорону материнства 2000 року, Конвенції №186 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці 2006 року, а також таких конвенцій як Конвенція № 97 про працівників-мігрантів, Конвенція № 173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця 1992 року, Конвенція № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року, Конвенція № 177 про надомну працю 1996 року, Конвенція № 189 про гідну працю домашніх працівників 2011 року та інші.

Таким чином, удосконалення національного трудового законодавства має відбуватися, зокрема, і шляхом ратифікації Україною ряду міжнародних конвенцій, в тому числі і конвенцій МОП.

III. Наступним шляхом у межах процедури удосконалення чинного законодавства про працю, що застосовується судами є *розроблення та нормативне закріплення принципів трудового права*. На думку С.М. Пилипка, принципи трудового права як система норм, покликані забезпечувати трудові й

тісно пов'язані з ними відносини, це засадничі ідеї, що визначають сферу його дії, порядок установлення прав та обов'язків суб'єктів, гарантії захисту їхніх прав і законних інтересів. Це своєрідна система координат, у рамках якої розвивається вся галузь, і водночас вектор, який указує напрям цієї галузі [220, с. 56]. Відзначимо, що на сьогодні у межах КЗпП України як кодифікованого акту правового регулювання трудових відносин, відсутня окрема правова норма, котра б нормативно закріплювала принципи трудового права як такі. Разом із тим, можемо констатувати, що саме юридичні принципи у ряді випадків надають можливість віднайти істину у трудовому спорі та фактично вирішити спірну ситуацію. Аналізуючи принципи трудового права можемо констатувати, що останні варто визначати крізь призму ряду ознак, що їм притаманні. Серед останніх можна виокремити:

- Регулятивний характер, що опосередковується безпосередньою можливістю впорядкування та врегулювання суспільних відносин за допомогою змісту правових принципів. Дана ознака принципів трудового права найкраще проявляється у контексті застосування аналогії права та аналогії закону, а також у разі наявності правових прогалів;

- Стабільність, котра проявляється у тому, що принципи трудового права є тими засадничими ідеями та положеннями, котрі мають довготривалий характер, є незмінними в історичній площині, та такими, яким не характерна мінливість за прикладом правових норм;

- Універсальність, котра опосередковується поширенням правових принципів на всі інститути трудового права, а також на всі трудові правовідносини загалом. Окрім того, саме принципи трудового права повинні застосовуватися всіма суб'єктами правозастосування при впорядкуванні трудових відносин та здійсненні регулювання останніх;

- Загальнообов'язковість принципів трудового права полягає у тому, що останні однаковою мірою носять зобов'язуючий характер для всіх учасників трудових відносин;

- Системність принципів трудового права полягає у тому, що останні є тісно пов'язані між собою внутрішніми зв'язками взаємодії, відтак, порушення одного із правових принципів невід'ємно буде впливати на реалізацію інших.

Відзначимо, що принципи трудового права можуть бути класифіковані за певними підставами, а саме:

1. Залежно за сферою своєї дії принципи поділяються на:

- Загальноправові – це правові засади, котрі поширюються на всю правову систему загалом, та виступають безпосередньою базою й правовою основою для регулювання суспільних відносин у диференційованих площинах. Дані принципи є основою системи національного законодавства та відображаються на рівні як внутрішньо державного, так і міжнародного законодавства. Серед останніх варто виокремити такі юридичні засади як: верховенство права, законність, рівність, демократизм, гуманізм, тощо.

- Міжгалузеві правові принципи – це принципи, що притаманні одразу декільком галузях права, які мають споріднену юридичну природу. Дані юридичні принципи характеризуються спільним юридичним змістом, однак змістовні акценти останніх можуть диференціюватися в залежності від правової природи галузі національного права. Серед міжгалузевих принципів, що притаманні трудовому праву можна виокремити: принципи влади та підпорядкування, гласності, відкритості, прозорості, публічності, охорони власності, тощо.

- Галузеві принципи, що притаманні виключно для профільної галузі національного права у нашому випадку для трудового. Серед спектру даних принципів варто виокремлювати: принцип свободи праці, заборони примусової праці, оплатності виконання трудової функції, рівності трудових прав громадян, принцип забезпечення належних та безпечних умов праці, принцип централізованого та договірною правового регулювання трудових відносин, принцип розвитку трудового права й законодавства відповідно до міжнародних стандартів.

2. Залежно від закріплення правового принципу у юридичній нормі останні можуть бути поділені на:

- Принципи що безпосередньо відображаються у змісті правової норми. Разом із тим, відзначимо, що КЗпП України не містить жодної статті у котрій би було відображено галузевий правовий принцип.

- Принципи, що опосередковано визначаються у змісті національного законодавства, хоча прямо у положеннях останнього і не відображаються. Констатуємо, що у національному трудовому законодавстві, так би мовити «за замовчуванням» діють галузеві принципи, однак очевидним видається те, що реальне та безпосереднє закріплення останніх у положеннях профільного закону, позитивним чином впливало б на регулювання трудових відносин як таких.

Таким чином, з огляду на вище викладене можемо констатувати, що актуальним залишається питання розроблення та нормативного закріплення цілісної системи галузевих принципів, зокрема проте не виключно, на рівні Кодексу законів про працю України, адже це буде сприяти сталості правового регулювання суспільних відносин, а також вирішення юридичних конфліктів. Відтак, нагальною видається необхідність доповнення чинного на разі КЗпП України новою правовою нормою, котра б закріпила галузеві правові принципи.

IV. Удосконалення юридичної техніки, використаної у поточних актах законодавства про працю може бути виокремлене як ще один шлях удосконалення вітчизняного трудового законодавства, що використовується судами при розгляді та вирішенні юридичних спорів. Відзначимо, що одним із критеріїв верховенства права, що сформованим на рівні європейського співтовариства є критерій якості закону, а відтак і правової (юридичної) визначеності. Суть останнього зводиться до того, що положення національного закону повинні бути сформульовані таким чином, щоб бути зрозумілими для людини, котра володіє середнім рівнем інтелекту. Правова визначеність (legal certainty) як слушно зазначає Ю. Матвеева, є одним з найважливіших принципів

верховенства права, тож говорити про омріяне верховенство права без принципу правової визначеності неможливо [221, с. 29]. Правова визначеність є однією з умов ефективної дії верховенства права, а забезпечення реалізації вимог принципу правової визначеності у його широкому розумінні є запорукою не лише ефективних реалізації та захисту прав людини, а й значного вдосконалення механізму держави, стверджує А. Приймак [Приймак А. М. Принцип правової визначеності: поняття та окремі аспекти. Наук. записки нац. ун-ту «Києво-Могилянська академія». Київ, 2010. Т. 103: Юридичні науки. С. 53–55]. Відповідно до численних міжнародних правових актів та практики Європейського суду з прав людини, можемо констатувати, що правова (юридична визначеність) усталено розглядається крізь призму таких складових як:

- чіткість, ясність, недвозначність положень законодавства;
- передбачуваність і повага до легітимних очікувань громадян;
- вимога остаточності судових рішень і їх неухильного виконання – *res judicata*;
- протидія свавіллю органів державної влади, обмеження дискреційних повноважень суб'єктів державної влади.

Однак, логічним постає запитання чи всі положення, зокрема і національного трудового законодавства є такими, що піддаються однозначному трактуванню та є легкими у своєму безпосередньому застосуванні, тобто підпадають під дію критерію «правова визначеність»? Відповідь на дане запитання є очевидною із урахуванням численної проблематики, котра розглядається на сторінках наукової літератури, а також із урахуванням неоднозначної судової практики, котрою характеризується національна судова система. Разом із тим, такий стан речей видається недопустимим у зв'язку із позиціонуванням України як правової держави та держави, у котрій домінує людиноцентриський підхід у межах державного апарату. Відтак, сама юридична техніка, котра використовується законодавцем у ряді законодавчих

актів, зокрема і тих що регулюють трудові відносини, має бути змінена. Відтак, вважаємо, що:

- По-перше, юридична техніка, котра використовується при формулюванні положень національного трудового законодавства (внесені змін до нього) має базуватися виключно на методологічних основах, які відповідають євроінтеграційним орієнтирам та загальним засадам європейського права. Відтак, необхідним видається відхід від радянської методології формування правових норм;
- По-друге, юридична техніка формулювання правових норм має відповідати уніфікованим засобам та стандартам, котрі мають розроблятися на рівні національної правової доктрини;
- По-третє, юридична термінологія та юридичні конструкції, які використовуються у законодавчих актах про працю мають бути однозначними та піддаватися єдиному розумінню незалежно від суб'єкта правозастосування;
- По-четверте, актуальними залишаються наукові пошуки у царині теоретичних проблем планування і прогнозування законодавчої діяльності в Україні.

