

ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

PROBLEMS OF PROTECTION OF LABOR RIGHTS OF WORKERS IN UKRAINE

Плескун О.В., к.ю.н.,
старший викладач кафедри галузевих юридичних наук
Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського

Локтіонова В.В., к.ю.н.,
доцент кафедри галузевих юридичних наук
Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського

Мета дослідження – визначити поняття захисту трудових прав, з'ясувати коло суб'єктів трудових правовідносин, систематизувати та класифікувати форми захисту трудових правовідносин.

Доведено, що вдосконалення трудового законодавства є основою стабільності та правопорядку в суспільстві. Правове регулювання трудових відносин багато в чому визначає стан демократичного розвитку суспільства. Поняття захисту трудових прав та інтересів працівників розглядається в широкому і вузькому значеннях.

Захист трудових прав та інтересів працівників у широкому значенні пов'язаний із реалізацією захисної функції трудового права, яка, у свою чергу, відображає захисну функцію держави. Йдеться про встановлення високого рівня умов праці, державних гарантій трудових прав працівників, відповідальності за їх порушення.

Захист трудових прав та інтересів працівників у вузькому значенні пов'язується із забезпеченням додержання трудових прав, попередженням і профілактикою їх порушень, реальним поновленням незаконно порушених прав і встановленням трудовим законодавством та діями відповідних органів ефективною відповідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників.

Аргументовано, що вдосконалення вітчизняного законодавства має орієнтуватися на прогресивні міжнародні стандарти з питань захисту персональних даних фізичних осіб.

Контроль та нагляд за дотриманням законодавства про працю відповідатиме своєму призначенню тільки тоді, коли він буде своєчасним і об'єктивним, спрямованим на кінцевий результат; організація його проведення і здійснення процедури не будуть заважати роботі тих, кого контролюють, і відбуватиметься в чітко встановлених межах, а дієвість досягатиметься не кількістю перевірок, а реальним забезпеченням виконання окреслених завдань.

Існування значної кількості органів контролю за дотриманням трудового законодавства ще не означає загального покращення справ у цій сфері. Головною є не їх кількість, а результат, ефективне використання наслідків контролю для поліпшення ситуації стосовно зміцнення законності у процесі регулювання та реалізації трудових і тісно пов'язаних із ними відносин. На такий результат мають бути спрямовані координація діяльності розглянутого різновиду органів контролю, детальна регламентація їхніх прав, обов'язків та відповідальності. Державний нагляд за дотриманням трудового законодавства спрямований на підтримання законності у сфері праці, запобігання порушенням, ужиття загальних заходів ліквідації причин і умов, які породжують ці правопорушення. Тоді як контроль спрямований на припинення порушень прав і законних інтересів громадян, покарання осіб, винних у порушенні законності у трудовій сфері, створення атмосфери неминучості покарання за порушення вимог законності, виховання суб'єктів господарювання в дусі суворого дотримання трудового законодавства.

Наглядова функція держави є одним із пріоритетних напрямів державної діяльності, спрямованої на забезпечення верховенства права і законності в різних сферах суспільного життя, зокрема й у трудовій сфері.

Ключові слова: захист трудових прав, реформування трудового законодавства, функція нагляду та контролю, форми державного нагляду, уповноважений Верховної Ради України з прав людини.

The purpose of the study is to define the concept of protection of labor rights, to clarify the range of subjects of labor relations, to systematize and classify forms of protection of labor relations.

It is proved that the improvement of labor legislation is the basis of stability and law and order in society. Legal regulation of labor relations largely determines the state of democratic development of society. The concept of protection of labor rights and interests of employees is considered in a broad and narrow sense.

Protection of labor rights and interests of employees in a broad sense is associated with the implementation of the protective function of labor law, which, in turn, reflects the protective function of the state. It is a question of establishment of a high level of working conditions, the state guarantees of labor rights of workers, responsibility for their violation.

Protection of labor rights and interests of employees in the narrow sense is associated with ensuring compliance with labor rights, prevention and prevention of violations, the real restoration of illegally violated rights and the establishment of labor legislation and actions of relevant bodies of effective liability of employers for violations of labor rights.

