

УДК 531

Д. Т. Карабаєв,
здобувач магістратури кафедри управління охороною здоров'я та публічного
адміністрування, Національний університет охорони здоров'я України імені П.А. Шупика
ORCID ID: 0000-0003-4617-2329

С. П. Кошова,
к. держ. упр., доцент, доцент кафедри управління охороною здоров'я та публічного
адміністрування, Національний університет охорони здоров'я України імені П.А. Шупика
ORCID ID: 0000-0002-7637-4311

DOI: 10.32702/2306-6814.2022.11—12.109

ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ТА ПОНОВЛЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ТА МОЖЛИВІ ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

D. Karabayev,
Master's degree in Public Administration of the Department of Healthcare Management
and Public Administration, Shupyk National Healthcare University of Ukraine Kyiv, Ukraine
S. Koshova,
PhD in Public Administration, Associate Professor of the Department of Healthcare
Management and Public Administration, Shupyk National Healthcare University of Ukraine Kyiv, Ukraine

PROBLEMS OF PROTECTION AND RENEWAL OF LABOR RIGHTS OF EMPLOYEES AND POSSIBLE WAYS TO SOLVE THEM

Прикладів порушення трудових прав працівника в даний час достатньо: це і недотримання вимог законодавства при прийомі на роботу, і порушення при переказах, встановленні необхідних гарантій та пільг щодо працівників, дотримання вимог законодавства щодо окремих категорій працівників та порушення при розірванні трудового договору, і багато інших. Національне законодавство встановлює гарантії захисту трудових прав та свобод працівників. Проте проблеми у захисті трудових прав виникають через незнання працівниками своїх прав та гарантій їхнього захисту, що призводить до систематичного порушення трудових прав працівників роботодавцями.

Роботодавці, особливо у сфері приватного бізнесу, не церемоняться з працівниками, встановлюють свої правила гри, вимагаючи від працівників беззаперечного їх виконання. При цьому, чим складніше на ринку праці з роботою — тим, зазвичай, більше порушень відбувається із боку роботодавця. Дискримінація за різними ознаками, особливо за статевою, невивплата заробітної плати в строк, виплата "сірої" зарплати, зменшення розмірів або зовсім непередставлення відпусток, подовжені випробувальні терміни, які ніде не відображені, або не оплачуються, не укладають трудові договори, запровадження штрафів для працівників та багато інших грубих порушень трудового законодавства давно стали реальністю.

У статті розглянуто деякі аспекти захисту трудових прав працівників. Дається визначення термінів "охорона трудових прав" та "захист трудових прав", аналізується їх співвідношення. На прикладі останніх змін законодавства з трудових відносин, пов'язаних з пандемією та надзвичайним станом, показано системну трансформацію системи трудових відносин в надзвичайних умовах. Надається характеристика способів захисту трудових прав працівника, уповноважених органів, які здійснюють захист трудових прав працівників. Визначені проблеми, пов'язані із поновленням працівників, які можна вирішити шляхом застосування конвенції МОП.

Подальшими науковими розвідками мають стати питання, пов'язані з концепцією неефективного способу захисту й конституційної гарантії, за якою громадянам гарантується захист від незаконного звільнення.

Examples of violations of the labor rights of the employee are now enough: it is non-compliance with the law when hiring, and violations in transfers, establishing the necessary guarantees and benefits for employees, compliance with the law on certain categories of workers and violations of termination of employment, and many others. National legislation provides guarantees for the protection of labor rights and freedoms of workers. However, problems in the protection of labor rights arise due to workers' ignorance of their rights and guarantees of their protection, which leads to systematic violations of workers' labor rights by employers.

Employers, especially in the field of private business, do not take care about employees, set their own rules of the game, requiring employees to comply unquestioningly. At the same time, the more difficult the labor

market with work — the more violations usually occur on the part of the employer. Discrimination on various grounds, especially sex, non-payment of wages on time, payment of "gray" wages, reduction or non-presentation of leave, extended probationary periods, which are not reflected or paid anywhere, do not conclude employment contracts, impose fines on employees and many other gross violations of labor law have long been a reality.

The article considers some aspects of protection of labor rights of employees. The terms "protection of labor rights" and "protection of labor rights" are defined, and their relationship is analyzed. Recent changes in labor law related to the pandemic and the state of emergency show the systematic transformation of the system of labor relations in emergencies. The characteristic of ways of protection of labor rights of the worker, the authorized bodies which are carrying out protection of labor rights of workers is given. Identified issues related to the redevelopment of workers that can be addressed through the application of the ILO Convention.