Окрім того, вважаємо, що найважливішими принципами застосування правил і засобів законодавчої техніки є: принципи верховенства права, конституційності, демократизму, гуманізму, комплексності, системності, логічності, оптимального збалансування дозволів, заборон та зобов'язань, оптимального ступеня конкретизації норм права, узгодженості, доцільності, науковості, професіоналізму, незалежності суб'єктів проведення правової експертизи проектів законів та ін. Саме останні мають враховуватися законодавцем при розробленні правових норм національного, зокрема, проте не виключно трудового законодавства.

Таким чином, з огляду на вище викладене можемо констатувати, що сучасна юридична техніка формулювання положень законодавчих актів трудового законодавства, а також юридична техніка внесення змін до положень останнього має бути комплексно переглянута задля забезпечення формування

уніфікованого правового розуміння суті положень нормативно-правових актів, а також відповідності змісту останніх доктрині та практиці європейського права.

V. Розширення співробітництва між громадянським суспільством та відповідними органами уповноваженими розробляти, приймати та закріплювати правові норм, що регулюють трудові відносини.

Історично склалося, що у демократичних державах саме інститут громадянського суспільства відіграє важливу роль у процесі формування законодавчих положень. Це пов'язано із тим, що у даній категорії держав панує людиноцентристський підхід, а суб'єкти публічного адміністрування реалізують свої повноваження виключно заради реалізації на практиці найкращих інтересів людини. В Україні ж, на превеликий жаль думка громадськості далеко не завжди враховується уповноваженими на те суб'єктами, що призводить не лише до численних порушень законодавчих положень, але і до свідомого нехтування правовими нормами приватними суб'єктами. Таким чином, громадянська правосвідомість та громадянські інтереси мають бути основою законодавчих положень та безпосередньо враховуватися уповноваженими на те органами державної влади при вирішенні питання нормативного закріплення правила поведінки, що буде в подальшому підлягати обов'язковому застосуванню. У даній площині зазначимо, що громадянська правосвідомість – це правосвідомість, що відображає ставлення суб'єктів громадянського суспільства до чинного у державі законодавства та відображається у безпосередньому дотриманні чи недотриманні положень останнього, тобто визначення рівня авторитету законодавчих актів у суспільстві загалом. За цих умов можна виділити певні ознаки громадянської правосвідомості:

по-перше, це один із видів правосвідомості, який безпосередньо стосується діяльності публічної влади;

по-друге, вона є вираженням суспільної оцінки щодо справедливого чи несправедливого характеру державної влади загалом, прийнятих нею законів, правомірності дій органів влади (зокрема судової влади);

по-третє, громадянська правосвідомість охоплює нові правові вимоги до законодавчих органів про прийняття чи зміну законів і до поведінки людини, що має регулюватися цими законами;

по-четверте, вона пов'язана з активною громадянською позицією й може виражатися в різноманітних проявах у межах чинного права та законодавства (від участі громадян у виборах та референдумах до акцій протесту) [222, с. 49].

Разом із тим, відкритим на сьогодні залишається питання визначення форм та напрямків взаємодії громадянського суспільства й суб'єктів публічного адміністрування, зокрема у ключі формулювання положень національного законодавства. На наше переконання, відповідна взаємодія має відбуватися такими шляхами як:

- взаємними цілеспрямованими діями інституту громадянського суспільства та представників державного сектора на наближення співпраці та налагодження централізованих каналів зв'язку;
- взаємодопомога, котра полягає у всебічній підтримці державою громадянського суспільства і навпаки підтримка громадянським суспільством держави;
- взаємним контролем, який носить двосторонній, паритетний та рівноправний характер;
- взаємна відповідальність громадянського суспільства та держави за свої дії, а також за результати спільно прийнятих рішень;
- взаємна співпраця, що полягає в активному залученні представників громадянського суспільства до прийняття управлінських рішень.

Відзначимо, що співпраця громадянського суспільства та державних установ в контексті удосконалення законодавства про працю, що застосовується судами при розгляді та вирішенні трудових спорів, має відбуватися, зокрема шляхом:

- залучення громадськості до обговорення проектів законодавчих актів, котрими передбачається правове регулювання праці. При цьому думка громадськості має бути почутою, тобто інтерес суспільства фактично має

відображатися на рівні закону, а не створюватися лише ілюзія врахування позиції більшості. Дана теза зокрема пов'язана із тим, що розроблення та прийняття нормативно-правового акту не має виступати самоціллю, ціллю прийняття будь-якого закону є його фактичне виконання та дотримання відповідних положень на практиці.

- системного спілкування представників інституту громадянського суспільства із представниками суб'єктів публічного адміністрування з метою концентрації уваги останніх на практичних проблемах, котрі виникають у щоденній реалізації положень законодавства про працю, а також щодо можливих напрямків їх вирішення.

Зазначимо, що вище лише у загальному були окреслені напрямки співпраці держави та інститутів громадянського суспільства з метою удосконалення законодавства про працю. Разом із тим, констатуємо, що відповідна співпраця має базуватися на таких трьох китах як: партнерство, взаємодія, співробітництво, що нерозривно пов'язанні між собою та виключно у своїй сукупності надають можливість досягнути бажаного результату.

Таким чином, з огляду на вище викладене можемо констатувати, що Розширення співробітництва між громадянським суспільством та відповідними органами, уповноваженими до розроблення, прийняття та закріплення правових норм, що регулюють трудові відносини потребує проведення ряду пріоритетних систематичних заходів, що були окреслені нами вище.

Таким чином, з огляду на викладене можемо констатувати, що удосконалення трудового законодавства котре застосовується судами при розгляді та вирішенні трудових спорів має відбуватися систематизовано відразу декількома шляхами, що були розглянуті нами у межах даного дослідження.

Висновки до 3 розділу

Здійснивши комплексний розгляд питання щодо особливостей застосування міжнародних договорів та конвенцій, практики ЄСПЛ при розгляді справ, що виникають з трудових правовідносин, а також можливих

шляхів удосконалення чинного законодавства у даній сфері, можемо зробити ряд висновків:

1. Міжнародні договори та конвенції згода на обов'язковість яких була надана Верховною Радою України є частиною національного законодавства з урахуванням припису Конституції України. Більше того, відповідні правові акти визнаються і частиною трудового законодавства відповідно до КЗпП України. Разом із тим, на наше переконання саме конструкція використана у ст. 10 проекту Трудового Кодексу є найбільш вдалою для свого застосування.

2. Сукупність всіх міжнародних договорів та конвенцій, що прямо чи опосередковано регулюють питання трудових правовідносин може бути класифікована за окремими критеріями, що було нами здійснено у межах даного дослідження. При цьому саме комплексний аналіз останніх надає можливість прийти до логічного умовиводу щодо базових класифікаційних критеріїв. Відтак, у межах даного дослідження, судова практика застосування судами міжнародних договорів та конвенцій була проаналізована крізь призму застосування загальних, спеціальних та регіональних правових документів.

3. Серед загальних міжнародних актів нами було виокремлено Загальну декларацію прав людини, Міжнародних пакт про економічні, соціальні та культурні права, Конвенцію про захист прав людини та основоположних свобод. Фактично, це та сукупність правових актів у межах котрих окрім правових норм, що регулюють питання реалізації права на працю, закріплюється також і ряд інших правових постулатів.

4. Спеціальні міжнародні документи (конвенції, пакти, рекомендації) – це ті акти, положення котрих регулюють виключно питання праці та суміжні питання. Серед останніх нами були виокремлені акти Міжнародної організації праці та проаналізовано особливість їх застосування національними судами.

5. Регіональні документи – це ті договори та конвенції, котрі мають чітко визначену територію дії, та не можуть поширюватися на держави іншого регіону. Серед даних актів, нами було проаналізована особливість застосування

судами Європейської хартії соціальних прав, а також директив Європейського парламенту та ради.