It is argued that the improvement of domestic legislation should focus on progressive international standards for the protection of personal data of individuals.

Monitoring and supervision of compliance with labor legislation will meet its purpose only if it is timely and objective, aimed at the end result; the organization of its conduct and implementation of the procedure will not interfere with the work of those who are controlled, and will take place within clearly defined limits, and the effectiveness will be achieved not by the number of inspections, but by the actual implementation of the outlined tasks.

The existence of a significant number of labor law enforcement bodies does not mean an overall improvement in this area. The main thing is not their number, but the result, the effective use of the consequences of control to improve the situation regarding the strengthening of the rule of law in the process of regulation and implementation of labor and closely related relations. This result should be aimed at coordinating the activities of the various types of regulatory bodies, detailed regulation of their rights, duties and responsibilities. State supervision of compliance with labor legislation is aimed at maintaining the rule of law in the field of labor, prevention and recovery of violations, the application of general measures to eliminate the causes and conditions that give rise to these offenses. While control is aimed at stopping violations of the rights and legitimate interests of citizens, punishing those guilty of violating the law in the labor sphere, creating an atmosphere of inevitability of punishment for violating the law, educating businesses in the spirit of strict compliance with labor laws. The supervisory function of the state is one of the priority areas of state activity aimed at ensuring the rule of law and legality in various spheres of public life, including in the labor sphere.

Key words: protection of labor rights, reforming labor legislation, supervision and control function, forms of state supervision, Commissioner for Human Rights of Verkhovna Rada of Ukraine.

У сучасний період проблема забезпечення прав людини має всесвітнє значення. В умовах становлення демократичної, соціальної, правової держави, соціально орієнтованої ринкової економіки проблема забезпечення поваги і додержання прав людини набула глобальних масштабів і на національному рівні, зокрема в основній сфері життєдіяльності людини – сфері праці. Захист суб'єктивних прав і законних інтересів у межах відповідної форми захисту та за допомогою того чи іншого способу є об'єктивною необхідністю. Саме за рівнем захисту прав людини і громадянина оцінюються ефективність діяльності органів державної влади, ступінь демократичності держави загалом. Створення і функціонування всеохоплюючої системи захисту трудових прав є важливою юридичною гарантією їх забезпечення.

В умовах пандемії коронавірусу COVID-19 й оголошенням загальнонаціонального карантину Кабміном проблеми забезпечення надійного захисту трудових прав та законних інтересів працівників надзвичайно загострилися. Стан додержання законодавства про працю характеризується зростанням порушень трудових прав громадян, зниженням рівня ефективності їхнього захисту.

Проблеми захисту прав людини та громадянина досліджують представниками різних галузей публічного та приватного права. Окремі аспекти захисту трудових прав працівників досліджують представники вітчизняної науки трудового права: Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, П.Д. Пилипенко, В.Г. Ротань, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, а також російські вчені: К.М. Гусов, І.Я. Кисельов, К.Д. Крилов, С.П. Маврін, М.В. Лушнікова, А.М. Лушніков, Н.М. Лютов, С.П. Маврін, Ю.П. Орловський, О.С. Пашков, І.О. Снігірєва, В.М. Толкунова й інші.

Актуальність теми дослідження зумовлюється також недостатнім ступенем її наукової розробки. У вітчизняній науці трудового права проблеми захисту трудових прав працівників ще не були предметом спеціального комплексного дослідження. Визначення форм та способів захисту трудових прав та інтересів працівників сприятиме розробці ефективного галузевого механізму захисту зазначених прав.

Незважаючи на наявність певного нормативного регулювання державного механізму захисту трудових прав, усе ж маємо зазначити суттєві недоліки правового забезпечення реалізації права на такий захист і вказати на недосконалість його засобів. Зазначена ситуація сприяє збільшенню числа порушень трудових прав як працівників, так і роботодавців. Ще більше поглиблюється наявна проблема тим, що здійснення органами державного нагляду й контролю своїх повноважень є малодієвим. Такий стан справ можна налагодити, якщо на державному рівні приділяти відповідну увагу процесам, що відбуваються у сфері праці. Адже результативність захисту трудових прав залежить безпосередньо від ролі в ньому держави, оскільки найбільш перспективним є саме державний механізм правового захисту цих прав.