Further research should focus on the concept of ineffective protection and the constitutional guarantee that citizens are protected from unlawful release.

Ключові слова: трудові права працівників, трудова політика, охорона трудових прав, захист трудових прав.

Key words: labor rights of workers, labor policy, protection of labor rights, protection of labor rights.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Різні інтереси сторін трудових відносин періодично призводять до виникнення трудових конфліктів, що виявляються, як правило, у порушенні трудових прав працівника. Подібні порушення трудових прав працівників вимагають правового захисту, який проявляється у встановлених законом формах. Однією з цілей трудового законодавства України є захист права і свободи працівників, а також забезпечення права кожного на захист державою його трудових прав і свобод, включаючи судовий захист, забезпечення права на вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів, включаючи декларацію про страйк у порядку, встановленому законом. Проте реальність у сфері реалізації трудових відносин показує існуючі проблеми у цьому напрямі. Роботодавець виступає, незважаючи на законодавчі спроби захисту трудових прав працівника, сильнішою стороною трудових відносин. Саме це положення роботодавця дає йому можливість впливати на дотримання трудових прав працівника, а з урахуванням того, що дотримання прав працівника як правило, тягне за собою певні витрати для роботодавця, то бажання роботодавця не дотримуватися повною мірою всіх встановлених законом вимог щодо працівника є цілком зрозумілим.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Процесуальні питання вирішення трудових спорів досліджено у статті О.В.Забродіної [1]. Питання охорони прав та законних інтересів особи як працівника судовими органами загальної юрисдикції вирішував й Я. Буряк [2].

Про те, що поняття заходів захисту не визначається у законодавстві про працю України, а окремі види хаотично розміщені у різних розділах КзпП, регламентуються іншими нормативними актами відзначила М. В. Стоколоса [3]. Й аналогічна ситуація спостерігається у проекті Трудового кодексу. Також з метою забезпечення всебічного захисту прав та інтересів суб'єктів трудових відносин, доцільно на законодавчому рівні визначити поняття заходів захисту та вказати їх види.

О.В. Плєскул, В.В. Локтіонова визначили поняття захисту трудових прав, з'ясували коло суб'єктів трудових правовідносин, систематизували та класифікували форми захисту трудових правовідносин [4].

Л. Ю. Прогонюк [5] визначив шляхів удосконалення правового регулювання судового захисту як юридичної гарантії прав працівників, звільнених за п. 3 ст. 40 КЗпП України, в умовах сьогодення.

У посібнику "Пандемія коронавірусу: правові механізми захисту трудових та соціальних прав працівників" [6], що впроваджується МГО "Соціальні ініціативи з охорони праці та здоров'я" інформує як захищають трудові права працівників, постраждалих від наслідків пандемії, щодо того, як застосовувати законодавство на практиці та вирішувати проблемні правові питання.

Куцевич М.П. [7] виділив перелік проблем формування сучасної концепції захисту трудових прав працівника засобами кримінального права, а саме: 1) недооцінка суспільної небезпечності поширеного в Україні неофіційного працевлаштування; 2) розпорошеність норм КК України щодо забезпечення кримінально-правового захисту трудових прав працівників; 3) проблема визначення пріоритетності кримінально-правової політики у сфері протидії злочинам проти трудових прав працівників.

МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Мета дослідження — дослідження як самого поняття захисту трудових прав працівників, а також способів її реалізації відповідно до вимог сучасного законодавства, так і виявлення правових проблем, що існують у сучасних трудових відносинах, що виникають у практиці реалізації встановлених законом способів захисту трудових прав працівників.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Контекст державної трудової політики завжди визначався як проблемою захисту трудових прав як такої, так й цілим набором супутніх питань. До таких, наприклад, належить боротьба держави з тіньовою економікою та зарплатами "в конверті" як однією з головних форм її вияву. Іншою, можливо навіть попередньою

Таблиця 1. Заходи захисту трудових прав та інтересів працівників у трудовому праві

