УДК: 349.2 (477)

DOI: <https://doi.org/10.32366/2523-4269-2021-74-1-36-42>

Мазуренко Олена Андріївна,

аспірантка

(Донецький юридичний інститут МВС України,
м. Маріуполь)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8258-2424>

ФОРМИ ТА СПОСОБИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Статтю присвячено дослідженню форм та способів захисту трудових прав і законних інтересів працівників. Приділено увагу характеристиці юрисдикційних та неюрисдикційних форм захисту трудових прав працівника. Окремо наголошено, що судова форма захисту трудових прав та законних інтересів є найбільш ефективною і повною порівняно з іншими юрисдикційними та неюрисдикційними формами захисту. Висловлено думку про те, що самозахист працівником свого суб'єктивного трудового права є дієвим лише у разі, коли роботодавець не має наміру порушувати трудове право працівника. Акцентовано увагу на необхідності впровадження процедур медіації для вирішення трудових спорів (конфліктів).

Ключові слова: захист трудових прав; форми захисту трудових прав; державні форми захисту; судовий захист; самозахист; медіація; профспілка.

Постановка проблеми. Захист трудових прав та інтересів працівників є одним із ключових питань ефективної реалізації права на працю. У цілому будь-яке право не може вважатися забезпеченим належним чином, якщо у разі його порушення відсутні організаційні, нормативно визначені форми захисту, і трудові права та інтереси працівників не є винятком. Варто виділити специфічні, притаманні трудовому праву засоби та форми трудових прав та інтересів, а саме: захист прав та інтересів професійними спілками, примирними комісіями, комісією з трудових спорів, трудовим арбітражем тощо. На наше переконання, результативність захисту трудових прав та інтересів працівників полягає в правових можливостях обрання різних форм захисту, а це своєю чергою обумовлює необхідність класифікації цих форм та визначення їхніх основних характеристик.

Аналіз останніх досліджень та публікацій свідчить, що проблематика форм захисту прав притаманна не лише трудовому праву, а має міждисциплінарний характер. Водночас дослідження форм та способів захисту трудових прав і законних інтересів працівників було та залишається актуальним завданням сучасної науки трудового права. На сьогодні значний внесок у вирішення проблеми ефективної реалізації захисту трудових прав працівників зроблено такими науковцями, як І. М. Ваганова, В. І. Журавель, М. І. Іншин, А. О. Падалка, О. Г. Середа, А. С. Сидоренко, О. К. Соколенко, Р. С. Харчук. Їхні праці стали науково-теоретичним підґрунтям цієї статті.

Метою статті є характеристика форм та способів захисту трудових прав і законних інтересів працівників, що застосовуються в Україні.

Виклад основного матеріалу. У широкому розумінні захисту трудових прав необхідно зважати на те, що право на працю та трудові права не завжди були об'єктом правової охорони, відповідно, форми захисту цих прав також не сформувалися одночасно з правом на працю. Слід урахувати, що змістовне наповнення права на працю та загальна визначеність права на захист трудових прав постійно змінюються. Динамізм нормативного забезпечення права на працю значною мірою залежить від умов соціально-економічного та

духовного розвитку суспільства, до того ж форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників також розвиваються, а отже вважати, що останні є сформованими та не потребують подальшого вдосконалення, є неправильним. Це обумовлює необхідність пошуку нових форм та засобів захисту, які здатні підвищити рівень захищеності трудових прав працівників.

Форми захисту трудових прав і законних інтересів працівників не можуть бути зведені виключно до захисту в суді, як це передбачено в ст. 55 Конституції України, і навіть право на страйк, закріплене в ст. 44 Основного Закону, не вичерпує всіх правових можливостей захисту трудових прав працівників [1]. «Варто наголосити, що права і свободи людини та громадянина становлять не якийсь абстрактний зміст правової держави, а вимагають від неї розв'язання цілком конкретних завдань – визнання та забезпечення таких прав, свобод і законних інтересів. А таке забезпечення, у свою чергу, передбачає охорону та захист прав громадян. Крім цього, забезпечення, а, відповідно, і захист прав та свобод людини і громадянина, є не просто окремим завданням правової держави, а її цільовою метою, генеральним напрямом діяльності, який має втілюватися в усіх сферах державного управління» [2, с. 118]. З огляду на те, що існування будь-якої держави не можливе за межами вольової діяльності, до якої насамперед належить суспільно корисна праця, то забезпечення трудових прав і свобод працівників стає одним із пріоритетних завдань держави. Прагнучи до піднесення рівня добробуту населення, держава повинна зосередити свою увагу на створенні необхідних правових умов для захисту трудових прав та законних інтересів, а без визначення форм захисту названих прав їхнє правове забезпечення буде неефективним.

