

## ТРАНСФОРМАЦІЯ МЕХАНІЗМУ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ В УКРАЇНІ У ВИКЛИКАХ НОВИХ ЗМІН У СФЕРІ ПРАЦІ

### TRANSFORMATION OF THE MECHANISM OF LABOUR RIGHTS PROTECTION IN UKRAINE IN THE CONTEXT OF NEW CHANGES IN THE SPHERE OF WORK

Глушенко М.П., аспірант кафедри правознавства та галузевих юридичних дисциплін  
*Український державний університет імені Михайла Драгоманова*

Стаття присвячена проблемам трансформації механізму захисту трудових прав у викликах сучасних змін у сфері праці. Актуальність такого дослідження зумовлена унормуванням нових способів використання робочої сили, які стали можливі завдяки розвитку інформаційних технологій виникає, а також запровадженням в Україні воєнного стану, внаслідок чого певні трудові права й гарантії зазнали обмежень.

Метою статті є вивчення складових механізму захисту трудових прав в Україні в аспекті його трансформації у викликах сучасних змін у сфері праці, пов'язаних з поширенням нестандартної зайнятості та триваючим правовим режимом воєнного стану.

Трансформацію механізму захисту трудових прав розглянуто крізь призму його елементів, а саме: права на захист, нормативну основу трудових відносин, форми й способи захисту, суб'єктний склад та процедури захисту. Доведено, що право на захист трудових прав за своєю сутністю є правовою можливістю працівника вчинити активні дії щодо захисту своїх прав у тих правових формах, що визначені законодавством України, зокрема, як на національному, так і міжнародному рівні. Проаналізовано останні новели законодавства про працю, які істотно вплинули на порядок реалізації працівниками трудових прав під час дії режиму воєнного стану. Розглянуто нові форми й способи захисту трудових прав у контексті змін у сфері праці. Наголошено, що трансформація чинного механізму захисту трудових прав має наслідком зміни як у суб'єктному складі цього механізму, так і в процедурах захисту.

Сформульовано висновок про гнучкість механізму захисту трудових прав, як системи елементів, яка реагує на зміну суспільно-політичних і соціально-економічних відносин, зокрема, під впливом цифровізації економіки й праці, розвитку нестандартних форм зайнятості, дії правового режиму воєнного часу. Вчасне реагування на новітні виклики у сфері праці є запорукою ефективності механізму захисту прав і законних інтересів у трудовому праві, що, у свою чергу, впливає на дієвість захисної функції трудового права.

**Ключові слова:** обмеження трудових прав, механізм захисту трудових прав, трудові відносини, форми, способи й суб'єкти захисту трудових прав, медіація, державний нагляд (контроль), дискримінація, трудові договори з нефіксованим робочим часом, нестандартна зайнятість, воєнний стан.

The article focuses on the problems of transformation of the labour rights protection mechanism in the context of modern changes in the labour sphere. The relevance of such a study is due to the regulation of new ways of using labour force made possible by the development of information technologies, and also due to the introduction of martial law in Ukraine, as a result of which certain labour rights and guarantees have been restricted.

The purpose of the article is to study the components of the labour rights protection mechanism in Ukraine in terms of its transformation in the light of the challenges of modern changes in the labour sphere related to the spread of precarious employment and the ongoing legal regime of martial law.

The transformation of the labour rights protection mechanism is examined through the prism of its elements, namely: the right to protection, the regulatory framework of labour relations, forms and methods of protection, the subject composition and protection procedures. The author proves that the right to protection of labour rights is inherently a legal opportunity for an employee to take active steps to protect his/her rights in the legal forms defined by Ukrainian legislation, in particular, both at the national and international levels. The author analyses the latest innovations in labour legislation which have significantly affected the procedure for exercising labour rights by employees during martial law. New forms and methods of protection of labour rights in the context of changes in the labour sphere are considered. The author emphasises that transformation of the current mechanism of labour rights protection entails changes, including in the subjective composition of this mechanism and in protection procedures.

