

**Список використаних джерел:**

1. Кодекс законів про працю. ВВР УРСР. 1971. № 50. Ст. 375.
2. Занфірова Т.А. Правове регулювання трудових відносин за участю роботодавця – фізичної особи: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Х., 2004.
3. Ломакина Л.А. Вопросы прекращения и заключения трудового договора и судебная практика: автореф. ...канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». М., 2006. 21 с.
4. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. 2-ге вид., переробл. і доп. Харків: Видавництво «ФІНН», 2009. 728 с.
5. Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. М., 1993. 277 с.
6. Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., перераб и доп. М.: Норма: ИНФРА-М, 2013. 608 с.
7. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. М.: Проспект, 2009. 344 с.
8. Трудове право України: підручник / М.І. Іншин, В.І. Щербина. Харків: Діса плюс, 2014. 500 с.
9. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. 2-ге вид., переробл. і доп. Харків: Видавництво «ФІНН», 2009. 728 с.
10. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. 5-те вид., перероб і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.
11. Иоффе О.С. Общее учение об обязательствах / отв. ред. А.К. Юрченко. Ленинград: Изд-во ЛГУ, 1958. 512 с.
12. Проект Трудового кодексу України. Офіційний Інтернет-портал Верховної Ради України. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc34?id=&pf3511=30947&pf35401=218814](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc34?id=&pf3511=30947&pf35401=218814).

УДК 349.2

ЦИМБАЛА І.З.

**ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПОНЬЯТЬ ФОРМИ ТА СПОСОБІВ ЗАХИСТУ ПРАВА НА ПРАЦЮ В ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ**

Статтю присвячено висвітленню сутності та правового змісту форм та способів захисту трудових прав. Обґрунтовано зміст понять «форма захисту трудових прав» та «способи захисту трудових прав». Проаналізовано наукові позиції стосовно доцільності виділення властивих трудовим правовідносинам способів захисту прав. Акцентовується на взаємозалежності між формою захисту та суб'єктом його здійснення, з одного боку, та способом захисту та діями, спрямованими на усунення протиправного впливу на об'єкт захисту, з іншого боку.

**Ключові слова:** форма захисту, способи захисту, юрисдикційні форми захисту, неюрисдикційна форма захисту.

Статья посвящена освещению определения сущности и правового содержания форм и способов защиты трудовых прав. Обосновано содержание понятий «форма защиты трудовых прав» и «способы защиты трудовых прав». Проанализированы научные позиции относительно целесообразности выделения присущих трудовым правоотношениям способов защиты прав. Акцентируется внимание на взаимозависимости между формой защиты и субъектом его осуществления, с одной стороны, и способом защиты и действиями, направленными на устранение противоправного воздействия на объект защиты, с другой стороны.

**Ключевые слова:** форма защиты, способы защиты, юрисдикционные формы защиты, неюрисдикционная форма защиты.

© ЦИМБАЛА І.З. – аспірант кафедри соціального права (Львівський національний університет імені Івана Франка)

The article deals with clarification of the definition of the essence and legal content of forms and methods of protection of labor rights. The content of concepts «the form of protection of labor rights» and «methods of protecting labor rights» is substantiated. The scientific positions concerning expediency of allocation of labor legal relations of methods of protection of rights are analyzed. Attention is drawn to the interdependence between the form of protection and the subject of its implementation, on the one hand, and the method of protection and actions aimed at eliminating the unlawful influence on the object of protection, on the other hand.

**Key words:** *form of protection, methods of protection, jurisdictional forms of protection, non-jurisdictional form of protection.*

**Вступ.** Забезпечення можливості захисту права завжди слугувало важливою передумовою його реальної та ефективної реалізації. Не викликає сумніву те, що якщо не буде створено чіткої механізми захисту прав, у тому числі трудових, то їх закріплення матиме лише і виключно декларативний характер. Складно не погодитись із тим, що тривалість кризових явищ в економіці та відсутність законодавчого акта у сфері трудових правовідносин, який би відповідав вимогам сучасних суспільних перетворень, мають безпосередній вплив на стан дотримання трудових прав. Саме тому питання як і за допомогою чого суб'єкти трудових правовідносин можуть захистити своє порушене, оспорене або невизнане право, звучить дедалі частіше.

