

**ЛІТЕРАТУРА:**

1. Колосова В. В. Правовая защита, судебная защита, суд [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.kmcon.ru/main/articles/jurist4/jurist4\\_3670.html](http://www.kmcon.ru/main/articles/jurist4/jurist4_3670.html).
2. Аболонин Г.О. Массовые иски / Г.О. Аболонин. – М.: Волтерс Клувер, 2011. – 416 с.
3. Federal Rules of Civil Procedure. Rule 23. Class Actions [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.law.cornell.edu/rules/frcp/rule\\_23](http://www.law.cornell.edu/rules/frcp/rule_23).
4. Federal Court of Australia act 1976 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.austlii.edu.au/au/legis/cth/consol\\_act/fcoaa1976249/](http://www.austlii.edu.au/au/legis/cth/consol_act/fcoaa1976249/).
5. Бичкова, Світлана Сергіївна. Цивільний процесуальний статус осіб, які беруть участь у справах позовного провадження: Монографія / С.С. Бичкова. – К.: Атика, 2011. – 420 с.
6. Адвокатура України: Навч. посіб. : У 2 кн./ За ред. доктора юридичних наук, професора С.Я. Фурси. – К.: Видавець Фурса С.Я.: КНТ, 2007. – Кн.1. – 940 с.
7. Павлунік І. А. Представництво у цивільному процесі України : автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.03 «Цивільне право і цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право» / Ігор Анатолійович Павлунік ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2002. – 19 с.
8. Журбин Б. Собрание группы лиц как выражение принципа диспозитивности при рассмотрении арбитражными судами дел по групповым искам / Б.Журбин // Арбитражный и гражданский процесс. – 2011. – № 10. – С. 22–25.



УДК 342.734 : 349.22

**Дрозд О. Ю.**, доцент кафедри  
адміністративної діяльності НАВС, к.ю.н.;  
**Белінська Ю. Б.**, студентка юридичного  
факультету ЛНУ імені Івана Франка

## **Ознаки колективних форм захисту трудових прав працівників**

У статті проведено загальнотеоретичну характеристику колективних форм захисту трудових прав працівників. Надана авторська класифікація ознак колективних форм захисту трудових прав працівників і розглянуто сутність кожної.

**Ключові слова:** ознака, колективні форми захисту, трудові права, працівник, роботодавець.

В статье проведена общетеоретическая характеристика коллективных форм защиты трудовых прав работников. Данна авторская классификация признаков коллективных форм защиты трудовых прав работников и рассмотрено сущность каждой.

**Ключевые слова:** признак, коллективные формы защиты, трудовые права, работник, работодатель.

In the article provided general theoretical characteristic of collective forms of protection of workers labor rights. Given author's classification of signs of collective forms of protection of workers labor rights and the essence of each.

**Keywords:** sign, collective forms of protection, labor rights, employee, employer.

**Актуальність теми.** На сьогодні для України як правової, демократичної, соціальної держави питання щодо забезпечення реалізації природних й основоположних прав людини є дуже актуальним. Право на працю, як й інші трудові права працівників є невід'ємними правами людини за відсутності яких важко уявити

її існування як у соціальному, економічному та культурному плані. Тому захист таких прав має займати одну з найбільш пріоритетних ланок серед головних цілей держави. Колективний захист та охорона трудових прав працівників обумовлені самою природою трудових відносин, тому що участь в трудових відносинах двох протилежних сторін – роботодавця та працівника викликає часті розбіжності інтересів, які, щонайперше, повинні бути врегульовані колективними діями чи однією зі сторін, або спільними діями обох сторін. Вищезазначене у своїй сукупності вказує на актуальність проведення загальнотеоретичної характеристики форм захисту трудових прав працівників.

**Стан наукового дослідження.** Питання ознак колективних форм захисту трудових прав працівників висвітлювалося в тій чи іншій мірі у наукових працях наступних вчених: Н. Б. Болотіна, А. П. Вершинін, В. В. Волинець, Н. Д. Гетьманцев, В. П. Грибанов, В. В. Жернаков, В. І. Журавель, С. І. Запара, А. Т. Зубкова, М. І. Іншин, Л. І. Лазор, В. Б. Румянцев, О. В. Стасів, Г. П. Тимченко, В. І. Щербина та інші. Проте, незважаючи на рівень дослідженості питання особливостей колективних форм захисту трудових прав працівників зазначеними видатними авторами і не применюючи їх роль в аналізі даної проблематики, на нашу думку, тематика характеристики колективних форм захисту трудових прав працівників все ж потребує більш грунтного та комплексного наукового підходу.