The author makes a conclusion about the flexibility of the mechanism for protection of labour rights as a system of elements which responds to changes in socio-political and socio-economic relations, in particular, under the influence of digitalisation of the economy and labour, development of non-standard forms of employment, and wartime legal regime. A timely response to the latest challenges in the labour sphere is the key to the effectiveness of the mechanism for protecting rights in labour law, which, in turn, affects the effectiveness of the protective function of labour law.

**Key words:** restriction of labour rights, mechanism of labour rights protection, labour relations, forms, methods and subjects of labour rights protection, mediation, state supervision (control), discrimination, employment contracts with non-fixed working hours, non-standard employment, martial law.

**Постановка проблеми.** У викликах сучасних змін у сфері праці механізм захисту трудових прав зазнає трансформації. Передусім такі зміни зумовлені стрімким розвитком інформаційних технологій, цифровізацією економіки, глобалізацією, роботизацією та призводять до появи принципово нових можливостей у сфері праці, як для працівників, так і для роботодавців. Своєю чергою, ці процеси пришвидшують формування і поширення незахищеної (прекаризаційної) та нестандартної зайнятості. За останнє десятиліття трудове право постало перед викликами унормувати нові способи використання робочої сили, які стали можливі завдяки розвитку інформаційних технологій. При цьому, важливим завданням як права, так і науки є вирішення проблеми забезпечення трудових прав і гарантій працівників, залучених до різних форм нестандартної зайнятості, яким притаманні нестабіль-

ність і невизначеність, що негативно впливає на рівень реалізації і захисту працівниками своїх прав.

Окрім того, серйозним викликом для механізму захисту трудових прав стало повномасштабне вторгнення РФ у лютому 2022 року та запровадження в Україні воєнного стану, що зумовило як обмеження певних трудових прав і гарантій, так і необхідність розробки нових форм і способів захисту трудових прав, розширення процедур реалізації права на захист, прав і обов'язків суб'єктів захисту трудових прав. З огляду на вказане, виникає потреба у дослідженні новочасного механізму захисту трудових прав, актуалізації змістовного наповнення й характеристик його елементів.

**Мета цієї статті** – розглянути складові механізму захисту трудових прав в Україні в аспекті його трансформації у викликах сучасних змін у сфері праці, зумовлених

поширенням нестандартної зайнятості та триваючим правовим режимом воєнного стану.

**Виклад основного матеріалу.** Першим елементом механізму захисту трудових прав і законних інтересів є *право на захист*. Право особи на захист своїх прав і законних інтересів у сфері праці встановлене в Основному Законі України. Відповідно до частин 1, 2 ст. 55 Конституції України права і свободи людини і громадянина захищаються судом; кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб [1].

В. Я. Бурак у своїй дисертації дійшов висновку про наявність двох діаметрально протилежних трактувань сутнісного наповнення права на захист трудових прав як суб'єктивного права особи: одні вчені підтримують концепцію самостійності права на захист трудових прав, інші, що воно є окремою правоможністю суб'єктивного регулятивного права [2, с. 142].

На думку І. Г. Козуб, «право на захист є складовою суб'єктивного права та полягає у можливості захисту права у разі його порушення. Таке суб'єктивне трудове право виникає з моменту реалізації особою наданих їй позитивних трудових прав, якщо ці права не є природними» [3, с. 16]. Дослідниця далі зауважує, що «одночасно це право є самостійним суб'єктивним правом, якому притаманний матеріально-правовий та процесуальний зміст, які включають відповідні можливості суб'єкта» [3, с. 20].

Вважаємо, не варто протиставляти наведені розуміння права на захист трудових прав (як складову суб'єктивного трудового права і як самостійне суб'єктивне трудове право), оскільки це два взаємодоповнюючі виміри права на захист, які необхідно розглядати у їх єдності.

Погодимось із О. А. Мазуренко, що право на захист трудових прав та законних інтересів за своєю сутністю є правовою можливістю працівника вчинити активні дії щодо захисту своїх прав у тих правових формах, що визначені законодавством України, водночас сам факт закріплення таких форм захисту не є гарантією захисту, а виступає правовою можливістю вчинити дії задля захисту своїх трудових прав та інтересів [4, с. 61].