Захід	Норма КЗпПУ
визнання недійсними умов колективних договорів і договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю	ст.9
поновлення на попередній роботі незаконно звільнених або переведених на іншу роботу працівників	ч.1 ст.235
визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству	ч.3 ст.235
допуск до роботи незаконно відсторонених від неї працівників	ст.46
стягнення на користь працівника несплачених їм підприємством сум заробітної плати та інших належних сум без обмеження будь-яким строком	ст.238
відшкодування працівникам шкоди, заподіяної їм під час виконання обов'язку щодо вживання заходів до запобігання шкоді, яка загрожувала майну підприємства, установи, організації	ч.2 ст.131
страйк	ст. 17 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" від 03.03.1998 р.
припинення трудового правовідношення	ч. 3 ст. 38

формою, є таке досить поширене явище як відмова від оформлення трудових договорів, що нерідко відбувається за взаємною згодою працівника та роботодавця. Зміст і сенс державних гарантій реалізації трудових прав багато в чому визначається ефективністю механізмів захисту тих громадян, які знаходяться в зоні ризику незаконних зарплатних схем, що використовуються в тіньовій економіці.

В умовах ринкових відносин серед пріоритетних завдань своєї внутрішньої політики вітчизняна держава на владу ставить захист та охорону трудових прав як основний напрям. У статті 1 КЗпПУ закріплена головна мета трудового законодавства, яка полягає у встановленні високого рівня умов праці, всемірної охорони трудових прав працівників.

Терміни "захист" та "охорона" у вітчизняному законодавстві переважно використовуються як синоніми. Зміст терміна "захист" в українській мові означає заступництво, охорона, підтримка. Тому ототожнення цих понять виправдане. Тим більше, що вони використовуються для характеристики діяльності щодо забезпечення, дотримання прав та свобод людини.

Наприклад, у ст. 3 і 43-45 Конституції йдеться про державний захист права і свободи людини та громадянина, а в ст. 104 Конституції — про охорону цих прав і свобод.

У юридичній науці таки існує позиція, згідно з якою між захистом і охороною все-таки вбачають певну різницю. Відмінність у тому, що права та законні інтереси охороняються постійно, у безперервному режимі, а захищаються починають лише тоді, коли ці права порушуються третіми особами. Отже, захист є активною формою охорони, її динамічним проявом. Охорона поняття є ширше проти захисту й передбачає встановлення певного правового режиму, специфіка якого визначається необхідністю постійної охорони, а захист є правовими заходами та засобами ліквідації порушення цього режиму.

Характеризуючи сучасний контекст державної трудової політики, слід наголосити на важливості адекватного правового забезпечення режиму охорони трудових прав працівників. Захист трудових прав працівників має додаткові порівняно з іншими правами та свободами заходи відновлення порушеного права та законного інтересу. Захист передбачає, перш за все, відновлення порушеного права за допомогою відповідних заходів (табл. 1).

Ще 8 листопада 2019 року у Верховній Раді було зареєстровано одразу два проекти Трудового кодексу: №2410 від нардепів з партії "Опозиційна платформа — За життя" та альтернативний №2410-1 від Ю. Тимошенко та ще кількох депутатів. Проте у жодному з них немає ні визначення заходів захисту, ні їх видів.

Також, в умовах пандемії зазнала системної трансформації вся система трудових відносин не лише у регіональному, а й у глобальному масштабі. Це не могло не позначитися на національному правовому регулюванні у сфері праці. Відповіддю на цей виклик стало прийняття законів України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на за-

безпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)" та "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу", за допомогою якого КЗпПУ було адаптовано до нових реалій ринку праці. Закони присвячено регулюванню дистанційної роботи та особливостям тимчасового переведення працівника на дистанційну роботу. На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу. Проте не закріплено видів дистанційної роботи. Отримує правове обґрунтування порядок взаємодії роботодавця з віддаленим працівником. Ця новація практично виключає довільну організацію такої взаємодії, і, як наслідок, потенційно допоможе зменшити кількість зловживань у цій сфері. Проте, залишаються питання щодо укладання трудового договору, зокрема й використання посиленних кваліфікованих електронних підписів. В інших ситуаціях підійде будь-який метод комунікації, з допомогою якого можна зафіксувати факт отримання електронного документа.