Мета дослідження – визначити поняття захисту трудових прав, з'ясувати коло суб'єктів трудових правовідносин, систематизувати та класифікувати форми захисту трудових правовідносин, розробити способи захисту трудових прав та інтересів працівників у сучасних соціально-економічних умовах, а також механізму їх реалізації. Об'єктом дослідження є суспільні відносини у сфері захисту трудових прав та інтересів працівників. Предметом дослідження є теоретичні та практичні питання реалізації захисту трудових прав та інтересів працівників.

Станом на тепер проблема захисту трудових прав є однією з найгостріших. Сучасним законодавством передбачена певна система гарантій захисту трудових прав, а саме Конституція України, Кодекс Законів про працю й положення окремих законів, що регулюють певні трудові відносини щодо оплати праці, охорони праці, робочого часу, часу відпочинку й інших інститутів трудового права.

Саме у ст. 43 Конституції України прописано, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [1].

Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.

Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється.

Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

Усі процесуальні відносини із трудових спорів виникають зазвичай на основі такого юридичного факту, як дії робітників (що виявили волю на розгляд спору).

Поняття «захист трудових прав» включає не тільки вказані способи захисту, але й інші способи – як апробовані багаторічною практикою (наприклад, у разі створення акта трудового права в централізованому або локальному порядку), так і нові, наприклад, працівник може відмовитися від виконання непередбаченої трудовим договором роботи, а також роботи, яка безпосередньо загрожує його життю і здоров'ю (за винятком випадків, передбачених законодавством), зберегти водночас усі трудові права. Проте це дуже вузьке поняття самозахисту не охоплює всіх форм самозахисту, про які в Конституції України зауважено: «Кожен має право захищати свої права і свободи всіма способами, не забороненими законом».

І який би не заборонений законом спосіб самозахисту своїх трудових прав працівники не вибрали, він правомірний не тільки щодо захисту індивідуальних, але і колективних трудових прав і законних трудових інтересів.

Захист трудових прав – це різні дії державних і профспілкових органів із профілактики трудових правопорушень, а в разі їх появи – надання допомоги цими органами працівникам у ліквідації таких правопорушень (індивідуальних або колективних), відновленні порушених трудових прав і притягання до відповідальності порушників. Процес захисту трудових прав має свої стадії, зокрема [2]:

- а) профілактика від трудових правопорушень;
- б) розгляд трудового правопорушення в разі вирішення трудових спорів;
- в) відновлення порушених трудових прав;
- г) відповідальність за трудові правопорушення.

Правовий захист трудових прав та законних інтересів працівників включає в себе такі елементи. По-перше, необхідні певні передумови для здійснення правового захисту; по-друге, він здійснюється в передбаченому законом порядку, тобто в певній формі; по-третє, він здійснюється за допомогою власних засобів і способів, які передбачені нормами трудового права [3].

Важливу роль у забезпеченні законності у трудових відносинах відіграють органи судової влади. Суди загальної юрисдикції (від Верховного Суду України до районних судів) вирішують питання про законність правозастосувальних актів власника або уповноваженого ним органу (накази про переведення на іншу роботу, про звільнення тощо), розглядають індивідуальні трудові спори, ужиття заходів, спрямованих на виявлення й усунення причин і умов, що призводять до порушень законодавства про працю. Порядок розгляду і вирішення індивідуальних трудових спорів у суді регулюється Кодексом законів про

працю (далі – КЗпП) та Цивільним процесуальним кодексом України (далі – ЦПК). Індивідуальні трудові спори, які розглядаються в судах, поділяються на дві групи (ст. 231 КЗпП) [2].