Оскільки прийняття нового Трудового кодексу України є тривалим та поступовим процесом, представники науки трудового права мають, як ніколи, за допомогою комплексного та детального дослідження наукових позицій, актів законодавства та практики їх застосування сформувати найкращі, на їх погляд, пропозиції до розуміння базових понять у трудовому праві, які могли б бути враховані у новому законодавчому акті.

Беззаперечно, питання форм та способів захисту прав та/або законних інтересів, у тому числі трудових, неодноразово досліджувалось як українськими, так і зарубіжними вченими. При цьому в таку доктринальну базу входять і праці радянського періоду, авторами яких були, зокрема, В.П. Воложанин, А.А. Добровольский, Д.М. Чечот, О.С. Йоффе, Ю.К. Толстой, Г.Я. Стоякин. Водночас особливе значення для розвитку науки трудового права в цій частині мають дослідження сучасного періоду, які не лише ґрунтуються на міцній теоретичній основі праць радянського періоду, але і враховують вимоги сучасного стану на ринку праці. До таких науковців належать П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Л.П. Грузінова, В.В. Жернаков, С.І. Запара, О.І. Процевський, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева та ін.

Водночас особливе значення для розвитку досліджень способів захисту трудових прав за законодавством України має науковий доробок саме українських вчених, які не лише аналізували загальні засади правового регулювання форм захисту трудових прав, але й пропонували виділяти в сфері трудових правовідносин спеціальні способи захисту прав. До їх числа належать праці О.Є. Соніна, І.В. Лагутіної, Т.Л. Постригань, М.В. Сорочишин та ін.

Поряд із цим, незважаючи на таку кількість наукових робіт, досі існує ціла низка загально-теоретичних та практичних питань, пов'язаних із розумінням понять форми та способів захисту трудових прав, можливості застосування цивільно-правових способів захисту у трудових правовідносинах, а також формуванням цілісного механізму захисту трудових прав із його відображенням у нормах трудового законодавства.

**Постановка завдання.** Серед цілей, досягненню яких сприяє ця стаття, варто виділити з'ясування змісту понять «форма захисту трудових прав» та «способи захисту трудових прав», комплексний аналіз способів, що можуть бути використані для захисту порушеного, невизнаного або оспореного трудового права, доцільність виділення у межах трудових правовідносин способів захисту прав, які притаманні саме їм.

**Результати дослідження.** У науковій літературі зустрічаються такі поняття, як «форми захисту», «способи захисту» та «заходи захисту», що зумовлює необхідність встановлення їх суті та різниці між ними. Словник української мови подає поняття «форма» як зовнішній вияв якого-небудь явища, пов'язаний з його сутністю, змістом; спосіб здійснення, виявлення будь-якої дії [1, с. 601]. На нашу думку, таке визначення може створити перешкоди для чіткого розуміння форми захисту трудових прав та законних інтересів, адже необхідно проводити розмежування між власне формою, що властива матеріальному світу, і формою юридичною (процесуальною).

Вдаючись до аналізу пропонуваніх представниками науки визначень поняття «форма захисту», видається виокремити два основні підходи до розуміння змісту такої категорії: як сукупність певних заходів та порядок їх реалізації, з одного боку, та через діяльнісний аспект, з іншого.

До прихильників першого підходу належить В.П. Воложанин, який вважає, що під формою захисту трудових прав варто розуміти визначений законом порядок захисту прав та інтересів, здійснюваний тим чи іншим юрисдикційним органом залежно від його природи [2, с. 27]. Цей підхід був підтриманий і у публікаціях більш сучасного періоду, зокрема, Р.С. Харчук, яка визначила форму захисту трудових прав працівників як комплекс чітко встановлених у законодавстві правових процедур, спрямованих на скасування обмежень реалізації певних трудових прав і/або поновлення порушених із метою їх подальшого належного застосування у сфері праці, що здійснюються компетентними правозастосовними органами і самою уповноваженою особою в рамках правозахисного процесу [3, с. 10].

Недоліком цих визначень, на нашу думку, є те, що згадуючи або лише правозастосовчі, або лише юрисдикційні органи, науковці значно звужують коло суб'єктів, які правомочні здійснювати захист у сфері трудових правовідносин.