Підставами виникнення права на захист, на думку В. Я. Бурака, є порушення трудових прав, їх невизнання або оспорювання. Фактичними підставами виникнення права на захист є: порушення трудових прав або законних інтересів працівників протиправними діями роботодавця, або прийняття актів індивідуального характеру, які порушують права працівника; невизнання права працівника на певні блага матеріального або нематеріального характеру, оспорювання суб'єктивного трудового права або законного інтересу працівника [2, с. 148].

Трудове законодавство України гарантує право особи на захист як на національному рівні, так і передбачає право використовувати способи міжнародно-правового захисту трудових прав, що підтверджується нормою частини 5 ст. 55 Конституції України із застереженням, що будь-який міжнародно-правовий захист трудових прав людини може бути застосований лише після того, як працівник використав усі внутрішні національні засоби юридичного захисту.

Далі слід розглянути *нормативну основу трудових відносин* як складову частину механізму захисту трудових прав і законних інтересів, і ті зміни, що відбулися у законодавстві про працю внаслідок розвитку нестандартної зайнятості і дії правового режиму воєнного стану.

Правове забезпечення механізму захисту трудових прав складають акти національного законодавства й міжнародні акти в сфері праці. Основними нормативно-правовими актами є Конституція України, КЗпП України, закони та підзаконні акти. Міжнародний рівень правового регулювання механізму прав і законних інтересів

у трудовому праві становлять міжнародні договори, підписані і ратифіковані Україною, а також загальновизнані міжнародні стандарти прав людини (Загальна декларація прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р.), Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р., акти Міжнародної організації праці (конвенції і рекомендації), які набувають обов'язкового характеру для держави після їх ратифікації.

У зв'язку з проголошенням в Україні воєнного стану на підставі Закону України «Про правовий режим воєнного стану» пунктом 3 Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» № 64/2022 від 24.02.2022 [5] обмежено окремі конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені статтями 30–34, 38, 39, 41–44, 53 Конституції України. Так, обмеження торкнулися і права на працю, закріпленого у ст. 43 Конституції України, і низки трудових прав, визначених у нормі цієї статті Основного Закону.

Надалі були прийняті закони, які істотно вплинули на порядок реалізації працівниками трудових прав під час дії режиму воєнного стану. Так, Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX від 15.03.2022 встановив особливості укладання і розірвання трудового договору, визначив особливості обліку робочого часу і часу відпочинку, відпусток, оплати праці, визначив особливості змін істотних умов праці, передбачив поняття і підстави призупинення трудового договору тощо [6]. Однак, в цьому Законі відсутні положення про захист трудових прав працівників в умовах воєнного стану.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» № 2253-IX від 12.05.2022 були передбачені новели у законодавстві про працю в частині захисту прав працівників. Зокрема, цим нормативно-правовим актом надано право укладати колективні договори з фізичними особами-роботодавцями, заборонено роботодавцям необґрунтовано (без будь-яких мотивів) відмовляти у прийнятті на роботу, заборонено в рекламі про вакансії висувати вимоги за ознаками раси, кольору шкіри, віку, статі, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сексуальної орієнтації, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших громадських об'єднаннях, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними та іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [7].

Крім того, важливим є положення ст. 2 Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників», яким упорядковані окремі питання щодо недопущення дискримінації у трудових відносинах, в тому числі, надано право особам, які зазнали дискримінації, звернутися до органів державної влади та суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди, були внесені відповідні зміни до ст. 2 КЗпП України. Згідно з ч. 4 ст. 2 КЗпП особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися із скаргою до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду [8].

Питання захисту прав працівників актуалізуються у зв'язку із появою у трудовому праві нових інститутів, зокрема інституту призупинення трудового договору, який вперше отримав законодавче закріплення у Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX. Сьогодні законодавець визнає призупиненням дії трудового договору тимчасове припинення роботодавцем без-

печення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором (ч. 1 ст. 13 згаданого Закону) [6].