6. Судовий прецедент – це джерело права, при цьому останній станом на сьогодні активно використовується як на рівні країн англо-американської, так і на рівні країн романо-германської правової сім'ї. В Україні, незважаючи на домінування так званого писаного права, національний законодавець прямо визначає, що практика Європейського суду з прав людини є джерело національного права, та має використовуватися судами при розгляді та вирішенні юридичних спорів.

7. У межах даного наукового доробку нами були проаналізовані судові рішення національних судів як першої, апеляційної, так і касаційної інстанцій у межах котрих судді використовували правові постулати, сформульовані у практиці ЄСПЛ, для розгляду та вирішення відповідного трудового спору, що перебував на їх розгляді. При цьому, задля забезпечення системності викладу матеріалу, дані судові рішення були проаналізовані нами крізь призму трудових прав, котрі у них захищалися, зокрема, права на оплату праці, на заборону дискримінації, на страйк, на відшкодування моральної шкоди за порушення трудових прав, тощо.

8. Проведений аналіз надав можливість встановити, що застосування практики ЄСПЛ національними судами при розгляді та вирішенні трудових спорів має як переваги, так і недоліки. Разом із тим, використання практики ЄСПЛ не має бути сліпим, та виступати самоціллю, а має носити практичний характер, і сприяти формуванню правової позиції у конкретній справі.

9. У межах даного наукового доробку було виокремлено декілька напрямків удосконалення законодавства про працю, що застосовується судами, зокрема:

- розроблення та прийняття єдиного кодифікованого акту, котрий би відповідав європейським стандартам якості, а також був би придатним до свого безпосереднього застосування у сучасних правових реаліях;

- ратифікація Україною ряду міжнародних угод, договорів та конвенцій, що розроблені на рівні європейського співтовариства та регулюють важливі сфери реалізації працівниками трудових функцій;
- формування системи принципів трудового права, котрі будучи у міру загальними та у міру конкретними, визначали б напрямки правового регулювання суспільних відносин як таких, а також могли б безпосередньо використовуватися при правовому регулюванні спірних ситуацій;
- удосконалення юридичної техніки, яка застосовується при формулюванні положень національного законодавства, зокрема шляхом її уніфікації;
- розширення співробітництва між інститутами громадянського суспільства та суб'єктами публічного адміністрування.

ВИСНОВКИ

1) Здійснивши аналіз наявних в теорії підходів щодо визначення поняття «трудовий спір», обґрунтовано пропонується розглядати дане поняття як правовідносини конфліктного характеру, що виникають у трудовій сфері, зазвичай між працівником та роботодавцем й опосередковані зміною умов праці, встановленням нових умов або порушенням вимог національного трудового законодавства та відповідних міжнародних стандартів загалом.

2) Автором здійснено власну класифікацію трудових спорів. Для поділу трудових спорів виділяються такі класифікуючі критерії як: 1) за характером правових норм, що виступають підставою їх виникнення (спори матеріально-правового характеру та нематеріального); 2) за сферою виникнення (внутрішні та зовнішні); 3) за правовим характером (позовні та непозовні); 4) за рівнем виникнення конфліктної ситуації (виробничі, галузеві, національні).

3) Пропонується виділяти такі способи вирішення колективних спорів як *примирно-посередницькі процедури*, які зводяться до діяльності примирних комісій, незалежних посередників та трудового арбітражу, а також *страйк*. Автор переконаний, що не слід ототожнювати такі поняття як «досудовий» та «позасудовий» (альтернативний) способи вирішення трудових спорів, оскільки позасудові способи можуть застосовуватися до звернення до суду, паралельно із судовим розглядом, а також навіть після розгляду справи судом. Таким чином, способами вирішення індивідуальних трудових спорів визначено: 1) *досудовий* (розгляд в комісіях по трудових спорах); 2) *судовий* (в порядку цивільного або адміністративного судочинства); 3) *позасудовий* (альтернативний) (медіація, переговори).

4) Застосування судами законодавства про працю – це правова діяльність суду, що спрямована на об'єктивізацію правових норм та втілення останніх у практичній площині в межах певної групи конфліктних трудових відносин, що мають місце між сторонами. Автором було систематизовано підстави застосування судами законодавства про працю і визначено наступні: 1) з метою безпосереднього правового врегулювання юридичної суперечки, яка має місце

між сторонами; 2) необхідність офіційно встановити наявність або відсутність юридичних фактів, на які посилаються сторони для встановлення своїх прав та обов'язків; 3) необхідність забезпечення реалізації прав та обов'язків; 4) необхідність встановлення правового статусу суб'єктів.

5) Класифікація джерел права – це поділ останніх за різними критеріями, що опосередковуються комплексним аналізом їх різновидів. В аналізованій нами площині, джерела права можуть класифікуватися залежно від способу свого формування (формальні й неформальні), предмету правового регулювання (джерела трудового права, та джерела інших галузей права), та інших критеріїв, що були розглянуті нами вище у межах даного наукового доробку. Вважаємо, що оптимальною є класифікація джерел права, які застосовуються судами при розгляді та вирішенні трудових спорів за критерієм їх правової суті. Відтак, поділ останніх має здійснювати на акти національного законодавства, акти міжнародного законодавства, та судову практику. Кожна із груп вище зазначених джерел може бути поділена ще на окремі підгрупи. Відтак, серед актів національного законодавства можна виокремити Конституцію України, закони України (як кодифіковані, зокрема КЗпП України, так і поточні), підзаконні нормативно-правові акти. Акти міжнародного законодавства можуть бути репрезентовані положеннями актів загального міжнародного характеру, серед яких доцільно виокремлювати Конвенцію про захист прав людини й основоположних свобод, а також Міжнародний пакт про економічні соціальні та культурні права та спеціальними нормативно-правовими актами (серед яких можна виокремити конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці). Серед судової практики доречним видається виокремити практику Верховного Суду та Верховного Суду України, Конституційного Суду України та Європейського суду з прав людини.

б) За результатом ґрунтовного та масштабного аналізу судової практики автором визначено, що суди повинні застосовувати нормативно-правові акти (закони, підзаконні акти, міжнародні акти) не лише шляхом сліпого декларування та посилання на відповідні норми та положення, а безпосередньо

застосовувати їх у розрізі конкретної спірної ситуації із наданням відповідної мотивації щодо застосування тої, чи іншої норми.

7) З урахуванням складності трудових спорів, а також відносної застарілості положень Кодексу законів про працю України, на сьогодні широко застосовуються для регулювання трудових відносин підзаконні нормативно-правові акти, зокрема акти Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, Президента України, профільних міністерств та інших центральних органів виконавчої влади. Було констатовано, що особливість застосування судами підзаконних нормативно-правових актів опосередкована специфічними функціями, котрі виконують дані акти. Серед таких можна виокремити: 1) регулюючу, конкретизуючу та правоустановчу.

8) Автором обґрунтовано необхідність визнання судової практики у вигляді судових прецедентів офіційним джерелом права при розгляді та вирішенні судами трудових спорів. Відзначимо, що на сьогодні судами у якості правових джерел судової правотворчості застосовуються правові позиції Конституційного Суду України, Верховного Суду України, Верховного Суду, а також Європейського суду з прав людини. При цьому, офіційним джерелом права визнається лише практика ЄСПЛ. Таким чином, пропонуємо внести зміни до ст. 4 КЗпП України, а також ст. 10 ЦПК України і ст. 7 КАС України.

9) Запропоновано змінити положення ст. 8-1 КЗпП України і викласти її в наступній редакції:

Стаття 8-1 Застосування міжнародних договорів про працю

Міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України застосовуються для регулювання трудових відносин.

Дані зміни обумовлені тим, що на сьогодні відповідна стаття передбачає можливість застосування міжнародних договорів лише в тому випадку, «якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю», що безумовно суперечить конституційному положенню ст. 9,

відповідно до якого міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства.

10) З огляду на євроінтеграційні процеси, що відбуваються на сьогодні в Україні, підтримується позиція щодо більш активного застосування судами актів європейського законодавства, ратифікованих Верховною Радою України, при розгляді та вирішенні трудових спорів. Також автор звертає увагу на необхідності імплементації актів ЄС та гармонізації чинного законодавства із європейським.