**Метою статті** є надання загальнотеоретичної характеристики ознак колективних форм захисту трудових прав працівників. Для досягнення поставленої мети потрібно виконати **наступні завдання:** надати авторську класифікацію ознак колективних форм захисту трудових прав працівників; з'ясувати значення кожної ознаки колективних форм захисту трудових прав працівників і провести її науково-теоретичний огляд.

**Виклад основних положень.** Досі в науці трудового права не було представлено чіткої класифікації рис колективних форм захисту трудових прав працівників. У зв'язку з цим ми надамо власну і обґрунтуємо її сутність. Отже, до характерних галузевих ознак колективних форм захисту трудових прав працівників ми відносимо: 1) такий захист здійснюється, коли порушення суб'єктивних трудових прав вже відбулося чи продовжується; 2) колективний захист здійснюється за допомогою спеціальних органів чи організацій, які наділені такими повноваженнями; 3) участь у здійсненні колективного захисту трудових прав беруть сторони трудового договору особисто або за допомогою їх представників; 4) колективний захист трудових прав працівників здійснюється у формі дії (бездіяльності); 5) можливість захищати свої трудові права та свободи не забороненими законом способами колективного захисту трудових прав працівників; 6) метою застосування колективних форм захисту трудових прав працівників є забезпечення недоторканності права, припинення порушення та ліквідація його наслідків; 7) можливість подальшого оскарження дій осіб, які захищають свої трудові права; 8) тимчасовість дії примиреної процедури; 9) обов'язкова участь сторін; 10) розгляд колективного трудового спору завжди пов'язаний з фінансовими витратами.

Розглянемо детальніше, що собою являють вище вказані ознаки.

Перша ознака обумовлює стан, коли колективний захист трудових прав працівників здійснюється у разі порушення трудового права чи законних інтересів працівників, або, іншими словами, у випадку виникнення розбіжностей між працівниками та роботодавцем. Це випливає із ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», в якому сказано, що колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникають між сторонами соціальних та трудових

відносин стосовно: а) вже існуючих або зміни існуючих соціальних та економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення або зміни колективних договорів чи угод; в) виконання колективних договорів, угод або окремих їх положень; г) невиконання вимог трудового законодавства [1]. А, власне, під захистом потрібно розуміти зазначений законодавством певний вид можливого або обов'язкового впливу на суспільні відносини для відновлення порушеного чи невизнаного права. Характерною особливістю при вирішенні розбіжностей є те, що кожна сторона зобов'язана бути присутньою під час примирної процедури у незалежності чи це трудовий колектив, чи роботодавець.

Другою ознакою є те, що колективний захист трудових прав працівників здійснюється за допомогою спеціальних органів чи організацій. До них ми відносимо: профспілкову організацію, організацію роботодавців та їх об'єднання, Національну службу посередництва та примирення, трудовий арбітраж та судовий захист трудових прав. Так, професійні спілки є громадськими організаціями, які відповідно до покладених на них завдань здійснюють захист та представництво трудових та соціально-економічних прав та законних інтересів їх членів. Проте особливістю є те, що професійна спілка здійснює захист та представництво законних інтересів лише її членів. Організації роботодавців, відповідно, покликані забезпечувати (представляти та відстоювати) права роботодавців. Національна служба посередництва і примирення покликана чинним законодавством сприяти вирішенню колективних трудових спорів та координувати діяльність примирної комісії та незалежного посередника. Судові органи покликані здійснювати правосуддя на загальних підставах, як це встановлено в Законі України «Про судоустрій і статус суддів» [2]. Трудовий арбітраж має право вирішувати колективні трудові спори, проте рішення його матиме силу обов'язкового лише у випадку попередньої домовленості сторін про це.