Зі змісту ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» можна виокремити такі ознаки призупинення дії трудового договору: 1) запроваджується за умови виключення можливості надання та виконання роботи; 2) носить тимчасовий характер; 3) не тягне за собою припинення трудових відносин. Отже, головною умовою призупинення дії трудового договору є відсутність можливості надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи [9, с. 178].

Водночас, як слушно зазначається у науковій літературі, цю умову сформульовано занадто абстрактно і тому вона може широко трактуватися сторонами трудового договору. Як наслідок, у разі виникнення трудового спору, відсутність визначення самим законодавцем чітких вимог до обґрунтованості наказу перекладає обов'язок доказування щодо законності призупинення дії трудового договору на сторін трудового договору та підлягає оцінці в кожному конкретному випадку з огляду на фактичні обставини справи [10, с. 182].

Можна констатувати, що призупинення дії трудового договору на сьогодні залишається одним з найгостріших питань у сфері правозастосування, про що свідчить неоднорідність новітньої судової практики та, навіть, ухвалення протилежних за змістом рішень судами за позовами працівників, які оскаржували незаконність винесених роботодавцями наказів про призупинення дії трудового договору [9, с. 177].

Іншим прикладом змін регламентації трудових відносин є запровадження трудових договорів з нефіксованим робочим часом як форми нестандартної зайнятості і подекуди альтернативи цивільно-правовим договорам про надання послуг чи підряду. Новий вид трудового договору було запроваджено Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» № 2421-IX від 18.07.2022 [11].

У науці трудового права роботу на умовах трудового договору з нефіксованим робочим часом справедливо визначають видом «роботи за викликом», яка у багатьох зарубіжних країнах вже отримала відповідне правове регулювання. Як зазначає Я. Свічкарьова, «на сьогодні науковцями не вироблено єдиних ознак «роботи за викликом» та видів договорів, що до неї відносяться, термін «робота за викликом» використовується для визначення іноді зовсім різних угод» [12, с. 47]. Зазвичай до «роботи за викликом» відносять договори з нульовим робочим часом, договори мінімум-максимум [12; 13].

Робота на умовах трудового договору з нефіксованим робочим часом, з одного боку, дозволяє задовольнити потреби особи у невеликому обсязі праці, наприклад, для отримання додаткового доходу, оскільки цим договором передбачено право працівника працювати у інших роботодавців на підставі інших видів трудових договорів (ч. 15 ст. 21-1 КЗпП) [8]. Цій формі нестандартної зайнятості притаманний диспозитивний характер, що полягає у більшій свободі сторін трудового договору. Проте, з іншого боку, зазначена диспозитивність може привести до зловживань правами у трудових відносинах.

Як слушно зазначає Я. В. Сімутіна, «нестандартність» трудових правовідносин, які можуть виникати на підставі цього особливого виду трудового договору, полягає у відсутності ознак, притаманних класичним трудовим правовідносинам як стабільність (передбачуваність) та взаємність зобов'язань сторін трудового договору, що полягає в обов'язку роботодавця надати працівникові

роботу, передбачену трудовим договором, та в обов'язку працівника виконувати таку роботу» [14, с. 100]. Отже, в умовах економічної нестабільності, зростання рівня безробіття впровадження в чинне законодавство трудових договорів з нульовим робочим часом може викликати дестабілізацію зайнятості та зниження соціальних гарантій для працівників [12, с. 50].

Вважаємо, що чинна конструкція трудового договору з нефіксованим робочим часом потребує доопрацювання, оскільки окремі її положення можуть сприяти дискримінації працівників, які працюють за цим договором. Зокрема, ч. 16 ст. 21-1 КЗпП встановлено, що у трудовому договорі з нефіксованим робочим часом можуть встановлюватися додаткові підстави для його припинення, які повинні бути пов'язані із здібностями чи поведінкою працівника або іншими причинами економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру. Це положення суперечить міжнародним стандартам у галузі трудових прав, а саме статті 4 Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця [15], відповідно до якої підстави припинення трудових відносин з працівниками мають бути встановлені законом. Редакція ж ч. 16 ст. 21-1 КЗпП України навпаки віддає перевагу індивідуально-договірному регулюванню припинення трудового договору, тобто дозволяє звільнити працівника за підставами, встановленими договором. З цього випливає висновок, що особа, яка працює за трудовим договором з нефіксованим робочим часом, знаходиться у гіршому становищі, ніж працівник, трудові відносини якого виникли навіть на підставі строкового трудового договору.