11) Аналіз практики застосування рішень ЄСПЛ при розгляді трудових спорів дозволив визначити ряд переваг та недоліків такої діяльності. До переваг можна віднести: 1) системне застосування судами практики ЄСПЛ сприяє формуванню сталої судової практики, а відтак і передбачуваності національної судової системи; 2) забезпечується свідоме наближення національної правової системи до європейських стандартів. До недоліків можна віднести наступне: 1) складнощі щодо застосування *ratio decidendi*. Так, суду спочатку варто визначити, яку саме частину судового рішення варто застосувати, що може бути складним для суддів з урахуванням їх завантаженості. 2) судові рішення, ухвалені судами національної юрисдикції, можуть здаватися переобтяженими посиланням на судову практику ЄСПЛ без фактичного та безпосереднього зв'язку останньої із юридичним спором, котрий розглядає суд. Відтак, національні суди повинні раціонально використовувати практику ЄСПЛ при розгляді та вирішенні трудових спорів, не зловживаючи кількістю судових рішень ЄСПЛ у межах судового акту, а беручи до уваги якість їх правового змісту.

12) За результатом проведеного дослідження визначені підходи щодо можливих шляхів удосконалення законодавства про працю, що застосовується судами. Зокрема, запропоновані наступні: 1) розроблення та прийняття єдиного кодифікованого акту, котрий би відповідав європейським стандартам якості, а також був би придатним для безпосереднього застосування у сучасних правових реаліях; 2) ратифікація Україною ряду міжнародних угод, договорів та

конвенцій, що розроблені на рівні європейського співтовариства та регулюють важливі сфери реалізації працівниками трудових функцій; 3) формування системи принципів трудового права, котрі будучи у міру загальними та у міру конкретними, визначали б напрямки правового регулювання суспільних відносин як таких, а також могли б безпосередньо використовуватися при правовому регулюванні спірних ситуацій; 4) удосконалення юридичної техніки, яка застосовується при формулюванні положень національного законодавства, зокрема шляхом її уніфікації; 5) розширення співробітництва між інститутами громадянського суспільства та суб'єктами публічного адміністрування.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Миколенко О.І. Адміністративне судочинство в структурі адміністративного процесу. Держава і право. Юридичні і політичні науки. 2006. Вип. 33. С. 186-191
2. Прилипко С. М. Трудове право України: підручник. С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. 4-те вид., переробл. і доп. Х. : ФІНН, 2011. 800 с.
3. Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі. Луганськ, 2004. 350 с.
4. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 20.05.2022)
5. Трудові спори та порядок їх розгляду: навч. посіб. Авт.: П.А. Бущенко, А.М. Слюсар, Н.М. Швець; за заг. ред. В. В. Жернакова. Х.: Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. 110 с.
6. Трудове право України: підручник. За заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.
7. Бурак В.Я. Особливості примирно-третейських процедур при вирішенні колективних трудових спорів. Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, 3 листопада 2017 р.): за ред. К.Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 151-153
8. Про затвердження Положення про трудовий арбітраж. Наказ Національної служби посередництва та примирення від 18.11.2008 N 135. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0135299-08#Text> (дата звернення: 20.05.2022)
9. Чанишева Г.І. Примирні процедури вирішення колективних трудових спорів: монографія. Г.І. Чанишева, В.М. Дейнека. Одеса: Фенікс, 2016. 196 с.

10. Конвенція МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.І. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 434-438
11. Павлик П. М. Трудове право України. К.: Університет «Україна», 2006. 466 с.
12. Стадник М.П. Конституційне право на страйк та його реалізація в Україні. Правова держава: щоріч. наук. пр. ІДП НАН України. 2000. № 11. С. 292–300
13. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 року № 9. Право України. 1996. № 12
14. Дараганова Н.В. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів у комісії по трудових спорах. Юридична наука. 2012. № 1. С. 66-73
15. Yuriy Prytyka, Miglė Žukauskaite-Tatore, Olena Terekh. To the Question of Application Alternative Methods of Resolving Labour Disputes in Ukraine and Lithuania. Revista Jurídica Portucalense. 2022. URL: <https://revistas.rcaap.pt/juridica/issue/view/1359?fbclid=IwAR1NKLEcn7UVpQ8AMqIbE7cPP8vJ80KF66fEPEF9mq5pwKDIynoxV7AR3Js> (дата звернення: 20.05.2022)
16. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія. К.: Видавець Карпенко В. М., 2012. 460 с.
17. Куценко М. О. Щодо практичних проблем застосування судами законодавства про працю. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 5. С. 697-700. <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-5/169>
18. Дашутін І.В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2008. 17 с.
19. Константінова Н. Поняття заходів захисту у трудовому праві. Підприємництво, господарство і право (квітень 2005). № 4. С. 45–48

20. Сонін О. Є. Вимога про визнання права як спосіб захисту трудових прав працівників. Форум права. 2010. № 2. С. 477–481
21. Севастьянов Г.В. Концепция частого процессуального права (права альтернативного разрешения споров). Третьейский суд. 2009. № 1. С. 25–32
22. Ханик-Посполітак Р., Посполітак В. «Досудове», «альтернативне» та «позасудове» врегулювання/вирішення приватноправових спорів: співвідношення понять. Підприємство, господарство і право. 2019. № 1. С. 38-44
23. Носырева Е.И. Альтернативное разрешение гражданско-правовых споров в США : дис. ... докт юрид. наук. Воронеж, 2001. 362 с.
24. Терех О.А. Альтернативні способи розв'язання трудових спорів: практика України та ЄС. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. № 2(113)/2020. Том 2. С. 61-66
25. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення: 20.05.2022)
26. Войнаровская О. Медиация в трудовых спорах URL: http://jurliga.ligazakon.ua/blogs_article/338.htm (дата звернення: 20.05.2022)
27. Петоченко Т.М. Перспективы расширения применения примирительных процедур при разрешении трудовых споров в Республике Беларусь. Право в современном белорусском обществе: сборник научных трудов. Выпуск 6. Минск: Право и экономика, 2011. С. 430–436
28. Куценко М.О. Застосування судами міжнародних конвенцій при розгляді трудових спорів. Сучасні наукові дослідження представників юридичної науки – прогрес законодавства України майбутнього : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Дніпро, 14–15 січня 2022 р. Дніпро : ГО «Правовий світ», 2022. С. 50-54.
29. Верховенство права як принцип правової системи : монографія: у 2 кн. За заг. ред. Ю. С. Шемшученко. Київ: Вид-во «Юридична думка», 2008. Кн. 1: Верховенство права як принцип правової системи: проблеми теорії. Відп. ред. Н. М. Оніщенко. 2008. 344 с.

30. Гнатюк М. Д. Правозастосування та його місце в процесі реалізації права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2007. 21 с.
31. Загальна теорія держави і права : навчальний посібник. За ред. В. В. Копейчикова. Київ : Юрінком Інтер, 2000. 320 с.
32. Кельман М. С., Мурашин О. Г. Загальна теорія держави і права : підручник. Київ : Кондор, 2006. 477 с.
33. Шевченко Д.В. Поняття, класифікація та порядок вирішення трудових спорів, конфліктів в Україні. Часопис Київського ун-ту права. 2012. № 2. С. 239–241
34. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n33> (дата звернення: 20.05.2022)
35. Харитоновна О.І. Правовідносини інтелектуальної власності, що виникають внаслідок створення результатів творчої діяльності (концептуальні засади) : монографія. Одеса : Фенікс, 2011. 346 с.
36. Треушников М. К. Судебные доказательства. М., 2004. 272 с.
37. Баулин О.В. Бремя доказывания при разбирательстве гражданских дел. М. : Городец, 2004. 272 с.
38. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про застосування норм цивільного процесуального законодавства при розгляді справ у суді першої інстанції» : від 12.06.2009 р., № 2. Вісник Верховного Суду України. 2009. № 8. С. 3–12
39. Рішення Павлоградського міськрайонного суду Дніпропетровської області від 23 червня 2021 року, справа № 317/200/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97863710> (дата звернення: 21.05.2022)
40. Шурина О., Петрик С. Особливості розгляду і вирішення індивідуальних трудових спорів в порядку цивільного судочинства. Підприємство, господарство і право. URL: http://www.pgj-journal.kiev.ua/archive/2018/11/11_2018.pdf#page=41 (дата звернення: 21.05.2022)