Водночас представником другого підходу можемо вважати М.К. Треушнікова, який розглядає форму захисту як передбачену законом діяльність компетентних органів щодо захисту права, тобто щодо встановлення фактичних обставин, застосування норм права, визначення способів захисту і винесення рішення [4]. Не погоджуючись із таким визначенням, варто зазначити, що автор із невідомих причин не згадує у поданій дефініції такої форми захисту права, як самозахист. Т.А. Несторова тлумачить форму захисту як вид юридичної діяльності, в якій протікають охоронні правовідносини з приводу трудового права [5, с. 97]. Підтримуючи позицію, згідно з якою захист прав вважається нами активною вольовою поведінкою, тобто дією, не можна погодитись із думкою Т.А. Несторової, адже обидві категорії – «форма захисту» та сам «захист» – не можуть визначатись через діяльнісний аспект.

Тому найбільш обґрунтованим видається розуміння поняття «форма захисту трудових прав та законних інтересів» як встановленого законодавством порядку здійснення правомочними суб'єктами трудових правовідносин сукупності заходів, спрямованих на усунення порушення, невизнання та оспорення трудових прав та законних інтересів, а також відшкодування заподіяної такими посяганнями шкоди.

Проводячи класифікацію форм захисту прав, науковці беруть за критерій розподілу різні чинники. Наприклад, взявши за основу розподілу процесуальний засіб захисту, А.А. Добровольський виділив позовну та непозовну форму захисту [6, с. 42]. Ряд науковців здійснює розподіл форм за суб'єктами, що здійснюють захист, проте навіть у разі застосування такого єдиного критерію вчені пропонують досить різноманітні форми захисту прав. Так, М.Н. Марченко згідно з цим критерієм виділяє судову форму, яка здійснюється внаслідок діяльності органів судової влади, та спеціальну форму, яка здійснюється внаслідок діяльності адміністративних органів [7, с. 34]. Ю.Н. Андрєєв виділяє міжнародну, державну, недержавну форми і самозахист [8, с. 308]. Наведені варіанти класифікації форм захисту є досить поширеними, проте, на нашу думку, містять певні недоліки: або виключають самозахист, або не надають змоги виділити єдиний критерій для поділу.

Намагаючись усунути такого роду розбіжності, І.В. Лагутіна взяла за основу суб'єктний критерій та виділила юрисдикційну форму (діяльність передбачених законом органів (органів із розгляду трудових спорів, органів із нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю) та неюрисдикційну (дії працівників із захисту трудових прав та інтересів, які здійснюються ними самостійно, без звернення до відповідних юрисдикційних органів) [9, с. 37]. У межах юрисдикційної форм автор також виділяє національний захист (в органах, уповноважених розглядати трудові спори та органах державного нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю) та міжнародний захист (здійснюється за участю МОП, Європейського суду з прав людини). Принцип такого поділу видається нам логічним та послідовним, оскільки цей критерій можна вважати найбільш узагальнюючим щодо усіх можливих форм захисту.

У межах відповідної форми особа обирає і спосіб захисту свого порушеного, оспореного або невизнаного права та/або законного інтересу. Словник української мови розуміє «спосіб» як певну дію, прийом або систему прийомів, яка дає змогу зробити, здійснити що-небудь, досягти чогось; те, що служить знаряддям, засобом тощо в якійсь справі, дії [10, с. 503].

З.В. Ромовська стверджує, що під способом захисту треба розуміти концентрований вираз змісту міри державного примусу, за допомогою якого відбувається досягнення бажаного для особи, право чи інтерес якої порушені, правового результату [11, с. 13]. Вважаємо, що пропоноване автором визначення можливе для застосування лише тоді, коли йдеться про способи захисту у межах юрисдикційної форми захисту, оскільки державний примус неюрисдикційній формі не притаманний.

На думку Т.В. Іванкіної, спосіб захисту – це конкретна дія, спрямована на захист суб'єктивного права та охоронюваного законом інтересу або на усунення перешкод до здійснення суб'єктивного права [12, с. 91–92].

Проаналізувавши позицію В.Я. Бурака, можна зробити висновок, що автор визначає способи захисту як дії та приписи органів, що захищають трудові права, і які спрямовані на відновлення порушених або оспорюваних прав суб'єкта трудового правовідношення [13, с. 218].

Д.М. Чечот стоїть на такій позиції: якщо форма захисту визначає порядок юридичної діяльності з захисту прав, то способи захисту є передбачені законом діями, спрямованими на усунення перешкод при здійсненні прав суб'єктами [14, с. 59].