До першої групи входять індивідуальні трудові спори, що розглядаються в судах за заявами: працівника чи роботодавця, коли вони не згодні з рішенням комісії із трудових спорів підприємства, установи, організації (підрозділу); прокурора, якщо він вважає, що рішення комісії із трудових спорів суперечить чинному законодавству.

До другої групи, згідно із ч. 1 ст. 232 КЗпП, входять індивідуальні трудові спори, що підлягають безпосередньому розгляду в судах. Безпосередньо в судах розглядаються трудові спори за заявами працівників: про поновлення на роботі незалежно від підстави припинення трудового договору; про зміну дати й формулювання причин звільнення; про оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи; про виключення із членів кооперативу, колективного сільськогосподарського підприємства, громадської організації [2].

Безпосередньо в судах розглядаються трудові спори за заявами керівників підприємства, установи, організації (філії, представництва, відділення й іншого відокремленого підрозділу), їхніх заступників, головних бухгалтерів підприємств, установ, організацій, їхніх заступників, а також службових осіб митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання; службових осіб державної контрольно-ревізійної служби й органів державного контролю за цінами, керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями й іншими об'єднаннями громадян; спори з питань переведення на іншу роботу, а також накладення дисциплінарних стягнень. Суд не має права відмовити особі у прийнятті позовної заяви лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку [4].

Відповідно до ч. 2 ст. 232 КЗпП, безпосередньо в судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу: працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації; молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на підприємство, в установу, організацію; вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, одиноких матерів – якщо дитині не виповнилося 14 років; виборних працівників після закінчення строку повноважень; працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу; інших осіб, з якими роботодавець відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

Підлягають розглядові в суді індивідуальні трудові спори працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, виду діяльності й галузевої належності, зокрема й членів кооперативів, їх об'єднань, членів інших громадських організацій, які перебували з ними у трудових відносинах, членів селянських (фермерських) господарств, осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами (ст. ст. 3 і 221 КЗпП).

Дотримання трудового законодавства є основою стабільності та правопорядку в суспільстві. Правове регулювання трудових відносин багато в чому визначає стан демократичного розвитку суспільства. Водночас забезпечення та реалізація органами державної влади норм трудового законодавства здійснюється завдяки контрольно-наглядовим повноваженням. Будь-які правовідносини, зокрема трудові, мають свій суб'єктивний склад, певну систему суб'єктів. З юридичного погляду під системою варто розуміти певну сукупність взаємопов'язаних елементів, що мають такі ознаки, як: а) єдина правова база створення

й функціонування системи; б) порівняльний правовий статус окремих елементів системи; в) правова регламентація будь-яких зв'язків між елементами, що диктуються міркуваннями економічної доцільності та правової несуперечності; г) узгоджені правила та звичаї ділового обігу, на підставі яких функціонують елементи системи, і забезпечення певного рівня їх дотримання; г) правові наслідки виходу кожного окремого елемента із правових зв'язків, що створюють єдність системи в межах певних правовідносин [5].

Розглянемо детальніше особливості правовідносин у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства між різними суб'єктами. Залежно від суб'єкта можна виділити контроль та нагляд, які здійснюються державними органами, недержавними організаціями, професійними спілками, роботодавцями та працівниками. Контроль та нагляд, що здійснюються кожним суб'єктом, мають свої особливості [6].

На думку Ю.П. Битяка, контроль та нагляд можна класифікувати так: а) за органами, які їх здійснюють; б) за сферою діяльності, яка підлягає нагляду та контролю; в) за формами їх проведення. Проте В.К. Колпаков виокремлює такі види нагляду та контролю: а) залежно від місця суб'єкта (що здійснює контроль) у системі державного управління: контроль із боку: 1) органів законодавчої влади (парламентський контроль); 2) Президента України та його апарату (президентський контроль); 3) Кабінету Міністрів України (урядовий контроль); 4) органів центральної виконавчої влади; 5) місцевих органів, органів державної виконавчої влади; 6) органів судової влади; 7) органів місцевого самоврядування; 8) громадськості (громадський контроль); б) залежно від належності суб'єкта до державних або громадських структур: 1) державний; 2) громадський; в) залежно від адміністративно-правової компетенції суб'єкта: 1) загальний; 2) відомчий; 3) надвідомчий; г) залежно від управлінської стадії, на якій здійснюється контроль: 1) попереджувальний; 2) поточний; 3) наступний; г) залежно від спрямованості контролю: 1) зовнішній; 2) внутрішній; д) залежно від призначення контролю: 1) загальний, що охоплює всі сторони діяльності суб'єкта, який контролюється; 2) цільовий – окремого напрямку роботи. Зокрема зазначимо, що державні органи мають право контролювати стан дотримання законодавства про працю. Водночас ці права є й обов'язками, від виконання яких державний орган не може відмовитися. Тому такі права й обов'язки здійснюються поза волею суб'єкта контролю [7].