41. Грибанов В. П. Право на защиту как одно из правомочий субъективного гражданского права. Вестник МГУ. Право. 1968. № 3. С. 19
42. Полюга Л.М. Словник синонімів української мови. К.: Довіра, 2001. 477 с.
43. Максименко С.Т. Осуществление гражданских прав и исполнение обязанностей : дис. ... канд. юрид. наук : 12.712. Саратов, 1970. 280 с.
44. Процевський О.І. Чи дійсно держава не гарантує громадянам право на працю? Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Серія «ПРАВО». 2013. № 20. С. 10–18
45. Рішення Оболонського районного суду м. Києва від 13 серпня 2021 року, справа № 756/9660/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/99189821> (дата звернення: 21.05.2022)
46. Ротань В.Г., Зуб І.В., Стичинський Б.С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. 6-те вид., доп. і переробл. Київ: А.С.К., 2005. 976 с.
47. Рішення Ленінського районного суду м. Харкова від 30 серпня 2021 року, справа № 642/2207/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/99300124> (дата звернення: 21.05.2022)
48. Ярошенко О. М. Право на відпочинок. За заг. декларацією прав людини й законодавством України. Проблеми законності. Вип. 100. Х. : Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого, 2009. С. 148-154.
49. Рішення Хортицького районного суду м. Запоріжжя від 01 лютого 2021 року, справа № 337/2880/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94983644> (дата звернення: 21.05.2022)
50. Рішення Залізничного районного суду міста Львова від 23 липня 2021 року, справа № 462/1419/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98554766> (дата звернення: 21.05.2022)
51. Нескороджена Л. Цивільний позов, моральна шкода та її компенсація у кримінальному та цивільному судочинстві: теорія і практика: наук.-практ. посіб.

Л. Нескороджена, С. Щербак, М. Сіроткіна; за заг. ред. С. Фурси. К.: КНТ, 2008. 416 с.

52. Шимон С. Коментар до ст.23 Цивільного кодексу України. Науково-практичний коментар Цивільного кодексу України: у 2 т. За відповід. ред. О. Дзери (кер. авт. кол.), Н. Кузнецової, В. Луця. К.: Юрінком Інтер, 2005. Т.І. 2005. 832 с.

53. Корчевна Л. Компенсація моральної шкоди, завданої порушенням особистих немайнових прав, у цивільному праві України: автореф. дис....канд. юрид. наук : спец.12.00.03 «Цивільне право і цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право»; Університет внутрішніх справ. Х., 1998.24 с.

54. Рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 01 липня 2021 року, справа № 761/17518/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98317112> (дата звернення: 21.05.2022)

55. Ромашов Р.А. Некоторые проблемные аспекты понимания правосубъектности индивидуального и коллективного лица. Правовой статус и правосубъектность лица: теория, история, компарати-вистика: Материалы VIII Между нар. научно-теоретич конф. Санкт-Петербург, 14 -15 декабря 2007 г.: В 2 ч. Ч. 1. СПб., 2007. с. 389.

56. Рішення Кіровського районного суду м. Кіровограда від 12 квітня 2017 року, справа № 404/3866/16-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/65982950> (дата звернення: 21.05.2022)

57. Рішення Кам'янець-Подільського міськрайонного суду Хмельницької області від 12 квітня 2011 року, справа № 2-639/1. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/44648932> (дата звернення: 21.05.2022)

58. Трудове право України: навчальний посібник. За ред. В.О. Кучера. Львів, 2017. 564 с.

59. Дробышевский С. А. Формальные источники права: монография. Сергей Александрович Добрышевский, Татьяна Николаевна Данцева. М. : Норма : ИНФРА М, 2011. 160 с.

60. Кросс Р. Прецедент в английском праве. М., 1985. 238 с.

61. Загальна теорія держави і права: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. М.В. Цвік та ін. ; за ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України М.В. Цвіка, д-ра юрид. наук. Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Х.: Право, 2010. 583 с.
62. Трудове право України: навчальний посібник. За ред. П. Д. Пилипенка Київ: Істина, 2005. 208 с.
63. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. Київ: Знання, 2008. 860 с.
64. Костицький В. Конституція України 1996 року - модель Української держави. Право України.- 2001 С. 42-49
65. Рішення Придніпровського районний суд м. Черкаси від 11 січня 2016 року, справа № 711/11315/15-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/54898506> (дата звернення: 21.05.2022)
66. Рішення Херсонського міського суду 05 липня 2021 року справа №766/1347/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98352785> (дата звернення: 21.05.2022)
67. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: Підруч. Х., 2001. 656 с.
68. Рішення Печерського районного суду м. Києва від 20 листопада 2015 року, справа № 757/20879/14-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/53968786> (дата звернення: 21.05.2022)
69. Лукаш С. С. Проблеми й прогалини в трудовому законодавстві України. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». 2018. Вип. 53. Т. 1. С. 148-151
70. Рішення Ленінського районного суду м. Запоріжжя від 29 серпня 2018 року, справа № 334/4365/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/76368270> (дата звернення: 21.05.2022)
71. Сучасна правова енциклопедія. О.В. Зайчук, О.Л. Копиленко, Н.М. Оніщенко ; за заг. ред. о. В. Зайчука ; Ін-т законодавства ВР України. К. : Юрінком Інтер, 2010. 384 с.

72. Рішення Святошинського районного суду м. Києва від 04 липня 2012 року . URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/25133865> (дата звернення: 21.05.2022)

73. Серeda O. Міжнародні стандарти з охорони праці: сучасний стан та перспективи адаптації законодавства України. Публічне право. 2013. No 2. С. 219–226

74. Анастасія Ніколенко. Міжнародні договори у системі джерел трудового права України. Підприємництво, господарство і право. Серія трудове право. 2019. No1. С 71–75

75.Рішення Печерського районного суду м. Києва від 07 червня 2019 року, справа №757/73497/17ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/85671602> (дата звернення: 21.05.2022)

76. Рішення Вільнянського районного суду Запорізької області від 28.09.2018 року №314/3380/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/76970364> (дата звернення: 21.05.2022)

77. Рішення Вінницького районного суду Вінницької області від 04 червня 2018року, справа №128/2923/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/74479282> (дата звернення: 21.05.2022)

78. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18 березня 2004 року № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text> (дата звернення: 21.05.2022)

79. Гергелійник В.А. Правові проблеми становлення і функціонування конституційної юстиції України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.02 Конституційне право. Київ. нац. ун–т ім. Т. Шевченка. К., 2000. 18 с.

80. Рішення Мелітопольського міськрайонного суду Запорізької області від 06 вересня 2019 року, справа № 320/9852/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84651228> (дата звернення: 21.05.2022)

81. Общая теория права и государства : учеб. под ред. В. В. Лазарева ; 2-е изд., перераб. и доп. М. : Юристъ, 1996, 472 с.

82. Рішення Дарницького районного суду м. Києва від 20 вересня 2018 року, справа № 753/12524/16-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/76641948> (дата звернення: 21.05.2022)

83. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 02.12.2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15#o130> (дата звернення: 21.05.2022)

84. Рішення Нікопольського міськрайонного суду Дніпропетровської області від 31.03.2017 року, справа № 182/3318/16-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/65647831> (дата звернення: 21.05.2022)

85. Рішення Рогатинського районного суду Івано-Франківської області від 27 березня 2017 року, справа № 349/147/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/66060365> (дата звернення: 21.05.2022)

86. Куценко М.О. Місце та роль підзаконних нормативно-правових актів при розгляді судами справ, які виникають з трудових відносин. Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні : матеріали міжнародної науково-практичної конференції. м. Одеса, Україна, 11–12 лютого 2022 р. Одеса : ГО «Причорноморська фундація права», 2022. С. 78-82.

87. Теорія держави і права. Академічний курс: підручник за ред. О.В. Зайчука, Н.М. Оніщенко. К.: Юрінком Інтер, 2006. 688 с.

88. Великий тлумачний словник сучасної української мови: 250000. уклад, та голов. ред. В. Т. Бусел. К. : Перун, 2005. 1728 с.