Так, аналізуючи викладені вище позиції щодо поняття способу захисту та притримуючись вищеописаної класифікації форм, вбачаємо чіткий взаємозв'язок між суб'єктом здійснення захисту та формою захисту, з одного боку, та між способом захисту та комплексом дій чи дією, спрямованими на відновлення права, що зазнало протиправного впливу. З огляду на це, під способами захисту трудових прав та інтересів розуміємо дії, що вчиняються суб'єктом захисту (юрисдикційними органами, самою уповноваженою особою чи її представниками) з метою відновлення порушеного, оспореного чи невизнаного трудового права та/або інтересу шляхом припинення та/або попередження порушень трудового законодавства, і відшкодування заподіяної шкоди.

Зважаючи на самостійність кожної галузі права, логічним видається і існування специфічних способів захисту прав у межах кожної з них. Проте у доктрині трудового права так і немає єдності думок щодо того, чи існують притаманні тільки трудовому праву способи захисту, чи порушені, оспорені, невизнані трудові права захищаються способами, встановленими цивільним законодавством.

Свою чергою, ч. 2 ст. 16 Цивільного кодексу України передбачає, що способами захисту цивільних прав та інтересів можуть бути: 1) визнання права; 2) визнання правочину недійсним; 3) припинення дії, яка порушує право; 4) відновлення становища, яке існувало до порушення; 5) примусове виконання обов'язку в натурі; 6) зміна правовідношення; 7) припинення правовідношення; 8) відшкодування збитків та інші способи відшкодування майнової шкоди; 9) відшкодування моральної (немайнової) шкоди; 10) визнання незаконними рішення, дій чи бездіяльності органу державної влади, органу влади Автономної Республіки Крим або органу місцевого самоврядування, їхніх посадових і службових осіб. Суд може захистити цивільне право або інтерес іншим способом, що встановлений договором або законом [15]. Принагідно варто також звернути увагу на те, що будь-який перелік способів захисту як у Кодексі законів про працю України, так і у проектах Трудового кодексу України відсутній.

Вищенаведене підводить нас до питання: чи можна способи захисту цивільних прав та інтересів застосовувати за аналогією у відповідних трудових правовідношеннях?

Цивільне законодавство не містить визначення поняття способів захисту цивільних прав та інтересів. На думку Верховного Суду України, за їх призначенням вони можуть вважатися визначеним законом механізмом матеріально-правових засобів здійснення охорони цивільних прав та інтересів, що приводиться в дію за рішенням суду у разі їх порушення чи реальної небезпеки такого порушення [16, с. 21]. З цієї метою суд має з'ясувати характер спірних правовідносин сторін (предмет та підставу позову), характер порушеного права позивача та можливість його захисту в обраний ним спосіб. Варто вважати, що конкретний об'єкт захисту безпосередньо впливає на обрання належного способу здійснення останнього.

Тому, на думку Верховного Суду України, способи захисту мають універсальний характер, вони можуть застосовуватись до всіх чи більшості відповідних суб'єктивних прав.

У багатьох наукових публікаціях із трудового права з метою належного захисту прав учасників трудових відносин пропонується і надалі йти шляхом заповнення накопиченого в цивільному законодавстві досвіду врегулювання відносин щодо захисту порушеного цивільного права, в тому числі, в частині таких способів [17, с. 330]. Водночас деякі науковці вважають такий шлях вирішення неправильним, оскільки певною мірою нівелюється роль трудового права та встановлюється міжгалузевий характер цивільного права, що створює вагому проблему, адже цивільні

способи захисту не завжди можуть захистити деякі трудові права, а тому необхідно застосувати способи, які є властивими для трудового права [18, с. 27].

Кожна з позицій щодо такої проблематики має одночасно і позитивну, і негативну сторони. З одного боку, галузеве законодавство при закріпленні відповідних йому способів захисту більшою мірою враховуватиме правовий статус суб'єктів трудових правовідносин, проте, з іншого боку, відсутність чіткого переліку способів захисту трудових прав створює широке поле для варіації при формулюванні позовної вимоги, адже невірний обраний спосіб захисту та неправильно сформульовані позовні вимоги можуть стати причиною для відмови у задоволенні позову (зазначене знаходить своє підтвердження і у судовій практиці, зокрема у ухвалі Апеляційного суду міста Севастополя від 15.10.2013 р. по справі № 765/1097/13-ц [19].