Як зауважує М. І. Іншин, право на захист – це ще не безпосередньо захист порушених трудових прав працівника. Реалізацію свого права на захист порушених трудових прав працівник може здійснити в різноманітних формах та шляхом використання різних правових засобів захисту. Таким чином, під формами захисту трудових прав працівників доцільно розглядати правовий комплекс особливих юридичних процедур, які можуть здійснювати правозастосовні й правозахисні органи (інституції, особи) та безпосередньо працівники в межах відповідного правозахисного процесу, що мають на меті реальне відновлення порушених трудових прав і подальшу передбачену чинними нормативно-правовими актами відповідну компенсацію за порушення матеріального, морального чи організаційно-правового характеру. Тому під засобами захисту трудових прав працівника варто розуміти конкретні правові процедури, що здійснюють правозастосовні й правозахисні органи, інституції, особи (у разі звернення до них працівника) та безпосередньо працівник у межах правозахисного процесу обраної ним конкретної правової форми захисту порушених трудових прав [3, с. 132]. Тобто право на захист трудових прав включає в себе вибір форми захисту та відповідних засобів захисту.

«Наявність у державі стабільності трудового правопорядку сприяє ефективнішій реалізації трудових прав та обов'язків суб'єктів, а у випадках трудових правопорушень існування різних форм захисту трудових прав і законних інтересів працівників є гарантією їх нормального існування та розвитку» [4, с. 113]. Отже, держава, забезпечуючи ефективність реалізації трудових прав, наділяє суб'єктів права правомочностями щодо підтримки трудового правопорядку. У демократичній, правовій державі такі правомочності надаються не тільки органам державної влади, а й громадськості та самому володільцю суб'єктивного трудового права.

Науковці зазначають, що «захист трудових прав людини у сфері праці здійснюється у різноманітних формах, які можна об'єднати у дві групи: юрисдикційну і неюрисдикційну. Основна відмінність між ними полягає у засобах захисту. Захист трудових прав працівників у юрисдикційній формі здійснюється засобом офіційного звернення до різних державних органів, із властивим кожному з них певним процесуальним порядком діяльності та у межах

їх компетенції щодо права захисту. У той час захист цих прав у неюрисдикційній формі відбувається в рамках матеріального правовідношення і здійснюється засобом, який виключає звернення до державних органів, тобто реалізується самим працівником без звернень до компетентних органів» [5, с. 1076]. Традиційно для правової науки форми захисту поділяються на юрисдикційну та неюрисдикційну. Водночас захист трудових прав та інтересів працівників здійснюється як державними органами, так і неурядовими організаціями та самими працівниками.

«Форма захисту прав працівників у будь-який період розвитку суспільства залишається незмінною – змінюються і переформуються її окремі компоненти, що вступаючи у взаємодію, не змінюють правову природу основного поняття. Наприклад, судова форма захисту трудових прав протягом більше тисячі років залишається незмінною – змінюється лише її інституційна і функціональна характеристики» [6, с. 221]. Насправді формами захисту трудових прав та інтересів працівників є активні дії щонайменше двох осіб. Одна особа – працівник – звертається за захистом трудового права, а інша уповноважена особа вирішує справу по суті щодо факту або відсутності факту порушення суб'єктивного трудового права і вживає заходів для відновлення порушеного права тощо.

І. М. Ваганова стверджує, що «захист прав людини повинен розглядатись як процесуальна діяльність уповноважених на її здійснення суб'єктів. Захист трудових прав працівників має свої особливості. Чинне законодавство надає можливість суб'єктам трудових правовідносин стосовно захисту своїх прав застосовувати юрисдикційну та неюрисдикційну форми захисту. У зв'язку з цим носії відповідних прав вступають у правовідносини між собою (самозахист працівником чи роботодавцем своїх трудових прав); із залученням третіх осіб (комісія з трудових спорів, третейські суди) та звертаються до органів державної влади (суди, правоохоронні органи та ін.)» [7, с. 94–95]. Це свідчить про необхідність залучення третіх осіб у процес захисту трудових прав працівників в умовах нерівного економічного становища працівника та роботодавця. Важливо, що юридична рівність працівника й роботодавця, визначена законодавством, не робить їх економічно рівними, а тому завдяки нормам права потрібно, щоб учасники трудових правовідносин мали однакове становище, зокрема і в частині захисту їхніх прав та інтересів через залучення третіх осіб для вирішення трудового спору.