Третя ознака стосується участі сторін трудового договору особисто або за допомогою їх представників у здійсненні колективного захисту трудових прав. Сторонами трудового договору або спору є роботодавець та наймані працівники (ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»). Працівники, як сторони колективного трудового спору, для захисту своїх трудових та соціальних прав і законних інтересів повинні володіти правосуб'єктністю, тобто правоздатністю, дієздатністю та ділкітоздатністю. Роботодавці відповідно до своїх трудових прав мають право приймати на роботу працівників, вимагати від останніх належного виконання трудових обов'язків та інші права. Але одним із головних обов'язків, які стоять перед роботодавцями є забезпечення працівників відповідною заробітною платою та соціальними гарантіями, що встановлені чинним законодавством. Саме через недотримання таких обов'язків можуть виникнути трудові конфлікти між роботодавцем та найманими працівниками. Для захисту своїх трудових прав наймані працівники звертаються до своїх представників - професійних спілок, які представляють найманих працівників та виступають стороною у відповідному колективному трудовому спорі. А зі сторони роботодавців наявні організації роботодавців та їх об'єднання, метою і завданням яких є забезпечення представництва і захисту прав та законних інтересів роботодавців [3].

Четвертою ознакою є те, що колективний захист трудових прав працівників здійснюється у формі дії чи бездіяльності. У формі дії колективний захист трудових прав працівників проявляється, коли працівники використовують певні колективні засоби захисту трудових прав працівників, такі як: подання позову до суду; звернення за захистом у письмовій або усній формі до професійної спілки, трудового арбітражу чи до Національної

служби посередництва та примирення; факт укладення трудового чи колективного договору. А у формі бездіяльності спір здійснюється, коли працівники страйкують, тим самим показують, що вони не будуть працювати до тих пір, поки не буде відновлення або ж утвердження їх прав та законних інтересів. Така оцінка правомірної бездіяльності вимагає спеціального підходу зі сторони соціальної корисності. Вона є цілком віправданою, коли мова йде про використання деяких пасивних прав, до яких ми і віднесли право на страйк. В такому випадку, правомірна бездіяльність застосовується з метою виявлення свого ставлення до певних суспільних явищ, в даному випадку до роботодавця.

П'ята ознака, тобто така, як можливість захищати свої трудові права та свободи не забороненими законом способами колективного захисту трудових прав працівників свідчить про те, що до способів колективного захисту трудових прав працівників відносяться: 1) визнання умов трудового чи колективного договору недійсними; 2) відшкодування витрат; 3) відшкодування шкоди; 4) компенсація моральної шкоди; 5) компенсація витрат; 6) визнання наказу або дій власника чи органу, який уповноважений на це незаконними та інші способами, які передбачені чинним законодавством [4, с. 489].

Так, визнання умов трудового договору недійсними може бути у випадку, якщо дані умови суттєво погіршують стан працівників відповідно до чинного національного трудового законодавства. Такий колективний спосіб як відшкодування витрат застосовується у разі порушення роботодавцем вимог ст. 164 Кодексу законів про працю України [5, ст. 164], в якій сказано, що роботодавець зобов'язаний відшкодувати працівникам витрати на придбання спецодягу, якщо останній придбав його за власні кошти. Відшкодування моральної шкоди застосовується у випадку завдання шкоди здоров'ю працівникам неналежного дотримання або недотримання взагалі роботодавцем безпечних умов праці. Визнання незаконним розпорядження власника як колективний спосіб застосовується працівниками, на яких покладена дисциплінарна відповідальність (оскаржують її відповідно до ст. 150 КзпП України). Так, наприклад, при звільненні працівників з роботи власник зобов'язаний повідомити останнім причину такого звільнення, інакше його дії є неправомірними та підлягають оскарженню [5].

Наведені способи колективного захисту трудових прав працівників ми класифікували за такими групами: 1. залежно від суб'екта, який має право застосовувати його (судові органи, професійна спілка, роботодавець, працівник, а також служби, які мають право здійснювати контроль та нагляду за дотриманням трудового законодавства); 2. залежно від наслідків застосування такого способу (тобто грошових або не грошових вимог); 3. залежно від засобу, що застосовується (позовний чи непозовний).