О.Є. Сонін переконаний, що, по-перше, способи захисту трудових прав будуть відповідати вимозі ефективності в тому разі, коли правові приписи, що закріплюють такі способи, будуть прямо встановлюватись або, принаймні, прямо впливати з положень актів законодавства про працю; по-друге, задля досягнення відповідності способів захисту трудових прав вимозі ефективності має бути вирішене завдання забезпечення побудови цілісної системи таких способів. При цьому вимога системності стосовно способів захисту трудових прав має розумітись у такий спосіб, що кожне суб'єктивне право, передбачене (встановлене) актами законодавства про працю, кожне суб'єктивне право, можливість установа якого шляхом домовленості між учасниками відносин, на які поширюється чинність актів законодавства про працю, визнається правотворчими актами, має бути «оздоблене» відповідним способом захисту [20, с. 176].

Ю.Н. Полетаєв виділяє як заходи захисту у трудовому праві такі: поновлення на роботі; зміна дати та формулювання звільнення; визнання недійсним догорів про працю; утримання із заробітної плати; стягнення на користь працівника сум, які йому належать; допуск до роботи незаконно відсторонених працівників; зворотнє стягнення з працівника коштів, виплачених йому за рішенням органу по розгляду трудових спорів у разі відміни цього рішення [21, с. 104]. Аналізуючи цю позицію, варто наголосити, що автор закріплює не заходи, а способи захисту трудових прав. Безперечно, погодитись із таким поділом складно, адже визначений вченим спосіб захисту, що полягає у зворотньому стягненні з працівника коштів, виплачених йому за рішенням органу по розгляду трудових спорів при відміні цього рішення, є як стягненням безпідставно набутого майна.

Вважаємо, що виділення у межах трудового права певних специфічних, властивих саме цій галузі права способів захисту прав та/або інтересів не позбавлене логіки та сприятиме побудові більш цілісного та послідовного інституту захисту трудових прав, адже якщо законодавець надає суб'єктам трудових правовідносин низку прав, то для забезпечення можливості їх ефективної реалізації має встановити і низку дієвих способів їх захисту. Безперечно, способи захисту трудових прав матимуть своєю міцною теоретичною основою вже усталені способи захисту цивільних прав. Проте закріплення галузевих способів захисту в рамках трудового права дасть змогу врахувати, які ж дії суб'єкта захисту доцільно вчиняти з огляду на правовий статус особи, специфіку конкретних трудових правовідносин та зміст самого права та/або інтересу, що було піддане протиправному посяганню саме в розрізі трудових правовідносин.

Водночас низка науковців, що схиляються до виокремлення способів захисту у трудових правовідносинах, класифікує їх за доволі різними критеріями.

Повертаючись до вищезгаданих способів захисту, встановлених ст. 16 ЦК України, зауважуємо, що законодавець не вказує на вичерпність такого переліку та надає право суду захистити порушене право і іншими способами, встановленими договором, законом або судом у визначених законом випадках. Таке формулювання було відображене і у кодифікованих актах часів радянської влади та наштовхнуло низку науковців на здійснення поділу способів захисту на загальні (універсальні), тобто ті, що закріплені у нормі Загальної частини кодифікованого акта, та спеціальні, встановлені в окремих інститутах/нормах [22, с. 108]. Вважаємо, що така класифікація має суто теоретичний характер, оскільки фактично може вказати нам лише на умовне розташування способу захисту у тексті закону. Крім того, складно погодитись із думкою про можливість виділення певних універсальних способів захисту, адже в кожному конкретному випадку для захисту порушеного/оспорованого/невизнаного права застосовується той спосіб, який відповідає змісту такого права та підставі протиправного посягання. Тобто не існує та об'єктивно не може існувати способів захисту, що можуть бути застосовані для захисту всіх, без винятку, трудових прав та/або інтересів. Так, безглуздим видається використання такого способу захисту, як визнання трудово-го договору недійсним за наявності підстав для його розірвання.



Ще один доволі поширений критерій для класифікації – суб'єкт вчинення певної дії. Виходячи із такого чинника, виокремлюють: позаюрисдикційні способи захисту (способи, реалізація яких здійснюється самою уповноваженою особою як самозахист); змішані способи (способи, реалізація яких може бути здійснена як за допомогою юрисдикційних органів, так і самим уповноваженим суб'єктом); юрисдикційні способи (реалізація яких може бути здійснена лише юрисдикційним органом) [23, с. 7.]. З огляду на вже досліджений нами тісний взаємозв'язок між формою захисту та суб'єктом, вбачаємо певну змішаність категорій «способи захисту» та «форми захисту». Проте варто зауважити, що такий підхід до поділу має практичне значення, адже, наприклад, якщо розірвання трудового договору може бути реалізоване і у межах самозахисту, так і у межах юрисдикційної форми, то визнання трудового договору недійсним може бути вчинене лише судом.