На нашу думку, форми захисту трудових прав слід визнати процедурною діяльністю, адже така неюрисдикційна форма захисту, як самозахист навряд чи може бути процесуальною діяльністю, при цьому вона є процедурною діяльністю. Так, ч. 3 ст. 38 Кодексу законів про працю України закріплює, що «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» [8]. Це приклад самозахисту працівника, адже в такому разі він захищає свої права шляхом односторонньої відмови від трудового договору. Інша річ у тому, чи відповідає такий самозахист інтересам працівника. З одного боку, втрата роботи не є економічно сприятливими наслідками самозахисту, з іншого боку, в умовах, коли трудові права працівника порушуються, а юрисдикційні форми захисту можуть реалізовуватися доволі тривалий час, працівник використовує самозахист для відвернення негативних наслідків, спричинених порушенням його прав. Але тоді самозахист, як і юрисдикційна форма захисту, є процедурною діяльністю. Тобто працівник повинен подати відповідну заяву роботодавцю, а останній зобов'язаний видати наказ про звільнення, провести остаточний розрахунок з працівником, заповнити й видати йому трудову книжку. Фактично це доводить, що будь-яка форма захисту трудових прав та інтересів працівників має свою процедуру, яка реалізується за встановленими нормами.

А. О. Падалка зазначає, що забезпечення державного захисту трудових прав працівників було й залишається одним із основних завдань держави, а в період проведення

соціально-економічних реформ це завдання набуває особливої важливості [9, с. 532]. Авторка наводить характерні риси державної форми захисту трудових прав працівників: 1) звернення працівника в разі порушення його трудових прав до відповідних державних органів; 2) діяльність державних органів у сфері захисту трудових прав має три головні напрями: а) належне закріплення трудових прав працівників; б) контроль за дотриманням трудових прав працівників; в) поновлення порушених прав працівників шляхом звернення до судових органів; 3) є найбільш ефективною, адже державні органи у сфері захисту трудових прав працівників наділені широким колом владних повноважень [9, с. 536]. Ці риси державної форми захисту трудових прав включають не тільки процедурну діяльність щодо захисту суб'єктивного трудового права, а й діяльність держави щодо визнання за особою її трудових прав в об'єктивному розумінні. Такий підхід дає змогу назвати трудове законодавство державною формою захисту трудових прав та інтересів працівників, водночас такий захист не є персоніфікованим. Крім цього, державна форма захисту трудових прав через нормативне закріплення трудових прав працівників робить можливим і прогнозованим захист через уповноважені органи або шляхом самозахисту.

Слушно вважаємо, що сьогодні діяльність профспілкових організацій щодо захисту суб'єктивного трудового права працівника є малоефективною, адже загальний авторитет профспілок останнім часом знижується. До того ж звернення за захистом до профспілки надає можливість мінімізувати конфронтацію сторін трудового договору, не привертаючи до трудової суперечки увагу держави. Проте звернення профспілки до роботодавця унеможливорює застосування до нього заходів примусового характеру. Навіть у разі, коли суб'єктивне право працівника порушено, профспілка намагається довести роботодавцю хибність його дій щодо конкретного працівника, відновлення порушеного трудового права працівника перебуває повністю у площині вольових дій роботодавця. Тобто відновлення порушеного права чи припинення порушення відбувається добровільно. Якщо зважати на той факт, що останнім часом у всіх без винятку секторах економіки роботодавці свідомо порушують трудові права працівників, то, відповідно, й чекати на добровільну відмову від порушення трудових прав працівників не варто. Однак це жодним чином не применшує участі профспілок у захисті трудових прав працівників. Цей захист може бути ефективним у разі, якщо порушення трудових прав працівника відбулося у зв'язку з неправильним тлумаченням законодавства або помилковим трактуванням норм трудового права.