Державний нагляд за дотриманням трудового законодавства здійснюється, зокрема, центральним органом виконавчої влади, що реалізує політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю

У Проекті Трудового кодексу порівняно із чинним Кодексом законів про працю України існують деякі відмінності: а) термін «законодавство про працю» замінено терміном «трудове законодавство», що, на нашу думку, є більш доцільним; б) у Проекті конкретно не зазначено, хто здійснює вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням трудового законодавства, хоча наведений перелік суб'єктів, уповноважених здійснювати державний нагляд за дотриманням законодавства у сфері безпечних і здорових умов праці.

Державний контроль за додержанням та застосуванням трудового законодавства здійснюється не лише державними органами, які входять до системи органів виконавчої влади. Натепер до системи органів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства варто відносити омбудсмена. У результаті проведеного аналізу чинного законодавства та наукової літератури ми дійшли висновку, що Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (омбудсмен) є одним із контролюючих органів Верховної Ради України, який здійснює «парламентський

контроль за додержанням конституційних прав і свобод людини і громадянина». Його діяльність регулюється Законом України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини». Сферою застосування Закону згідно зі ст. 2 є відносини, що виникають лише між громадянином України, іноземцем чи особою без громадянства й органами державної влади та їх посадовими особами [8].

Отже, концепцію забезпечення прав людини у сфері праці покладено в основу реформування сучасного трудового законодавства України. З ухваленням Конституції України відбулося розширення судового захисту трудових прав. Нині працівник має право оскаржити до суду будь-яке порушення його трудових прав. Однак для більш повного забезпечення прав і свобод кожного працівника необхідно підвищити ефективність механізму колективного захисту трудових прав та інтересів працівників, елементами якого є діяльність профспілок, колективні переговори, колективні договори й угоди, вирішення колективних трудових спорів; посилити нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, охорону праці, законодавчо закріпити норми конвенцій і рекомендацій МОП про інспекцію праці.

Виділяють юрисдикційну та неюрисдикційну форми захисту трудових прав та інтересів працівників.

Юрисдикційна форма захисту трудових прав та інтересів працівників являє собою діяльність передбачених законом органів (органів із розгляду трудових спорів, органів із нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю) із захисту порушених або оспорюваних прав та інтересів. Сутність цієї форми полягає в тому, що особи, права і законні інтереси яких порушено неправомірними діями, звертаються по захист до державного чи іншого компетентного органу, який уповноважений уживати необхідних заходів для поновлення порушеного права, припинення правопорушення та відшкодування завданої шкоди.

Неюрисдикційні форми захисту передбачають дії працівників або їхніх представників із захисту трудових прав та інтересів, які здійснюються ними самостійно, без звернення до відповідних юрисдикційних органів (судів і адміністративних органів).

Форми захисту трудових прав та інтересів працівників класифікуються також залежно від суб'єкта, уповноваженого застосовувати передбачені законодавством способи і засоби: індивідуальний захист (самозахист); колективний захист (через профспілки, систему колективних угод і колективних договорів, органи з вирішення трудових спорів); державний захист (судовий захист, державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю).

Необхідно розмежовувати форми і способи захисту трудових прав та інтересів працівників, які не є тотожними. Якщо форми захисту визначають порядок юридичної діяльності із захисту прав та інтересів, то у визначенні поняття способів захисту необхідно виходити з передбачених законом дій, спрямованих на усунення перешкод у здійсненні суб'єктивного права.