Варто зауважити, що представники науки трудового права при класифікації способів захисту трудових прав розподіляють їх таким чином, що це дає змогу простежити певний правовий наслідок у разі застосування таких способів. Наприклад, І.В. Лагутіна здійснює поділ залежно від меж впливу на порушника та виділяє відновні (спрямовані на поновлення становища, що існувало до порушення), способи, що припиняють (спрямовані на припинення дій, які порушують права та інтереси, забезпечуючи можливість безперешкодної реалізації прав), та штрафні (пов'язані з настанням додаткових несприятливих наслідків для порушника). [9, с. 37].

В.Я. Буряк, поділяючи способи захисту на процесуальні та матеріально-правові, класифікує останні таким чином: відновлювальні (спрямовані на відновлення становища, що існувало до порушення суб'єктивного трудового права) та компенсаційні (спрямовані відшкодувати працівнику заподіяну матеріальну шкоду та завдані моральні страждання шляхом покладення на порушника додаткових обов'язків) [24, с. 156]. До першої групи автор включає поновлення на попередній роботі незаконно звільненого працівника, поновлення на роботі незаконно переведеного працівника, зміну дати і формулювання причини звільнення та виправлення неправильних записів у трудовій книжці працівника, зняття дисциплінарного стягнення, накладеного із порушенням закону, визнання умов договорів про працю недійсними. Відповідно, до другої групи входить відшкодування працівнику матеріальної та/або моральної шкоди. При цьому як окремих способів захисту розглядається зобов'язання роботодавця укласти трудовий договір.

Підтримуючи наукові погляди А.П. Вершиніна [25, с. 42], М.В. Лушнікова та А.М. Лушніков висловлюють думку, що в межах юрисдикційної форми захисту трудових прав може здійснюватись у такі способи: 1) відновлювальні, що включають відновлення порушених прав шляхом поновлення на роботі; присудження до виконання обов'язку; 2) припиняючі, до яких входять: винесення уповноваженим органом із нагляду за дотриманням трудового законодавства припису про усунення порушень трудового законодавства; визнання страйку незаконним; визнання умов трудового договору, колективного трудового договору такими, що не підлягають виконанню (недійсними); визнання нормативного акта про працю недійсним у судовому порядку [26, с. 123].

Як вже було зазначено раніше, обрання того чи іншого способу захисту залежить як від змісту безпосереднього об'єкта захисту (наприклад, право на оплату праці, право на час відпочинку, право на страйк), так і від підстави для його здійснення (порушення, невизнання, оспороження). При цьому у деяких випадках особа може застосовувати кілька способів. Наприклад, якщо працівник вважає, що його звільнення було незаконним, то він може звернутись до суду із вимогою визнати звільнення незаконним, здійснити оплату вимушеного прогулу та поновити його на роботі. Вирішальним у процесі вибору способу захисту права буде саме мета, досягнення якої, на думку працівника, сприятиме в подальшому оптимальній реалізації права, що було піддане протиправному впливу. Так, якщо працівник вважає, що його звільнення було вчинено з порушенням законодавчих норм, проте не бажає далі перебувати у трудових правовідносинах із роботодавцем, то доречними способами захисту будуть визнання звільнення незаконним та стягнення заборгованості за час вимушеного прогулу.

На нашу думку, у разі здійснення класифікації способів захисту трудових прав та інтересів найбільш практичним є критерій мети, адже саме він дає нам змогу зрозуміти, якого правового наслідку особа хоче досягти при успішному захисті свого порушеного, оспореного або невизнаного права.

На основі цього критерію вважаємо за доцільне виділити такі способи захисту трудових прав та інтересів: способи, спрямовані на відновлення трудового права (поновлення на роботі, визнання наказу про накладення дисциплінарного стягнення незаконним), отримання компенсації та/або відшкодування шкоди (стягнення моральної шкоди, стягнення середньої заробітної

плати за час вимушеного прогулу), припинення трудових правовідносин повністю або частково (визнання умов трудового договору недійсними, визнання трудових відносин припиненими).