89. Андріїв В.М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: моногр. Чернігів. Черніг. держ. ін.-т права, соціальних технологій та праці, 2011. 305 с.

90. Вавженчук С.Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників: монографія. Харків. Дисаплюс, 2013. 510 с.

91. Рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 06 грудня 2019 року, справа № 761/29540/19, провадження №2/761/6628/2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86524154> (дата звернення: 21.05.2022)

92. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 20 березня 2020 року, справа № 174/442/17, провадження № 61-39281св18
URL:<https://reyestr.court.gov.ua/Review/88449082> (дата звернення: 21.05.2022)

93. Постанова Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 20 листопада 2019 року, справа № 200/17108/15-ц, провадження № 61-1750св19:
URL:reyestr.court.gov.ua/Review/86000330 (дата звернення: 21.05.2022)

94. Основи конституційного ладу України. К.: Либідь, 1997. 86 с.

95. Сучасна правова енциклопедія. О.В. Зайчук, О.Л. Копиленко, В.С. Ковальський та ін.; за заг. ред. О.В. Зайчука ; Ін-т законодавства Верховної Ради України. 2-ге вид., перероб. і допов. К. : Юрінком Інтер, 2013. 408 с.

96. Попченко К. О., Шумляев Б. О. Недоліки чинного кодексу законів про працю та можливі шляхи їх подолання. Проблеми економіки транспорту : збірник наукових праць Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна. Вип. 3. Дніпро: Вид-во Дніпропетр. нац. ун-ту залізн. трансп. ім. акад. В. Лазаряна, 2012. С. 74-77

97. Рішення Сєверодонецького міського суду від 09 вересня 2021 року, справа № 428/1681/21, провадження №2/428/773/2021. URL:
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/99493800> (дата звернення: 21.05.2022)

98. Рішення Деснянського районного суду м. Чернігова від 11 травня 2021 року, справа № 750/3197/21, провадження № 2/750/1116/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/968061160> (дата звернення: 21.05.2022)

99. Рішення Славутського міськрайонного суду Хмельницької області від 06 травня 2019 року, справа № 682/487/19, провадження № 2/682/436/2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/81542387> (дата звернення: 21.05.2022)

100. Рішення Жовтневого районного суду від 19 червня 2020 року, справа № 201/9985/19, провадження 2/201/739/2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/8998053> (дата звернення: 21.05.2022)

101. Занфірова Т. А. Процесуальні правовідносини з вирішення трудових спорів і конфліктів. Економіка та держава . 2007. № 4. С. 86 – 88

102. Патей-Братасюк М. Антропоцентрична теорія права: навч. посібн. К., 2010. 396 с.

103. Рішення Залізничного районного суду м. Львова від 10 лютого 2020 року, справа № 462/7716/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87506427> (дата звернення: 21.05.2022)

104. Рішення Брусилівського районного суду Житомирської області від 22 червня 2020 року, справа № 275/241/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90032321> (дата звернення: 21.05.2022)

105. Постанова Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 02 грудня 2020 року, справа № 210/97/18, провадження № 61-2641св19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93505628> (дата звернення: 21.05.2022)

106. Рішення Дніпровського районного суду м. Києва від 11 вересня 2019 р., справа № 755/11441/19, провадження № 2/755/4922/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/8417661> (дата звернення: 21.05.2022)

107. Мукачівським міськрайонним судом Закарпатської області у судовому рішенні від 15 вересня 2020 року, справа № 303/4214/20, провадження № 2/303/1257/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/91540105> (дата звернення: 21.05.2022)

108. Рішення Білгород-Дністровського міськрайонного суду Одеської області від 07 жовтня 2019 року, справа № 495/7049/19 про стягнення заборгованості по заробітній платі. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/85108982> (дата звернення: 21.05.2022)

109. Рішення Придніпровського районного суду м. Черкаси від 29 січня 2021 року, справа № 711/353/20, провадження № 2/711/383/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94844153> (дата звернення: 21.05.2022)

110. Куценко М. О. Особливості застосування судами законодавства у справах про поновлення працівника на роботі. *Правова позиція*. 2022, № 1 (34). С. 86-89 <https://doi.org/10.32836/2521-6473.2022-1.15>

111. Клемпарський М.М., Куценко М.О. Проблема застосування судами актів СРСР та Української РСР при розгляді трудових спорів. Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої 93-річчю з дня народження членкореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (21 травня 2022 року). – Харків, 2022. С. 27-31.

112. Хропанюк В. Н. Теория государства и права. 1995. 375 с.

113. Горбунова Л. М. Підзаконні норматив-но-правові акти: організаційно-правові питання забезпечення законності: автореф. дис. На здобуття наук. ступ. канд. юрид. наук : спец. 12.00.07; Київ. Нац. еконун-т. К., 2005. 21 с.

114. Скакун О.Ф. Теорія держави і права (енциклопедичний курс): підручник. 2-е вид., перероб. і доп. Х.: Еспада, 2009. 752 с.

115. Рішення Миргородського міськрайонного суду Полтавської області від 26 березня 2020 року, справа № 541/201/20, провадження №2/541/450/2020. URL: <https://revestr.court.gov.ua/Review/88506052> (дата звернення: 21.05.2022)

116. Рішення Уманського міськрайонного суду Черкаської області від 04 лютого 2010 року, справ №2-268-10. URL: <https://revestr.court.gov.ua/Review/47682727> (дата звернення: 21.05.2022)

117. Рішення Франківського районного суду м. Львова від 02.02.2017, справа 465/4429/16 ц, провадження 2/465/723/17. URL: <https://revestr.court.gov.ua/Review/64508190> (дата звернення: 21.05.2022)

118. Толуб'як В. С. Заробітна плата та її вплив на формування фінансових ресурсів системи пенсійного забезпечення. Теорія та практика державного управління. 2010. Вип. 2. С. 242—249

119. Рішення Хмельницького міськрайонного суду від 05 червня 2019 р. справа № 686/3864/19, провадження № 2/686/2374/19. URL: <https://revestr.court.gov.ua/Review/8239157> (дата звернення: 21.05.2022)

120. Рішення Богородчанського районного суду Івано-Франківської області від 17 листопада 2020 року справа №338/701/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93054034> (дата звернення: 21.05.2022)
121. Юридична енциклопедія. Під ред. Ю.С. Шемшученка. К. : Вид-во «Українська енциклопедія» імені М.П. Бажана, 1998. Т. 1. 1998. 768 с.
122. Рішення Луцького міськрайонного суду Волинської області від 23 лютого 2021 р., справа № 161/5630/20, провадження № 2/161/177/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95345239> (дата звернення: 21.05.2022)
123. Мелешко, О.В. Історіографія виникнення сучасної системи пенсійного забезпечення як виду соціального захисту населення. Вісник СНАУ. Серія: Економіка та менеджмент. 2008. Вип. 12. с. 115–120
124. Рішення Заводського районного суду м. Запоріжжя від 20 жовтня 2020 р., справа № 332/1977/20, провадження №: 2/332/1167/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92388096> (дата звернення: 21.05.2022)
125. Лавринович О. «Побачите самі, як зміняться Адміністрація Президента, РНБОУ, яка випаде доля центральним органам виконавчої влади...». Дзеркало тижня. 2010. № 46 (826)
126. Курс адміністративного права України : підручник В. Колпаков, О. Кузьменко, І. Пастух, В. Сущенко; за ред. В. Коваленка. Київ: Юрін-ком Інтер, 2012. 808 с.
127. Рішення Ямпільського районного суду Вінницької області від 24 лютого 2020 р., справа 153/827/19, провадження 2/153/225/19 ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87873738> (дата звернення: 21.05.2022)
128. Рішення Волноваського районного суду Донецької області від 19 січня 2010 року, справа № 2-301/10. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/51686843> (дата звернення: 21.05.2022)
129. Рішення Борщівського районного суду Тернопільської області від 31 січня 2011 року, справа № 2-73/11. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/13664430> (дата звернення: 21.05.2022)