В екстрених випадках, у тому числі при епідеміях, роботодавцю доцільно дозволити переводити працівників на віддалення без їх згоди. Є проблеми й щодо розірвання трудового договору з віддаленим працівником адже наприклад таких підстав, коли він без поважної причини не виходить на зв'язок понад 2 робочі дні поспіль. Вирішення зазначеного кола питань безумовно, дозволить зробити охорону трудових прав ще ефективнішою. Водночас жодних згадок про порядок та

строки введення дистанційної праці та її скасування у КЗпПУ немає. Це значно ускладнює її застосування на практиці. Так, не передбачено багатьох життєвих обставин, що можуть порушувати права роботодавця та працівника. Наприклад, для працівника залишається неврегульованим питання компенсації витрат на електроенергію, газ та воду, Інтернет та телефонію, а також на створення робочого місця. Адже при нинішньому податковому регулюванні такі витрати не відносяться до виробничих.

У 2022 році була продовжена робота щодо посилення захисту трудових прав працівників, що працюють у малому та середньому бізнесі. Так, 2 травня 2022 року Верховна Рада прийняла Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо посилення захисту прав працівників)" (законопроект від 18.03.2021 № 5266). Він передбачає можливість укласти колдоговір для ФОП, які використовують найману працю, поширює дію положень галузевої угоди на всіх роботодавців галузі, що затверджуватиме КМУ.

Захист трудових прав працівників можна розрізнити у широкому та вузькому змісті. У вузькому значенні — це забезпечення дотримання трудових прав, заходи спрямовані на їх захист від порушень, у тому числі і превентивні, профілактичні заходи відповідних органів, встановлення ефективної та безумовної відповідальності роботодавців за порушення та невиконання вимог чинного трудового законодавства. Так, наприклад, ефективною на первинному етапі могла б бути комісія з трудових спорів. Проте, аналіз норми ст. 223 КЗпП України, засвідчує, що вона може бути ефективною за умов її незалежності від роботодавця, а на практиці вона залежна від роботодавця: адже частина комісії є представниками роботодавця, інша половина — робітники, які підпорядковані роботодавцю і матеріально залежні від нього; а також все діловодство, організація роботи комісії, здійснюється роботодавцем. За таких умов працівникам не варто чекати належного захисту трудових прав від указаної комісії.

Наразі в Україні є велика низка проблем трудових відносин, які пов'язані із умовами воєнного часу. Зокрема, йдеться про Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" № 2136-IX (далі — Закон № 2136-IX). Так, необхідно врахувати, що в умовах воєнних дій можливі відключення комунікацій, які дозволяють виконання дистанційної роботи — електроенергія та мережа Інтернет. Це може стати для роботодавця порушенням трудової дисципліни. Адже у КЗпПУ відсутні правові норми, пов'язані із неможливістю виконання працівником дистанційної роботи у зв'язку з відсутністю відповідних комунікацій. Також деякі роботодавці зловживають своїми правами й працівника, який не з'являється на роботі внаслідок обставин, пов'язаних з бойовими діями, направляють "заднім числом" у відпустку. Як захистити права працівника, якщо він втратив зв'язок з роботодавцем, який в результаті воєнних дій не може організувати такому працівникові роботу (знищення, руйнування приміщення юридичної особи, загибель чи зникнення фізичної особи-підприємця)? Якщо працівники здійснюють трудову діяльність, а керівництво зникає, чи діє законодавство про відповідальність за несвоєчасну сплату? Яка процедура захи-

сту прав працівників при евакуації підприємства, установи та організації в іншу місцевість? Отже, низка питань потребує встановлення правових норм законодавства про працю.

Обов'язкові контрольно-наглядові заходи щодо юридичних осіб й ФОП включає у тому числі перевірку дотримання трудового законодавства. Таким чином, кількісна та якісна перевага у питаннях захисту трудових прав — на боці працівника. Але наскільки ефективні ці заходи? Враховуючи поширену практику написання заяв про звільнення за власним бажанням "з відкритою датою", якою є реальна можливість працівника здійснювати самозахист трудових прав шляхом відмови від роботи, не передбаченої трудовим договором? Яка ймовірність отримання працівником невиключеної зарплати у разі, якщо роботодавець вивів усі активи підприємства у офшори та втік?

Важлива проблема захисту трудових прав працівників — терміновість вживаних заходів, зокрема, встановлення граничних термінів, передбачених звернення до суду з вирішення індивідуального трудового спору. Наразі пропуск працівником терміну звернення до суду (наприклад, через розгляд спору комісією з трудових спорів) спричиняє й досі неможливість використання цього способу захисту. Можливість відновлення цього терміну потрібно закріпити у КЗпПУ.