Зуважимо також, що додаткові підстави звільнення, передбачені нормою ч. 16 ст. 21-1 КЗпП України, сформульовані не чітко, норма сконструйована таким чином, ніби причини звільнення, пов'язані з поведінкою працівника, тотожні «іншим причинам економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру». Але це різні причини припинення трудових відносин – одні пов'язані з особою працівника, його поведінкою та виявленими особистими якостями, здібностями під час здійснення трудової діяльності, інші – зумовлені об'єктивними обставинами, наприклад, виробничою необхідністю, банкрутством роботодавця тощо. Наслідком юридичної невизначеності ч. 16 ст. 21-1 КЗпП України можуть стати звільнення працівників на розсуд роботодавців, а отже має бути передбачено механізм протидії та захисту працівників від незаконних звільнень.

За період дії правового режиму воєнного стану законодавство про працю було доповнено й іншими положеннями, зокрема, в частині підстав звільнення працівників, з'явилися нові загальні підстави припинення трудового договору і підстави звільнення як за ініціативою роботодавця, так і за ініціативою працівника. Так, ч. 1 ст. 36 КЗпП України було доповнено пунктами 8-1, 8-2 і 8-3, відповідно до яких підставами припинення трудового договору є: 8-1) смерть роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою; 8-2) смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим; 8-3) відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль. Частину 1 ст. 41 КЗпП України доповнено пунктом 6, згідно з яким до додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця віднесено «неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій» [8].

Запровадження нових підстав припинення трудового договору також актуалізує проблему захисту працівників при незаконному звільненні, оскільки припинення трудо-

вої діяльності в умовах нестабільної економічної ситуації і воєнного конфлікту має для працівника надзвичайне значення з огляду на втрату основного доходу у вигляді заробітної плати. Саме тому завданням сучасного механізму захисту трудових прав має бути гарантування захисту права на працю як фундаментального права у системі трудових прав незалежно від трансформації нормативного регулювання трудової сфери.

Наступним елементом механізму захисту трудових прав є *форми й способи захисту*. Розглядаючи питання форм і способів захисту прав у контексті змін у сфері праці, потрібно наголосити на появі нових форм і способів захисту трудових прав.

Із ухваленням Закону України «Про медіацію» від 16.11.2021 № 1875-IX [16] КЗпП України було доповнено новою статтею 221-1 «Врегулювання трудових спорів шляхом медіації», згідно з якою до індивідуальних трудових спорів між працівником та роботодавцем застосовуються процедури медіації для їх вирішення.

Медіація – позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів (п. 4 ст. 1 Закону України «Про медіацію») [16]. Отже, медіація є неюрисдикційним способом і водночас процедурою захисту трудових прав і законних інтересів працівників.

Медіації притаманні особливості, які вирізняють її від інших способів захисту трудових прав і законних інтересів [17, с. 183–185].

Запровадження інституту медіації у трудовому праві варто оцінити позитивно, з огляду на простоту і зрозумілість її процедури для працівника, на відміну від судового розгляду. Однак, незважаючи на переваги медіації в Україні працівники звертаються до неї поки що вкрай рідко з причини низької поінформованості, а також через недовіру до особи медіатора, його професійних якостей.

Отже, на сьогодні трудове право пропонує працівникам велику кількість різноманітних форм і способів захисту, але більшість із них є доволі складними для реалізації, а необізнаність працівників щодо варіантів форм захисту і дій, які вимагаються від них для початку і здійснення процедури захисту, сприяє плутанині і може вплинути на рішення особи відмовитися від захисту порушених трудових прав.

Певні зміни відбулися у питанні регламентації адміністративної форми захисту трудових працівників. Як зазначалося вище, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» у 2022 році було надано право особам, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, звернутися із скаргою до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду [7].