Коли йдеться про позасудовий захист трудових прав та законних інтересів працівників, заслуговує уваги медіація. «Запровадженню медіації у трудових відносинах з питань спорів між сторонами трудового договору заважають перешкоди, які полягають у тому, що, по-перше, сьогодні в Україні відсутня будь-яка законодавча основа, що регулює правові відносини з медіації; по-друге, інституції громадянського суспільства не є обізнаними з питань вирішення трудових спорів за допомогою медіаторів» [10, с. 43]. Нині можливість застосування процедур медіації для вирішення суперечок, що виникають між учасниками відносин у сфері праці, не має належної правової основи, а прийняття спеціального закону щодо медіації затримується. Так, за даними Міністерства юстиції України, 15.07.2020 р. Верховна Рада України «прийняла за основу підготовлений Мін'юстом проєкт Закону України «Про медіацію» (№ 3504), який на законодавчому рівні закріплює можливість проведення процедури медіації – добровільного позасудового врегулювання конфлікту (спору) шляхом переговорів між його сторонами, за допомогою медіатора» [11]. На нашу думку, медіація повною мірою може бути впроваджена у трудовому праві як одна з форм захисту трудових прав та законних інтересів працівників, адже вона займає менше часу, ніж судовий розгляд справи, і за витратами ця форма захисту є менш вартісною, ніж судовий розгляд.

«Як показує судова практика, в питаннях вирішення трудових спорів тільки незначна кількість розглянутих справ закінчується шляхом затвердження судами мирових угод. Цю

ситуацію можна пояснити тим, що учасники, зокрема, трудового спору, які вирішили вступити в судовий розгляд, витративши багато часу на підготовку до судового розгляду й участь у ньому, в більшості випадків мають намір домогтися обов'язкового для всіх судового рішення, і тим самим остаточно вирішити суперечку» [10, с. 41]. Отже, судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників є тривалою процедурою, яка потребує значних зусиль та часу для вирішення справи по суті, але розгляд такої справи, як правило, завершується прийняттям рішення, яке має обов'язковий характер для сторін. «Право на судовий захист – одна з найважливіших гарантій охорони трудових прав працівників. Тому чим доступніша можливість його використання, тим краще забезпечується законність у сфері трудових правовідносин» [12, с. 153]. Тобто судовий захист трудових прав та інтересів працівників виступає необхідною умовою гарантування трудових прав. Держава в цьому процесі створює не лише правові умови реалізації таких прав, а й утворює систему судових органів влади, які мають на меті вирішувати трудові спори відповідно до встановленого порядку та процедур.

Стосовно захисту трудових прав та інтересів працівників можна стверджувати, що в межах цивільного судочинства сторони реалізують своє право на захист, а сам процес будується на засадах змагальності, що фактично робить можливим неупереджений розгляд справи. З одного боку, судовий захист права та законних інтересів працівників є найбільш тривалою з усіх інших форм захисту. З іншого боку, незважаючи на довготривалість судового процесу, судовий захист дозволяє вирішити справу по суті та надати правову оцінку діям сторін, між якими виник трудовий спір. Судовий захист також дає змогу для оскарження рішення суду першої інстанції до апеляційного суду, що фактично мінімізує суб'єктивізм та однобічний розгляд справи. Судовий захист, будучи однією з юрисдикційних форм захисту трудових прав та законних інтересів працівників, у підсумку завершується прийняттям рішення, яке є обов'язковим для сторін трудового спору і в подальшому має бути виконано в добровільному або в примусовому порядку. Саме судові рішення як результат розгляду трудового спору в суді відрізняє цю форму захисту трудових прав від інших форм, які хоч і передбачають прийняття рішення у справі, все ж не мають такого обов'язкового значення для працівника та роботодавця. Судове рішення не визначає правової можливості відмовитися від його виконання, крім того, невиконання судового рішення є самостійним правопорушенням, що призводить до юридичної відповідальності та негативних наслідків.

Висновки. Викладене вище дає підставу для таких висновків:

- по-перше, юрисдикційна та неюрисдикційна форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників відрізняються за тривалістю розгляду справи, за способами захисту та ефективністю захисту трудових прав і законних інтересів;
- по-друге, діяльність державних органів щодо захисту трудових прав та законних інтересів працівників здійснюється в нормативно встановлених формах діяльності, при цьому судова форма захисту є найбільш дієвою та повною щодо правових можливостей винесення рішення у справі в усіх її аспектах та з можливістю застосування державного примусу в разі невиконання рішення суду. Суд як орган, що здійснює захист трудових прав працівника, наділений широкими повноваженнями для вибору засобів захисту трудових прав. Відповідно до положень абзацу дванадцятого частини другої статті 16 Цивільного кодексу України, суд може захистити цивільне право або інтерес іншим способом, що встановлений договором або законом чи судом у визначених законом випадках [13]. За правилами цивільного судочинства, суд не просто розглядає трудовий спір по суті та вирішує питання про відновлення порушеного чи оспорюваного суб'єктивного трудового права, а й вирішує майнову складову такого спору, приймаючи рішення про виплату, часткову виплату чи невиконання заявленої суми позову. Інші органами, крім суду, не наділені такою компетенцією;