Варто також підкреслити, що відсутність у проекті Трудового кодексу України (зарєєстрований за № 1685 та прийнятий в редакції до другого читання) окремих норм щодо регулювання інституту захисту трудових прав не покращує ситуацію, що має місце в сучасних умовах на ринку праці. Тому, безперечно, варто вважати нагальною потребу закріплення у Трудовому кодексі України якісного нормативного регулювання цього інституту, що стало б міцною основою в реалізації механізму захисту трудових прав.

Щодо подальших досліджень проблематики форм та способів захисту трудових прав, то вважаємо, що на етапі розроблення та затвердження нового кодифікованого акта – Трудового кодексу України, є необхідність і надалі здійснювати глибокий аналіз цієї проблематики, зокрема в частині розроблення нових способів захисту трудових прав, які могли б бути закріплені в нормах трудового законодавства для забезпечення суб'єктам цих правовідносин змоги ефективно усунути будь-який протиправний вплив на їхні права.

**Висновки.** Проведене у межах статті дослідження дає змогу зробити наведені нижче висновки.

1) Під формою захисту трудових прав та законних інтересів розуміємо встановлений законодавством порядок здійснення правомочними суб'єктами трудових правовідносин сукупності заходів, спрямованих на усунення порушення, невизнання та оспорювання трудових прав та законних інтересів, а також відшкодування заподіяної такими посяганнями шкоди.

2) Найбільш всеохоплюючою та логічною вважаємо класифікацію форм захисту трудових прав, здійснену на основі суб'єктного критерію. Керуючись таким принципом поділу, погоджуємось із виділенням юрисдикційної (діяльність передбачених законом органів (органів із розгляду трудових спорів, органів з нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю) та нею-юрисдикційної форми (дії працівників із захисту трудових прав та інтересів, які здійснюються ними самостійно, без звернення до відповідних юрисдикційних органів).

3) Вважаємо чіткий взаємозв'язок між суб'єктом здійснення захисту та формою захисту, з однієї сторони, та між способом захисту та комплексом дій чи дією, спрямованими на відновлення права, що зазнало протиправного впливу.

4) Під способами захисту трудових прав та інтересів розуміємо дії, що вчиняються суб'єктом захисту (юрисдикційними органами, самою уповноваженою особою чи її представниками) з метою відновлення порушеного, оспореного чи невизнаного трудового права та/або інтересу шляхом припинення та/або попередження порушень трудового законодавства, і відшкодування заподіяної шкоди.

5) Вважаємо, що виділення у межах трудового права певних специфічних, властивих саме цій галузі права способів захисту прав та/або інтересів не позбавлене логіки та сприятиме побудові більш цілісного та послідовного інституту захисту трудових прав, адже якщо законодавець надає суб'єктам трудових правовідносин низку прав, то для забезпечення можливості їх ефективної реалізації має встановити і низку дієвих способів їх захисту. Безперечно, способи захисту трудових прав матимуть своєю міцною теоретичною основою вже усталені способи захисту цивільних прав. Проте закріплення галузевих способів захисту в рамках трудового права дасть змогу врахувати, які ж дії суб'єкта захисту доцільно вчиняти з огляду на правовий статус особи, специфіку конкретних трудових правовідносин та зміст самого права та/або інтересу, що було піддане протиправному посяганням саме в розрізі трудових правовідносин.

6) Обрання того чи іншого способу захисту залежить як від змісту безпосереднього об'єкту захисту (наприклад, право на оплату праці, право на час відпочинку, право на страйк), так і від підстави для його здійснення (порушення, невизнання, оспорювання). При цьому у деяких випадках особа може застосовувати кілька способів. Вирішальним у процесі вибору способу захисту права буде саме мета, досягнення якої, на думку працівника, сприятиме в подальшому оптимальній реалізації права, що було піддане протиправному впливу.

7) При здійсненні класифікації способів захисту трудових прав та інтересів найбільш практичним є критерій мети, адже саме він дає нам змогу зрозуміти, якого правового наслідку особа хоче досягти при успішному захисті свого порушеного, оспореного або невизнаного права. На основі цього критерію вважаємо за доцільне виділити такі способи захисту трудових прав та інтересів: способи, спрямовані на відновлення трудового права (поновлення на роботі, визнання наказу про накладення дисциплінарного стягнення незаконним), отримання компенсації та/або відшкодування шкоди (стягнення моральної шкоди, стягнення середньої заробітної плати за час

вимушеного прогулу), припинення трудових правовідносин повністю або частково (визнання умов трудового договору недійсними, визнання трудових відносин припиненими).