Форма захисту трудових прав та інтересів повинна вказувати на суб'єкта, який здійснює захист, а способи захисту –

за допомогою яких дій та засобів здійснюється захист. Отже, способи захисту трудових прав та інтересів працівників пропонується визначити як сукупність дій, що застосовуються юрисдикційними органами, самою уповноваженою особою чи її представниками (профспілка, інші представники працівників) з метою захисту трудових прав та інтересів шляхом запобігання порушенням трудового законодавства, припинення таких, поновлення порушених чи оспорюваних трудових прав і відшкодування завданих збитків.

Способи захисту трудових прав та інтересів залежно від меж впливу на порушника поділяються на відновні, способи, що припиняють, та штрафні. Відновні способи спрямовані на поновлення становища, що існувало до порушення; способи, що припиняють, спрямовані на припинення дій, які порушують права й інтереси, забезпечують можливість безперешкодної реалізації прав; штрафні способи пов'язані з настанням додаткових несприятливих наслідків для порушника.

Найбільш ефективною юрисдикційною формою захисту трудових прав та інтересів працівників є діяльність судів загальної юрисдикції. Для ефективного судового захисту трудових прав необхідні створення спеціалізованої трудової юстиції в Україні, розроблення концепції трудового процесу, структури проекту Трудового процесуального кодексу України. Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю – це діяльність компетентних органів, спрямована на захист трудових прав працівників і роботодавців, під час здійснення якої зазначені органи запобігають порушенням законодавства про працю, виявляють останні, притягують винних осіб до відповідальності.

Державний нагляд за дотриманням трудового законодавства спрямований на підтримання законності в галузі праці, запобігання правопорушень, застосування загальних заходів ліквідації причин та умов, що породжують ці порушення. Завдання ж контролю полягає у припиненні порушень прав і законних інтересів громадян, притягненні винних у порушенні законності у трудовій сфері до відповідальності, у створенні відчуття неминучості настання відповідальності за порушення вимог законності й у вихованні суб'єктів господарювання в дусі суворого дотримання трудового законодавства.

До ознак, які притаманні взаємодії органів нагляду з органами контролю за дотриманням трудового законодавства, варто віднести: (а) наявність законодавчої бази щодо взаємного регулювання суспільних відносин у сфері трудового права; (б) наявність спільної мети, що виражається в точному та неухильному дотриманні трудового законодавства, забезпечення реального права на працю, на належні, безпечні і здорові умови праці; (в) здійснення органами нагляду та контролю спільної діяльності, що може виражатися у проведенні спільних виїзних перевірок, учиненні інших передбачених законом дій; (г) рівноправність учасників у сфері дотримання трудового законодавства щодо виявлення та відновлення порушених прав та дотримання трудового законодавства; (д) систематичність, тобто постійність здійснення такої взаємодії.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України : Закон від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30.
2. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322–VIII. *Відомості Верховної Ради Української Радянської Соціалістичної Республіки*. 1971.
3. Шемелинець І.І. Правовий статус комісії з трудових спорів в сучасних умовах. *Міжнародний юридичний вісник* : збірник наукових праць Національного університету державної податкової служби України. 2015. Вип. 1. С. 195–199
4. Жигалкін І.П. Трудове право України як складова системи національного права України. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 89–94.
5. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 р. *Офіційний вісник України*. 1998. № 13. Ст. 270.
6. Костюченко О.Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні : монографія. Харків : Право, 2018. 392 с.
7. Котова Л.В. Основні трудові права працівника. Правова природа та перспективи розвитку. *Форум права*. 2011. № 1. С. 507–514.
8. Оніщенко Н.М. Юридична відповідальність держави перед особою. *Проблеми реалізації прав і свобод людини і громадянина в Україні* : монографія / Н.І. Карпачова ; заг. ред. Н.М. Оніщенко, О.В. Зайчук ; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. Київ : Юрид. думка, 2007. С. 90–92.