– по-третє, самозахист як неюрисдикційна форма захисту трудових прав реалізується у способах, що не заборонені законом, але самозахист передбачає добровільність реалізації домовленостей, досягнутих у процесі розгляду трудової суперечки між учасниками відносин у сфері праці. Самозахист може бути результативним за умов, що інша сторона трудової суперечки не має наміру порушувати суб'єктивне трудове право працівника;

– по-четверте, до сьогодні в трудовому праві не застосовується медіація, яка цілком здатна допомогти у вирішенні низки трудових суперечок, спорів та конфліктів. Медіація може знадобитися для вирішення як колективних, так й індивідуальних трудових спорів. Основною її перевагою як форми захисту трудових прав та законних інтересів є оперативність та швидкість вирішення справи по суті. Участь медіатора як незацікавленої сторони у вирішенні спору дає змогу сторонам спору проаналізувати суперечку та добровільно досягти примирення шляхом виходу зі спірної ситуації, при цьому сторони можуть піти на поступки одна одній, чим пришвидшать закінчення розгляду справи. Проте нині в Україні відсутнє правове регулювання медіації, відповідно, це перешкоджає поширенню зазначеної форми захисту на сферу трудових спорів (конфліктів).

Список використаних джерел

1. Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Соколенко О. К. Захист прав громадян як основна функція правової держави. *Часопис Київського університету права*. 2013. № 2. С. 118–121.
3. Іншин М. І. Захист трудових прав працівників: аналіз законодавства. *Вісник Запорізького національного університету*. 2015. № 2 (II). С. 129–133.
4. Іншин М. І. Науково-теоретичне обґрунтування поняття форм захисту трудових прав працівників. *Європейські перспективи*. 2012. № 2. Ч. 2. С. 110–114.
5. Харчук Р. С. Класифікація та значення форм захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2011. № 1. С. 1073–1077. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11xrctpp.pdf> (дата звернення: 10.02.2021).
6. Журавель В. І. Поняття форм захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2013. № 3. С. 219–225. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2013_3_38.pdf (дата звернення: 10.02.2021).
7. Ваганова І. М. Поняття форми захисту та різновиди заходів захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2009. № 3. С. 94–99. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09vintpp.pdf> (дата звернення: 10.02.2021).
8. Кодекс законів про працю України. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.
9. Падалка А. О. Державний захист трудових прав працівників та роботодавців як форма захисту. *Форум права*. 2012. № 2. С. 532–537. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-2/12paofz.pdf> (дата звернення: 10.02.2021).
10. Серeda О. Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 38–45.
11. Верховна Рада підтримала урядовий законопроект про медіацію. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/denis-malyuska-verhovna-rada-pidtrimala-uryadovij-zakonoproekt-pro-mediacyu> (дата звернення: 10.02.2021).
12. Сидоренко А. С. Зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин: теоретико-практичне дослідження : монографія. Х.: Право, 2014. 200 с.
13. Цивільний кодекс України. *Офіційний вісник України*. 2003. № 11. Ст. 461.

References

1. Konstytutsiia Ukrainy : vid 28.06.1996 № 254k/96VR [The Constitution of Ukraine]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. 1996. № 30. St. 141 [in Ukrainian].
2. Sokolenko, O. K. (2013). Zakhyst prav hromadian yak osnovna funktsiia pravovoi derzhavy [Protection of citizens' rights as the main function of the rule of law]. *Chasopys Kyivskoho universytetu prava*. № 2. S. 118–121 [in Ukrainian].
3. Inshyn, M. I. (2015). Zakhyst trudovykh prav pratsivnykiv: analiz zakonodavstva [Protection of labor rights of workers: analysis of legislation]. *Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu*. № 2 (II). S. 129–133 [in Ukrainian].