Підставою звернення до органів державної влади і місцевого самоврядування згідно з ч. 4 ст. 2 КЗпП України є дискримінація працівника у сфері праці. Як зазначається у науці трудового права, дискримінація у трудових відносинах – це нерівні можливості працівників, наділених рівною продуктивністю, або неоднакове до них відношення з боку роботодавців, суспільства і держави; це свідоме обмеження прав суб'єктів соціально-трудових відносин, що перебиває їм доступ до рівних можливостей на ринку праці [18, с. 154].

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» № 2253-IX, крім визначення права особи на звернення за захистом у разі її дискримінації у трудових відносинах, також визначив обставини, які є дискриміна-

ційними і обставини, які не вважаються дискримінацією у сфері праці [7].

Таким чином, можна констатувати, що фактично Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» № 2253-IX закріпив нову підставу виникнення права на захист – необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу, тобто відмову без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з підстав, не передбачених законом. На наш погляд, ця підстава є окремим випадком порушення права особи на укладення трудового договору з роботодавцем, яке є в свою чергу реалізацією більш широкого права на працю.

Досліджуючи механізм захисту трудових прав і законних інтересів в аспекті змін у сфері праці, доцільно проаналізувати його *суб'єктний склад*.

В охоронних правовідносинах, шляхом реалізації яких здійснюється захист порушених, оспорюваних трудових прав і законних інтересів, виокремлюють два види суб'єктів захисту прав та свобод: суб'єкти права на захист і суб'єкти, які наділені повноваженнями здійснювати захист. Суб'єкти права на захист заявляють вимогу про припинення порушення прав і мають право звернутися до відповідних органів з метою застосування правового примусу для захисту порушеного права. Суб'єкти, які наділені повноваженнями на підставі звернення за захистом здійснювати його, мають право приймати рішення про застосування правового примусу з метою захисту порушених трудових прав [2, с. 226].

Серед суб'єктів механізму захисту трудових прав і законних інтересів в період дії воєнного стану, на думку М. Кузнецової, С. Ананьєва, Т. Сафонової, слід виділити чотири категорії: (1) працівник, який потребує відновлення порушених прав у воєнний період, (2) роботодавець, чий дії можуть оскаржуватися працівником, (3) державні органи контролю за дотриманням трудового законодавства, які не відносяться до судових органів, (4) суди – від першої до останньої інстанції [19, с. 180].

Вважаємо, що надана класифікація суб'єктів механізму захисту трудових прав і законних інтересів є неповною, оскільки захисту можуть потребувати не лише індивідуальні трудові права, а й колективні, отже трудовий колектив також є суб'єктом охоронних відносин, так само як і об'єднання роботодавців. Таким чином, до суб'єктів права на захист у сфері праці належать працівник, роботодавець та їх об'єднання.

Що стосується суб'єктів, уповноважених здійснювати захист трудових прав і законних інтересів, у теорії трудового права вони традиційно поділяються на юрисдикційні і неюрисдикційні. Юрисдикційні суб'єкти механізму захисту трудових прав та законних інтересів – це органи державної влади, які здійснюють функцію захисту трудових прав згідно на підставі закону. Неюрисдикційні суб'єкти – особи і органи, повноваження із захисту трудових прав працівників яких виникають на підставі волевиявлення суб'єктів права на захист.

Зауважимо, що трансформація чинного механізму захисту трудових прав і законних інтересів, як зазначалося, має наслідком зміни, в тому числі, і у суб'єктному складі механізму. Саме тому перелік неюрисдикційних органів доповнився новим суб'єктом – медіаторами за Законом України «Про медіацію» і наразі цей перелік виглядає наступним чином: (1) примирні комісії, (2) трудовий арбітраж, що утворюються для вирішення колективних трудових спорів, (3) Національна служба посередництва і примирення, (4) комісії із трудових спорів, що розглядають індивідуальні трудові спори, (5) професійні спілки, (6) медіатори.