130. Рішення Бердянського міськрайонного суду Запорізької області від 28 травня 2021 року, справа № 310/6076/18, провадження № 2/310/38/21. URL: <https://revestr.court.gov.ua/Review/97603228> (дата звернення: 21.05.2022)
131. Рішення Костянтинівського міськрайонного суду Донецької області від 06 червня 2019 року, справа № 233/1247/19. URL: <https://revestr.court.gov.ua/Review/82227583> (дата звернення: 21.05.2022)
132. Рішення Красногвардійського районного суду м. Дніпропетровська від 02 червня 2011 року, справа № 2-360/11. URL: <https://revestr.court.gov.ua/Review/16687375> (дата звернення: 21.05.2022)
133. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 20 лютого 2019 року, справа № 757/57336/16-ц, провадження № 61-16113св18. URL: <https://revestr.court.gov.ua/Review/80079902> (дата звернення: 21.05.2022)
134. Рубанов А.А. Поняття джерела права як прояв метафоричності юридичної свідомості. Судова практика як джерело права. М., 1997. С. 45-46
135. Марченко М.М. Теорія держави і права: Підручник. К.: Видавництво «Зерцало», 2004. 264 с.
136. Александров Н.Г. Поняття джерела права. Вчені записки ВИЮН. Вип. VIII., М., 1946. С. 49-51
137. Нечитайленко А. А. Основы теории права. Харків, 1998. 198 с.
138. Андрусак Т. Г. Теорія держави і права. Львів, 1997. 295 с.
139. Ткачук П. М. Правові позиції Конституційного Суду України. Вісник Конституційного Суду України .2006. No 2. С.10 –21
140. Шаповал В.С. Становлення конституціоналізму в Україні: проблеми теорії. Право України. 1998. № 5. С. 27–30
141. Рішення Ленінського районного суду м. Полтави від 28.10.2020р., справа № 553/2054/18, провадження № 2/553/38/2020. URL: <https://revestr.court.gov.ua/Review/92713651> (дата звернення: 21.05.2022)
142. Рішення Іллічівського міського суду Одеської області від 08 липня 2021 року, справа № 501/587/16-ц, провадження 2/501/207/21. URL: <https://revestr.court.gov.ua/Review/98353569> (дата звернення: 21.05.2022)

143. Рішення Біляївського районного суду Одеської області від 28 жовтня 2020 року, справа № 496/208/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92960988> (дата звернення: 21.05.2022)

144. Рішення Турійського районного суду Волинської області від 19 жовтня 2021 року, справа № 169/760/18, провадження № 2/169/87/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100680138> (дата звернення: 21.05.2022)

145. Шевчук С. Судова правотворчість: світовий досвід і перспективи в Україні. Монографія. С. Шевчук. К. : Реферат, 2007. 640 с.

146. Рішення Центрально-Міського районного суду міста Кривого Рогу Дніпропетровської області від 20 жовтня 2021 року, справа № 216/5963/18, провадження 2/216/429/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100680690> (дата звернення: 21.05.2022)

147. Рішення Центрального районного суд м. Миколаєва від 07 вересня 2021 року, провадження 2/490/3155/2019, справа № 490/10317/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100347328> (дата звернення: 21.05.2022)

148. Рішення Херсонського міського суду Херсонської області від 05 жовтня 2021 року, справа № 766/18774/17, провадження 2/766/2717/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100263170> (дата звернення: 21.05.2022)

149. Рішення Центрального районного суду м. Миколаєва від 07 вересня 2021 року провадження 2/490/3155/2019, справа № 490/10317/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/99544870> (дата звернення: 21.05.2022)

150. Рішення Івано-Франківського апеляційного суду від 19 жовтня 2021 року, справа № 351/2550/18, провадження № 22-ц/4808/1364/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100491897> (дата звернення: 21.05.2022)

151. Рішення Подільського районного суду м. Києва від 10 березня 2021 року, справа № 758/6829/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97083544> (дата звернення: 21.05.2022)

152. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини. Закон України від 23 лютого 2006 року № 3477-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15#Text> (дата звернення: 30.05.2022)

153. Хаустова М. Г. Проблеми організаційно-правового забезпечення гармонізації законодавства України до законодавства Європейського Союзу. Проблеми законності. Академ. зб. наук. пр. Відп. ред. В. Я. Тацій. Х.: Нац. у-т «ЮАУ», 2013. Вип. 121. С. 12–29

154. Рішення Іваничівського районного суду Волинської області від 06 вересня 2021 року, справа № 156/556/21, провадження № 2/156/343/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/99457592> (дата звернення: 30.05.2022)

155. Рішення Ужгородського міськрайонного суду Закарпатської області від 18 червня 2021 року, справа № 308/15009/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97914499> (дата звернення: 30.05.2022)

156. Рішення Смілянського міськрайонного суду Черкаської області від 04 грудня 2019 року, справа № 703/2759/17, провадження № 2/703/86/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86329008> (дата звернення: 30.05.2022)

157. Рішення Павлоградського міськрайонного суду Дніпропетровської області від 04 грудня 2019 року, справа № 185/6303/18, провадження № 2/185/590/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88578283> (дата звернення: 30.05.2022)

158. Рішення Жовтневого районного суду м. Дніпропетровська від 09 січня 2020 року, справа № 201/3432/18, провадження 2/201/1285/2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86828769> (дата звернення: 30.05.2022)

159. Луць Л.А. Перспективи становлення судового прецеденту як джерела права України. Вісник центру суддівської студій. 2006. No 6. С. 9-15

160. Судовий прецедент в Україні. URL: <http://www.interlegal.com.ua/corporate/?p=552> (дата звернення: 30.05.2022)

161. Ямковий В.І. Впровадження судового прецеденту як необхідний елемент гармонізації законодавства України з європейськими правовими системами. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/18373/04-Yamkovsky.pdf> (дата звернення: 30.05.2022)

162. Дейнека В.М. Примірні процедури з вирішення трудових спорів. Актуальні проблеми політики. Вип. 53. С. 342-349

163. Конституція України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

(дата звернення: 30.05.2022)

164. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n29> (дата звернення: 30.05.2022)

165. Проект Трудового Кодексу. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/DI00297A.html (дата звернення:

30.05.2022)

166. Тлумачний словник української мови: Близько 7000 слів. За ред. Д.Г. Гринчишина. К.: Освіта, 1999. 302 с.

167. Серeda О. Міжнародні стандарти з охорони праці: сучасний стан та перспективи адаптації законодавства України. Публічне право. 2013. № 2. С. 219–226

168. Матвеева Л.Г. Транзитивність у правовій сфері. Київ : Юрінком Інтер, 2015. 328 с.

169. Француз А. Й., Костюк Н. П. Юридична природа та сутність застосування норм права. Правничий вісник Університету «КРОК». Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». Вип. 22. Київ, 2016. С. 13-17

170. Погребняк О.Ю. Місце актів Міжнародної організації праці в системі джерел трудового права. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». 2016. Вип. 3. Том 1. С. 116–119

171. Яцкевич І.І. Поняття та особливості міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці. Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2014. № 2(10). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14yuiusp.pdf> (дата звернення: 30.05.2022)

172. Костюк В.Л., Костюк Ю.В. Загальна декларація прав людини у системі джерел права соціального забезпечення: науковотеоретичний аспект.

Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2018. № 2(18). 18 с.

173. Постанова Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 13 січня 2021 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94328490> (дата звернення: 30.05.2022)

174. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 13 жовтня 2020 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93217983> (дата звернення: 30.05.2022)

175. Постанова Київського апеляційного суду від 31 жовтня 2019 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/85491318> (дата звернення: 30.05.2022)

176. Рішення Сватівського районного суду Луганської області від 10 січня 2020 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86890720> (дата звернення: 30.05.2022)

177. Білоус О.Ю. Конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Одеса, 2017. 20 с.