У широкому значенні захист трудових прав виражається у здійсненні захисної функції трудового права та конкретному напрямі державної трудової політики. Ця функція є продовженням функціоналу держави, формою вираження якого є регулятивна діяльність державних органів, уповноважених захисту трудових прав працівників.

Захист трудових прав працівників можна визначити як правореалізуючу діяльність, що здійснюється у встановленому законодавстві порядку працівником (безпосередньо або через представників) та уповноваженими на те органами, що виражається у застосуванні правових заходів до роботодавця, який не виконує покладені на нього обов'язки та (або) вчиняє дії, які перешкоджають нормальному здійсненню прав працівників. З цього визначення випливає, що захист трудових прав працівників може бути реалізований як самим працівником, так і за допомогою організації або державних органів. Правові заходи, що застосовуються до роботодавця, реалізуються з метою відновлення порушених прав працівників, припинення правопорушень з боку роботодавця та його примушення до належного виконання своїх обов'язків щодо працівника, а також мають на меті запобігання порушенню прав працівників у майбутньому (превентивна функція інституту захисту трудових прав працівників).

З вищевказаного визначення захисту трудових прав працівників, можна назвати суб'єктів, які здійснюють захист трудових прав працівників:

1. Працівники, права яких порушені чи заперечуються роботодавцем.

Кожен працівник може самостійно вжити допустимих законом заходів на роботодавця без звернення до уповноважених державних органів (тобто, по суті, здійснити самозахист свого права). Щодо працівників-членів профспілки їх представництво у взаємовідноси-

нах з роботодавцем та компетентними органами здійснює відповідна профспілка на підставі Закону України від 15.09.1999 № 1045-XIV "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" та статуту або інший представник, уповноважений працівником на представництво своїх інтересів.

2. Уповноважені органи, які здійснюють захист трудових прав працівників. Дані органи можна поділити на дві категорії: державні органи та недержавні органи та організації. До державним органам можна віднести органи загальної компетенції, які здійснюють захист права і свободи людини і громадянина, зокрема і трудових прав працівників. Це Конституційний Суд, суди загальної юрисдикції, прокуратура, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини /

До недержавних органів та організацій відносяться комісії з трудових спорів (КТС), професійні спілки (у разі, якщо вони виступають як представники працівників).

Отже, незважаючи на дискусійність питання про поняття захисту трудових прав працівників вважаємо, що захист трудових прав працівників — це правове явище, яке є діяльність різних суб'єктів трудових відносин, працівником, уповноваженими органами, що здійснюється у встановленому законодавстві порядку, яка виражається у застосуванні правових заходів до роботодавцю, який не виконує покладені на нього обов'язки та (або) вчиняють дії, що перешкоджають нормальному здійсненню прав працівників.

Основними способами захисту трудових права і свободи працівника є:

- самозахист працівниками трудових прав;
- захист трудових прав та законних інтересів працівників професійними спілками;
- із залученням третіх осіб (КТС, третейські суди);
- державний нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства та інших нормативних правових актів, що містять норми трудового права;
- судовий захист.

Таким чином, національне законодавство встановлює гарантії захисту трудових прав та свобод працівників. Проте проблеми у захисті трудових прав виникають через незнання працівниками своїх прав та гарантій їхнього захисту, що призводить до систематичного порушення трудових прав працівників роботодавцями. Проблема захисту своїх трудових прав полягає ще й у тому, що при найбільш грубих формах порушень захист трудових прав для працівників виключається повністю або стає вкрай скрутним, особливо якщо трудові договори не укладаються, облік робіт не ведеться, заробітна плата виплачується у "конверті" тощо.п.

Трудове законодавство дає працівнику можливість вибору способу захисту трудових прав. З одного боку наявність вибору завжди краща за його відсутність, з іншого, чим більший вибір, тим складніше зіставити пропонуване з дійсно необхідним. Крім того, конфлікт сам собою важкий психологічний фактор. Тому бажання оптимізувати дії зниження витрат (матеріальних, тимчасових, моральних) абсолютно зрозуміло. Для реалізації поставленого завдання необхідний порівняльний аналіз реальних можливостей різних способів захисту.

Основними напрямками діяльності контролюючих органів є контроль виплати заробітної плати, надання

незаконно затриманих відпусток, скасування незаконних дисциплінарних стягнень. У зазначених випадках предметом перевірки є матеріальні норми трудового права, що мають чітку регламентацію. Враховуючи високу результативність перевірок, коли після розпорядження інспектора порушення усувається, необхідно відзначити і необґрунтовано низький рівень звернень працівників до наглядових інстанцій.