Серед юрисдикційних органів виокремлюють: (1) органи, які здійснюють нагляд за дотриманням трудо-

вого законодавства, (2) суди. Перша категорія юрисдикційних органів охоплює собою низку суб'єктів, визначених законодавством про працю. Ними є: 1) центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України (Держпраці) (ст. 259 КЗпП); 2) центральні органи виконавчої влади в сфері охорони праці (ст. 260 КЗпП); 3) місцеві державні адміністрації і ради, які уповноважені здійснювати охорону праці на відповідній території (ст. 263 КЗпП), – органи місцевого самоврядування та їх виконавчі органи; 4) Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (ч. 4 ст. 2 КЗпП, Закон України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини»).

Як зазначалося вище, з 2022 року ст. 2 КЗпП України було доповнено положенням про право особи звертатися із скаргою до органів державної влади, зокрема, у переліку визначено і Уповноваженого Верховної Ради з прав людини як суб'єкта захисту трудових прав. Отже, можемо констатувати, що де-юре перелік органів, які здійснюють нагляд за дотриманням трудового законодавства, також зазнав змін, хоча де-факто адміністративний захист трудових прав омбудсменом існує вже давно, його підставою є спеціальний Закон України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» [20], норми Конституції України.

Друга категорія юрисдикційних органів – суди. Будь-яка особа, трудові права якої порушені, має право звернутися до суду за їх захистом. Згідно з положеннями ст. 55 Конституції України права і свободи людини і громадянина захищаються судом, кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб [1]. На підставі цих норм, можна висувати про універсальність судового захисту.

Останнім елементом механізму захисту трудових прав і законних інтересів є *процедури захисту*, під якими слід розуміти регламентовану законодавством процесуальну діяльність органів державної влади або судових органів, а також порядок здійснення медіації, примирно-погоджувальних процедур неюрисдикційних органів, спрямованих на захист порушених або оспорюваних трудових прав і законних інтересів.

За суб'єктом процедури захисту у трудовому праві поділяються на: (1) судові, (2) адміністративні, (3) профспілкові, (4) процедури комісії з трудових спорів, (5) процедури примирної комісії і трудового арбітражу, (6) процедури Національної служби посередництва і примирення, (7) медіація, (8) самозахист, (9) захист трудових прав працівників роботодавцем, (10) страйк.

У зв'язку з реформуванням трудового законодавства в умовах дії режиму воєнного стану відбулися зміни у низці адміністративних процедур захисту, які стосуються здійснення перевірок органами Держпраці. З 19 липня 2022 року Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових

відносин» від 1 липня 2022 року № 2352-IX запровадив позапланові заходи державного нагляду (контролю) органами Держпраці за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання та фізичними особами, які використовують найману працю, в частині додержання вимог цього Закону, а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин та законності припинення трудових договорів, які здійснюються за заявою працівника або профспілки (ч. 1 ст. 16) [21]. Новелою розглядуваного Закону є нові підстави позапланових заходів державного нагляду (контролю) у період дії воєнного стану, які здійснюються: за зверненням Київської міської військової адміністрації або обласної військової адміністрації; у зв'язку з невиконанням суб'єктом господарювання приписів про усунення порушень вимог законодавства, виданих після 1 травня 2022 року.

Погодимося з Л. В. Павловською, А. Б. Романюком, що «посилена увага до заходів державного нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства під час воєнного стану створює сприятливі умови для захисту трудових прав та законних інтересів працівників» [22, с. 198]. Дійсно, адміністративна форма захисту трудових прав і законних інтересів є ефективним інструментом відновлення порушених прав працівників і попередження вчинення нових порушень трудового законодавства.

В умовах дії правового режиму воєнного стану відбулися зміни і в інших процедурах захисту. Наприклад, пунктом 3 Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» № 64/2022 від 24 лютого 2022 року [5] встановлено обмеження конституційного права на страйк, закріпленого статтею 44 Основного закону України. Отже, в умовах воєнного стану проведення страйків забороняється.

Ще одна новела у захисних процедурах – це запровадження інституту медіації, про що вже нами вказувалося вище. Зауважимо, що на відміну від проаналізованих змін механізму захисту трудових прав і законних інтересів, викликаних дією режиму воєнного стану, потреба у законодавчому регулюванні медіації як способу захисту трудових прав зумовлена поширенням зарубіжної практики мирного вирішення спорів позасудовими методами, необхідністю зниження навантаження на судову систему і більш оперативного захисту прав працівників.