4. Inshyn, M. I. (2012). Naukovo-teoretychne obgruntuvannia poniattia form zakhystu trudovykh prav pratsivnykiv [Scientific and theoretical substantiation of the concept of forms of protection of labor rights of employees]. *Yevropeyski perspektyvy*. № 2. Ch. 2. S. 110–114 [in Ukrainian].
5. Kharchuk, R. S. (2011). Klasyfikatsiia ta znachennia form zakhystu trudovykh prav pratsivnykiv [Classification and significance of forms of protection of labor rights of employees]. *Forum prava*. № 1. S. 1073–1077. URL: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11xrctpp.pdf> (data zvernennia: 10.02.2021) [in Ukrainian].
6. Zhuravel, V. I. (2013). Poniattia form zakhystu trudovykh prav pratsivnykiv [The concept of forms of protection of labor rights of employees]. *Forum prava*. № 3. S. 219–225. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2013_3_38.pdf (data zvernennia: 10.02.2021) [in Ukrainian].
7. Vahanova, I. M. (2009). Poniattia formy zakhystu ta riznovydy zakhodiv zakhystu trudovykh prav pratsivnykiv [The concept of form of protection and types of measures to protect labor rights of employees]. *Forum prava*. № 3. S. 94–99. URL: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09vimtpp.pdf> (data zvernennia: 10.02.2021) [in Ukrainian].
8. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Labor Code of Ukraine]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR*. 1971. № 50. St. 375 [in Ukrainian].
9. Padalka, A. O. (2012). Derzhavnyi zakhyst trudovykh prav pratsivnykiv ta robotodavtsiv yak forma zakhystu [State protection of labor rights of employees and employers as a form of protection]. *Forum prava*. № 2. S. 532–537. URL: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2012-2/12paofz.pdf> (data zvernennia: 10.02.2021) [in Ukrainian].
10. Sereda, O. H. (2017). Mediatsiia (poserednytstvo) yak alternatyvnyi sposib vyrishennia trudovoho sporu [Mediation as an alternative way to solve the labor disputes]. *Pravo ta innovatsii*. № 2 (18). S. 38–45 [in Ukrainian].
11. Verkhovna Rada pidtrymala uriadovyi zakonoproekt pro mediatsiiu [The Verkhovna Rada supported the government's bill on mediation]. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/denis-malyuska-verhovna-rada-pidtrimala-uryadovij-zakonoproekt-pro-mediatsiiu> (data zvernennia: 10.02.2021) [in Ukrainian].
12. Sydorenko, A. S. (2014). Zlovzhyvannia pravom subiektamy trudovykh pravovidnosyn: teoretyko-praktychne doslidzhennia : monohrafiia [Abuse of law by the subjects of labor relations: a theoretical and practical study]. Kh.: Pravo. 200 s. [in Ukrainian].
13. Tsyvilnyi kodeks Ukrainy [The Civil Code of Ukraine]. *Ofitsiinyi visnyk Ukrainy*. 2003. № 11. St. 461 [in Ukrainian].

Mazurenko Olena,

Aspirant

(Donetsk Law Institute, MIA of Ukraine, Mariupol)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8258-2424>

FORMS AND PROTECTION METHODS OF LABOR RIGHTS OF EMPLOYEES ON LEGISLATION OF UKRAINE

The article is devoted to the research of forms and protection methods of labor rights and legitimate interests of employees. There is emphasized that the activities of state authorities to protect labor rights and legitimate interests of employees are carried out in statutory forms of activity, where the judicial form of protection is the most effective and complete regarding the legal possibilities of deciding on the case in all its aspects and with the possibility of using the state coercion in case of non-compliance with the court decision. The court as a body that protects the labor rights of the employee is endowed with broad powers to choose the means of protection of labor rights in accordance with the provisions of Article 16 of the Civil Code of Ukraine. Considering the labor disputes on the rules of civil procedure, the court considers not only the labor dispute essentially and resolves the issue of restoration of the violated or disputed subjective labor law, but also resolves the property component of the dispute about the payment, partial payment or non-payment of the claim. Other bodies except court are not endowed with such competence. It is challenged the view that an employee's self-defence of his or her subjective employment right is effective only in cases where the employer does not intend to violate the employee's employment rights. It is emphasized that till today, labor law does not use a mediation that is quite capable to help to resolve a number of labor disputes and conflicts. The mediation can be useful for resolving both collective and individual labor disputes. Its main advantage as a form of protection of labor rights and legitimate interests is the efficiency and speed of resolving the case essentially. The participation of the mediator, as a disinterested party in resolving the dispute, allows the parties to the dispute to understand the situation and voluntarily work out a way out of the dispute, while the parties can make concessions to each other to speed up the case solution. However, till now in Ukraine there is no legal regulation of mediation, and this properly slows down the spread of this form of protection in the field of labor disputes (conflicts).

Key words: protection of labor rights; forms of protection of labor rights; state forms of protection; judicial protection; self-defence; mediation; labour union.

Надійшла до редколегії 16.02.2021