**Список використаних джерел:**

1. Словник української мови в 11 т. / [ред. колег. А.А. Бурячок, Г.М. Гнатюк]. К.: Наукова думка, 1970–1980. Т. 10: Т–Ф / [ред. А.А. Бурячок, Г.М. Гнатюк]. К.: Наукова думка, 1979. 617 с.
2. Воложанин В.П. Несудебные формы разрешения гражданско-правовых споров. Свердловск: Средне-Урал. книжн. изд-во, 1974. 202 с.
3. Харчук Р.С. Розвиток форм захисту трудових прав працівників за умов формування ринкових відносин в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Л., 2011. 21 с.
4. Треушников М.К. К вопросу о способах и мерах защиты трудовых прав работников. URL: <http://www.viv-online.ru/science/publ/bulleten14/page23.html/>.
5. Нестерова Т.А. Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. Пермь, 2005. 511 с.
6. Добровольский А.А. Исковая форма защиты права. М.: Изд-во МГУ, 1965. 161 с.
7. Проблемы теории государства и права: Учебное пособие / М.Н. Марченко, О.Э. Лейст, В.Д. Попков и др. / Под ред. М.Н. Марченко. М.: Юрист, 2002. 656 с.
8. Андреев Ю.Н. Механизм гражданско-правовой защиты. М.: Норма – ИНФРА-М, 2010. 464 с.
9. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: Монографія. Одеса: Фенікс, 2008. 114 с.
10. Словник української мови в 11 т. / [ред. колег. І.С. Назарова, О.П. Петровська, Л.Г. Скрипник, Л.А. Юрчук]. К.: Наукова думка, 1970–1980. – Т. 9: С / [ред. І.С. Назарова, О.П. Петровська, Л.Г. Скрипник, Л.А. Юрчук]. К.: Наукова думка, 1978. 683 с.
11. Ромовська З.В. Защита в советском семейном праве. Львов: Изд-во при ЛГУ изд. объедин. «Вища школа», 1985. 180 с.
12. Иванкина Т.В. Вопросы защиты трудовых прав в свете новой кодификации трудового законодательства. Материалы всеросс. науч.-практ. конф. в области трудового права и права социального обеспечения. М., 2003. 280 с.
13. Бурак В.Я. Поняття права на захист трудових прав працівників. Вісник Львівського університету: Серія юридична. 2006. Вип. 43. С. 216–221.
14. Чечот Д.М. Суб'єктивне право и форми его защиты. Л., 1968. 72 с.
15. Цивільний кодекс України: від 16.01.2003 р., № 435–IV. ВВР України. 2002. № 40. Ст. 356.
16. Аналіз практики застосування судами ст. 16 Цивільного кодексу України. Вісник Верховного Суду України. 2014. № 8 (168). С. 17–34.
17. Жернаков В.В. Теоретичні та практичні питання інституту захисту прав людини в сфері праці. Актуальні проблеми держави і права. 2005. Вип. 25. С. 329–335.
18. Правові засади захисту трудових прав працівників. Навчальний посібник. К.: Істина, 2013. 186 с.
19. Ухвала Апеляційного суду м. Севастополь від 15.10.2013 р. по справі № 765/1097/13-ц. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/34193496/>.
20. Сонін О.Є. Щодо ефективності способів захисту трудових прав. Актуальні проблеми політики: зб. наук. праць / кер. авт. кол. С.В. Ківалов; відп. за вип. Л.І. Кормич. Миколаїв: Вид-во «Іліон», 2009. Вип. 38. С. 175–179.
21. Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве: учеб. пособие. М., 2004. 184 с.
22. Иоффе О.С., Толстой Ю.К. Основы советского гражданского законодательства. Л.: Изд-во ЛГУ, 1962. 216 с.
23. Стоякин Г.Я. Меры защиты в советском праве: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03 / Свердловский юридический институт. Свердловск, 1973. 18 с.
24. Правові засади захисту трудових прав працівників. Навчальний посібник / Бурак В.Я. К.: Істина, 2013. 186 с.
25. Вершинин А.П. Выбор способа защиты гражданских прав. СПб., 2000. С. 42.
26. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб.: Издательство Р. Асланова «Юридический Центр Пресс», 2006. 749 с.