Таким чином, аналіз чинного законодавства у сфері праці, змін, що сталися у правовому регулюванні форм, способів і процедур захисту, дозволяє сформулювати висновок про гнучкість механізму захисту трудових прав і законних інтересів. Цей механізм – система елементів, яка реагує на зміну суспільно-політичних і соціально-економічних відносин, зокрема, під впливом цифровізації економіки й праці, розвитку нестандартних форм зайнятості, дії правового режиму воєнного часу. Вчасне реагування на новітні виклики у сфері праці є запорукою ефективності механізму захисту прав і законних інтересів у трудовому праві, що, у свою чергу, впливає на дієвість захисної функції трудового права.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
2. Бурак В.Я. Правовий механізм захисту трудових прав і законних інтересів працівників: дис. доктора юрид. наук.; спец.:12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Львів. 2021. 500 с.
3. Козуб І. Г. До питання судового захисту трудових прав. *Адвокат*. 2010. № 12 (123). С. 16–21.
4. Мазуренко О.А. Судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників в Україні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2022. № 5. С. 60–66. <https://doi.org/10.32782/39221354>.
5. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24.02.2022 № 64/2022. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/642022-41397>.
6. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України від 12.05.2022 № 2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>.
8. Кодекс законів про працю України. Закон № 322-VIII від 10.12.1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

9. Глущенко М.П. Захист прав працівників у випадку призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного Університету*. Серія «Право». 2022. Вип. 74. Ч. 1. С. 176–182. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.74.30>.
10. Швець Д.Ю. Призупинення дії трудового договору: недоліки та шляхи вдосконалення. Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану: Матеріали Круглого столу (12 травня 2022 р.) / за заг. ред. д.ю.н., проф. П.Д. Пилипенка (голова), д.ю.н., проф. О.Г. Середи, д.ю.н., доц. Л.П. Амелічева (відпов. ред.). Львів, Харків, Вінниця. 2022. 214 с.
11. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості: Закон України від 18.07.2022 № 2421-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#Text>.
12. Свічкарьова Я.В. Спроба № 2 з питань «вдосконалення трудового законодавства щодо понять нестандартних форм зайнятості» (трудоий договір з нефіксованим робочим часом). *Право та інновації*. 2021. № 1 (33). С. 46–54. [https://doi.org/10.37772/2518-1718-2021-1\(33\)-7](https://doi.org/10.37772/2518-1718-2021-1(33)-7).
13. Григор'єва І. В. Перспективи правового регулювання нефіксованого робочого часу як гнучкої умови трудового договору. Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. присвяченої 92-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О. І. (м. Харків, 2 квіт. 2021 р.). Харків : Право, 2021. С. 164–166.
14. Сімутіна Я.В. Трудові договори з нефіксованим робочим часом: досвід Великої Британії та перспективи їх застосування в Україні. Актуальні проблеми захисту прав громадян України на працю та соціальний захист на шляху до Євроінтеграції : тези доп. та наук. повідм. учасників XII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 7 жовт. 2022 р.) / уклад. О. Г. Середи, О. М. Ярошенко, О. В. Соловйов; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2022. С. 96–102.
15. Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_005#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text).
16. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>.
17. Менів Л.Д. Урегулювання трудових спорів шляхом медіації. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2022. № 71. С. 181–185. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.71.30>.
18. Валнярчук Н.М. До питання дискримінації у сфері трудових відносин в умовах сьогодення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2022. Вип. 73. С. 151–156. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.73.25>.
19. Кузнецова М., Ананьев С., Сафонова Т. Механізм захисту трудових прав в період воєнного стану. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2022. № 5. С. 178–181. DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.05.32>.
20. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 22.12.1997 № 776/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-%D0%B2%D1%80#Text>.
21. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 1.07.2022 № 2352-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>.
22. Павловська Л.В., Романюк А.Б. Юрисдикційні форми захисту трудових прав та законних інтересів. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 1. С. 196–199. <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-1/46>