178. Рішення Жовтневого районного суду м. Кривого Рогу від 02 грудня 2021 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101628312> (дата звернення: 30.05.2022)

179. Рішення Оболонського районного суду м. Києва від 02 липня 2020 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90224932> (дата звернення: 30.05.2022)

180. Постанова Одеського апеляційного суду від 20.07.2020 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90506357> (дата звернення: 30.05.2022)

181. Постанова Сумського апеляційного суду від 06 травня 2020 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89101657> (дата звернення: 30.05.2022)

182. Постанова Касаційного адміністративного суду Верховного Суду від 29 січня 2021 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94511404> (дата звернення: 30.05.2022)

183. Погребняк О.Ю. Співвідношення актів Міжнародної організації праці з актами законодавства про працю України. Держава і регіони. Серія «Право». 2016. № 3 (53). С. 12-21

184. Рішення Кам'янець - Подільський міськрайонний суд Хмельницької області від 20 травня 2021 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97100633> (дата звернення: 30.05.2022)

185. Постанова Київського апеляційного суду від 14 лютого 2019 року, справа №752/25588/17, провадження № 22-ц/824/3380/2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/79865412> (дата звернення: 30.05.2022)

186. Постанова Чернігівського апеляційного суду від 22 грудня 2020 року, справа № 743/950/20, провадження № 22-ц/4823/1365/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93727835> (дата звернення: 30.05.2022)

187. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного суду від 20 травня 2020 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89426430> (дата звернення: 30.05.2022)

188. Дубинин М.Г. Толкование права в романо-германской и англосаксонской правовых семьях (на примере ФРГ и Великобритании). Вестник Нижегородского университета имени Н.И. Лобачевского. Серия «Право». 2015. № 3. С. 131–137

189. 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 № 475/97-ВР. п. 1. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua> (дата звернення: 30.05.2022)

190. Gerards J., Fleuren J. Implementation of the European Convention on Human Rights and of the judgments of the ECtHR in national case-law. A comparative analysis. 2014. 455 p.

191. Гаращенко Л.П. Практика Європейського суду з прав людини щодо захисту трудових прав. Судова апеляція. 2015. № 2 (39). С. 79-86

192. Доброва Н.В. Проблеми легалізації заробітної плати в Україні. Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць. Одеса: Одеський національний економічний університет. 2016. Вип. 1. № 60. С. 213–221
193. Рішення Червонозаводський районний суд міста Харкова від 28.08.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/91363288> (дата звернення: 30.05.2022)
194. Постанова Сумського апеляційного суду від 25 листопада 2020 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93100700> (дата звернення: 30.05.2022)
195. Постанова Касаційного цивільного суду від 19 серпня 2020 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/91104538> (дата звернення: 30.05.2022)
196. Постанова Касаційного цивільного суду від 09 червня 2021 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98000325> (дата звернення: 30.05.2022)
197. Васильєв В. Окремі питання визначення поняття моральної (немайнової) шкоди. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». 2015. Вип. 32. С. 10-15
198. Шеремет Т.В., Чайка Т.С. Проблемні практичні та теоретичні аспекти відшкодування моральної шкоди згідно із законодавством України. Юридичний науковий електронний журнал. 2019. № 3. С. 85-89
199. Рішення Саксаганського районного суду м. Кривого Рогу від 25 січня 2022 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102749740> (дата звернення: 30.05.2022)
200. Рішення Жовтневого районного суду м. Кривого Рогу від 26 вересня 2019 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84591512> (дата звернення: 30.05.2022)
201. Швець Н.М. Право на страйк: особливості застосування та обмеження. Право та інновації. 2017. № 2. С. 30–37
202. Павлик П.М. Трудове право України. К.: Університет «Україна», 2006. 466 с.

203. Постанова Дніпровського апеляційного суду від 14 вересня 2021 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/99722759> (дата звернення: 30.05.2022)
204. Рішення Жовтневого районного суду міста Кривого Рогу від 07 травня 2021 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96808694> (дата звернення: 30.05.2022)
205. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 30.05.2022)
206. Шевчук С. Судовий захист прав людини: Практика Європейського Суду з прав людини у контексті західної правової традиції. 2-ге вид., випр., допов. К. : Реферат, 2007. 848 с.
207. Панкевич О. Заборона дискримінації: деякі загальнотеоретичні й філософсько-правові аспекти інтерпретації (за матеріалами практики Європейського суду з прав людини). Вісник Національної академії правових наук України. 2014. № 3(78). С. 20–31
208. Христова Г. Позитивні обов'язки держави у сфері протидії дискримінації. Вісн. Нац. акад. прав. наук України : зб. наук. пр. ред.кол.: В. Я. Тацій та ін. Х. : Право, 2013. № 4(75). с. 11-20
209. Рішення Київського районного суду м. Харкова від 02 грудня 2019 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86207064> (дата звернення: 30.05.2022)
210. Рішення Рівненського міського суду від 09 липня 2019 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82982897> (дата звернення: 30.05.2022)
211. Проблеми й перспективи розвитку правової системи України в умовах глобалізації. Вісн. Акад. правових наук. №2014. №1(76) С. 54–65
212. Прилипко С. М. Трудовий контракт у законодавстві України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Харків, 1995. 16 с.

213. Спіцина Г.О. Особливості правового регулювання трудових відносин у республіці Польща. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право. 2015. Вип. 30(1). С. 186-189

214. Серьогін В. О. Право на недоторканність приватного життя у конституційно-правовій теорії та практиці: монографія. Х.: ФІНН, 2010. 608 с.

215. Куценко М. О. Застосування судами практики ЄСПЛ при розгляді трудових спорів. *Держава та регіони*. Серія: Право, 2022 р., № 1 (75). С. 92-96.
<https://doi.org/10.32840/1813-338X-2022.1.15>

216. Куценко М. О. Шляхи удосконалення законодавства про працю *Правові новели*. 2022. № 16. С. 112-117 <https://doi.org/10.32847/ln.2022.16.14>

217. Білоус О.Ю. Конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2017. 23 с.

218. Рішення Маневицького районного суду Волинської області від 25 травня 2015 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/44526303> (дата звернення: 30.05.2022)

219. Постанова Бабушкінського районного суду м. Дніпропетровська від 03 червня 2016 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/58286186> (дата звернення: 30.05.2022)

220. Прилипко С.М. Трудове право: посіб. для підгот. до держ. іспиту. Х. : Право, 2015. 230 с.

221. Матвєєва Ю. І. Правова визначеність: pro and contra. Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки. 2018. Т. 1. С. 29–32

222. Ковальчук В. Б. Громадянська правосвідомість як фактор утвердження легітимності державної влади. Вісник Академії митної служби України. Сер.: Право. 2014. № 1. С. 47–53

ДОДАТКИ

Додаток А

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Куценко М.О. Історичний розвиток трудового законодавства. *KELM (Knowledge, Education, Law, Management)*. 2022. № 4 (48). С. 383-387.
2. Куценко М.О. Щодо практичних проблем застосування судами законодавства про працю. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 5. С. 697-700.
3. Куценко М.О. Шляхи удосконалення законодавства про працю. *Правові новели*. 2022. № 16. С. 112-117.
4. Куценко М.О. Особливості застосування судами законодавства у справах про поновлення працівника на роботі. *Правова позиція*. 2022. № 1 (34). С. 86-89.
5. Куценко М.О. Застосування судами практики ЄСПЛ при розгляді трудових спорів. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2022. № 1. С. 92-96.

Опубліковані праці апробаційного характеру:

6. Куценко М.О. Застосування судами міжнародних конвенцій при розгляді трудових спорів. *Сучасні наукові дослідження представників юридичної науки – прогрес законодавства України майбутнього* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Дніпро, 14–15 січня 2022 р. Дніпро : ГО «Правовий світ», 2022. С. 50-54.
7. Куценко М.О. Місце та роль підзаконних нормативно-правових актів при розгляді судами справ, які виникають з трудових відносин. *Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції. м. Одеса,

Україна, 11–12 лютого 2022 р. Одеса : ГО «Причорноморська фундація права», 2022. С. 78-82.

8. Клемпарський М.М., Куценко М.О. Проблема застосування судами актів СРСР та Української РСР при розгляді трудових спорів. Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої 93-річчю з дня народження членакореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (21 травня 2022 року). – Харків, 2022. С. 27-31.

Додаток Б

Апробація результатів дисертації. Основні ідеї положень дисертаційного дослідження були апробовані на таких науково-практичних заходах: міжнародних науково-практичних конференціях: «Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні» (м. Одеса, Україна, 11–12 лютого 2022 р.); «Сучасні наукові дослідження представників юридичної науки – прогрес законодавства України майбутнього» (м. Дніпро, 14–15 січня 2022 р.); «Актуальні проблеми приватного та публічного права» (м. Харків, 21 травня 2022 року).