При безперечному порушенні права, звернення до зазначених інстанцій, на наш погляд, є більш ефективним, оскільки при розгляді того ж конфлікту в умовах трудового спору (через КТС чи суд) кількість витрат явно надмірна.

Щодо поновлення, то багато питань залишається щодо працівників, які просять суд скасувати незаконний наказ про звільнення на підставі ч. 3 ст. 38 Кодексу законів про працю (працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору), але не просить суд про поновлення його на роботі. Проте застосування ст. 235 КЗпПУ зазначає, що, коли працівник не вимагає поновлення на роботі, мають діяти принципи свободи праці (ч. ч. 1, 3 ст. 43 Конституції України) і працівник не повинен поновлюватися на роботі. Поряд з цим, в Україні можна було б реалізувати положення Конвенції МОП про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року № 158. Відповідно до неї, якщо органи, зазначені в статті 8 цієї Конвенції, з'ясовують необґрунтованість звільнення і якщо вони, відповідно до національних законодавства й практики, не мають повноважень або не вважають за практично можливе скасувати рішення про звільнення та/або дати розпорядження чи запропонувати поновити працівника на колишній роботі, вони наділяються повноваженнями давати розпорядження про виплату відповідної компенсації чи іншої такої допомоги, яку можна вважати за доцільну.

Також багато проблем виникає при поновленні на роботі державних службовців, адже постає питання про те, чи можливе застосування загального законодавства (Кодексу законів про працю України) до спірних правовідносин, якщо спеціальним законодавством (Законом України "Про державну службу") не врегульований порядок звільнення державного службовця у зв'язку з поновленням на посаді державної служби особи, яка раніше її займала.

Існуюча система захисту трудових прав працівників частково відповідає потребам сучасних трудових відносин. Однак для підвищення ефективності, на наш погляд, необхідно суттєво змінити рівень відповідальності роботодавця за порушення трудових прав працівника, а також удосконалювати рівень правової культури сторін трудових відносин, насамперед самих працівників, підвищуючи, у тому числі їх знання в галузі можливих способів та процедур захисту своїх трудових прав.

Серйозною проблемою є правовий нігілізм самого роботодавця. Нестача правових знань з його боку вливається у впевненість, що він може порушувати права працівників майже безкарно. Однак, якщо роботодавець буде впевнений, що в кожному випадку, коли він,

наприклад, незаконно звільнить працівника, він буде змушений відновити його на роботі з виплатою вимушеного прогулу, якщо він не надаватиме працівникові відпустки, то на нього чекає адміністративна відповідальність у вигляді значних штрафів, то, як нам здається, роботодавець буде обережнішим, при прийнятті рішень, що ущемляють права і законні інтереси його працівників. Однак у будь-якому разі порушення трудового законодавства у тих чи інших обсягах існуватимуть завжди. Саме тому працівники, як найменш захищені сторони трудових відносин повинні мати можливість захисту своїх трудових прав.

ВИСНОВКИ

Основними проблемами при використанні судового захисту є страх перед зверненням до суду, незрозуміння процедури звернення, пропуски строків позовної давності та ін. Основною проблемою при реалізації такого способу захисту як самозахист є недостатня правова грамотність працівників. Працівники, в більшості випадків не уявляють собі, як користуватися самозахистом, як наслідок подібний, досить дієвий спосіб, часто не використовується. Що стосується таких способів як профспілковий захист та захист у КТС — то основною проблемою, на наш погляд, є не поширеність даних органів у більшості роботодавців, а у разі навіть їхньої присутності — позиція не конфліктності з роботодавцем, що істотно знижує значення таких способів захисту. Подібна ситуація викликає жаль, тому що при реалізації даного способу захисту трудових прав у масовому порядку можна було б суттєво знизити навантаження на державну систему контролю та захисту трудових прав.

Подальшими науковими розвідками мають стати питання, пов'язані з концепцією неефективного способу захисту й конституційної гарантії, за якою громадянам гарантується захист від незаконного звільнення.

Література:

1. Забродіна О.В. Сучасний погляд на актуальні проблеми захисту порушених трудових прав і законних інтересів працівника Актуальні проблеми вітчизняної юриспунденції 2018 2 (2) 34-37 http://apnl.dnu.in.ua/2_2018/tom_2/10.pdf
2. Буряк Я. Захист прав та законних інтересів працівника судами загальної юрисдикції Підприємництво, господарство і право. 2019. 5. 132—135.
3. Стоколоса М. В. До питання про поняття та види заходів захисту у трудовому праві Право і суспільство 2013. 4.6-2. 159—163.
4. Плєскун О.В., Локтіонова В.В. Проблеми захисту трудових прав працівників в Україні Юридичний науковий електронний журнал 2021. 5 DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-5/21>
5. Прогонюк Л. Ю. Судовий захист як юридична гарантія прав осіб, звільнених за систематичне порушення трудових обов'язків Актуальні проблеми держави і права 2019. 82. DOI: <https://doi.org/10.32837/apdr.v0i82.16>
6. Посібник "Пандемія коронавірусу: правові механізми захисту трудових та соціальних прав працівників" <http://rv.dsp.gov.ua/2021/02/16/posibnyk-pan-demiiia-koronavirusu-pravovi-mekhanizmy-zakhystu-trudovykh-ta-sotsialnykh-prav-pratsivnykiv/>

demiiia-koronavirusu-pravovi-mekhanizmy-zakhystu-trudovykh-ta-sotsialnykh-prav-pratsivnykiv/

7. Куцевич М.П. Проблеми захисту трудових прав працівника засобами кримінального права: дис.... доктора юрид. наук: 12.00.05, 12.00.08 / Куцевич Максим Петрович. — Одеса, 2018. — 460 с.

8. Словник української мови Академічний тлумачний словник (1970-1980) <http://sum.in.ua/s/zakhyst>

9. Вавженчук С. Поновлення на роботі в разі незаконного звільнення або переведення як захід захисту трудових прав (частина 1) Підприємництво, господарство та право 2020. 11. DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.11.10>

10. Кодекс законів про працю України <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

References:

1. Zabrodina, O.V. (2018), "A modern view of the current problems of protection of violated labor rights and legitimate interests of the employee", Aktual'ni problemy vitchyznanoi iuryspundentsii, vol. 2 (2), pp. 34—37, available at: http://apnl.dnu.in.ua/2_2018/tom_2/10.pdf (Accessed 10 June 2022).
 2. Buriak, Ya. (2019), "Protection of the rights and legal interests of the employee by courts of general jurisdiction", Pidpriemnytstvo, hospodarstvo i pravo, vol. 5, pp. 132—135
 3. Stokolosa, M. V. (2013), "To the question of the concept and types of protection measures in the labor market", Pravo i suspil'stvo, vol. 4.6-2, pp. 159—163.
 4. Pleskun, O.V. and Loktionova, V.V. (2021), "Problems of protection of labor rights of workers in Ukraine", Yurydychnyj naukovyj elektronnyj zhurnal, vol. 5 DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-5/21>
 5. Prohoniuk, L.Yu. (2019), "Judicial remedy as a legal guarantee of the rights of individuals dismissed for systematic violation of labor duties", Aktual'ni problemy derzhavy i prava, vol. 82. DOI: <https://doi.org/10.32837/apdr.v0i82.16>
 6. Luk'ianova, N. and Zajtseva, O. (2021), "The coronavirus pandemic: legal mechanisms for the protection of labor and social rights of employees", available at: <http://rv.dsp.gov.ua/2021/02/16/posibnyk-pandemiiia-koronavirusu-pravovi-mekhanizmy-zakhystu-trudovykh-ta-sotsialnykh-prav-pratsivnykiv/> (Accessed 10 June 2022).
 7. Kutsevych, M.P. (2018), "Problems of protecting the labor rights of the employee by means of criminal law", Ph.D. Thesis, Law, Odesa, Ukraine.
 8. Dictionary of the Ukrainian language Academic explanatory dictionary (1970-1980), available at: <http://sum.in.ua/s/zakhyst> (Accessed 10 June 2022).
 9. Vavzhenchuk, S. (2020), "Reinstatement in case of illegal dismissal or movement to another position as a measure of labor rights protection (part 1)", Pidpriemnytstvo, hospodarstvo ta pravo, vol. 11. DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.11.10>
 10. Verkhovna Rada of Ukraine (1971), "The Labor Code of Ukraine", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (Accessed 10 June 2022).
- Стаття надійшла до редакції 14.06.2022 р.*