Шостою ознакою є те, що метою застосування колективних форм захисту трудових прав працівників є забезпечення недоторканності права (його склонності), припинення порушення та ліквідація його наслідків. Це сказано в преамбулі до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», а саме даний закон визначає правові і організаційні основи функціонування системи форм по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) і метою його є забезпечення взаємодії сторін трудових відносин у процесі регулювання колективних трудових спорів (конфліктів), які виникли між ними [1]. Більше того, і безпосередньо Конституцією України передбачено, що громадяни України мають право на об'єднання в громадські організації та вступ до професійних спілок для захисту своїх трудових та соціальних прав та законних інтересів.

Сьома ознака, тобто можливість подальшого оскарження дій осіб, які захищають свої трудові права полягає в тому, що у випадку, коли примирна комісія не прийняла

погодженого рішення стосовно вирішення колективного трудового спору (конфлікту), то вирішення спору передається на розгляд до трудового арбітражу, тобто органу, який складається із запрощених сторонами фахівців та експертів та приймає рішення із трудового спору (конфлікту) [1, ст. 11]. Проте рішення останнього є обов'язковим лише у випадку попередньої домовленості між сторонами про це. Характерним є те, що трудовий арбітраж є не постійно діючим органом, а тому його залучають за ініціативи однієї із сторін колективного трудового спору. Також у випадку не врегульовання спору власником підприємства та не задоволення вимог, працівники вправі подати позов до суду для захисту своїх трудових та соціальних прав, свобод і законних інтересів.

Восьмою є така ознака форм колективного захисту трудових прав працівників як тимчасовість розгляду таких спорів. Це означає, що будь-яка примирлива процедура, тобто діяльність органу, який вирішує спір, є тимчасовою. Сроки роботи примирної комісії на відміну від діяльності трудового арбітражу можуть бути продовжені за згодою сторін колективного трудового спору. Для цього сторонам колективного трудового спору потрібно написати письмову угоду, і відповідно до характеру спору, строк діяльності примирної комісії можна продовжити на певний тривалий термін, наприклад на 30 днів [1]. Також, у разі розгляду колективного трудового спору судом, останній має відповідні строки для прийняття рішення по справі, у які він повинен вкластися.

Дев'ятою ознакою є те, що розгляд колективного трудового спору проводиться за обов'язкової участі сторін конкретного колективного трудового спору. Підставою для цього виступає ст. 13 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1], в якій сказано, що сторони не можуть ухилятися від участі в примирливій процедурі. Ми підтримуємо думку законодавця, тому що якщо би сторін представляли їх представники за відсутності сторін, то справа вирішувалася би не зовсім гуманно, адже предметом спору виступають порушені права та законні інтереси працівників.

Останньою, десятою ознакою є те, що колективний трудовий спір пов'язаний з фінансовими витратами. Це означає, що органи, які залучаються до вирішення спорів повинні фінансуватися. Взагалі, фінансове забезпечення примирливих органів являє собою сукупність певних заходів стосовно фінансування проведення матеріального забезпечення діяльності примирливих органів, оплати праці трудового арбітражу, примирливої комісії, незалежного посередника, а також відшкодування витрат, які пов'язані з участю цих органів у примирній процедурі. Фінансування відповідних примирливих органів проводиться за узгодженістю сторін колективного трудового спору через укладання спеціальної угоди. Якщо домовленості не досягнуто, то фінансування органів з вирішення колективного трудового спору лягає на сторони у рівних частках.

**Висновки.** Таким чином, можна констатувати, що колективні форми захисту трудових прав працівників наділені специфічними особливостями і їм притаманна власна, неповторна у своїй сукупності характеристика. Зокрема, варто відмітити, що проведене нами наукове дослідження сприятиме запобіганню неправильного тлумачення чинного трудового законодавства та недопущенню збільшення колективних трудових спорів. Отже, слід резюмувати, що потрібно приділяти дуже важливу увагу в царині трудового права формам колективного захисту трудових прав працівників задля розуміння їх унікальності та відмінності від індивідуальних форм захисту трудових прав працівників. Окреслена тематика становить соціальну цінність, оскільки внаслідок теоретичних розробок та напрацювань можна буде на практиці підвищити якість захисту прав і законних інтересів суб'єктів трудових правовідносин.

**ЛІТЕРАТУРА:**

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. - 1998 р. - № 34 – ст. 227.
2. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 07.07.2010 № 2453-VI // Відомості Верховної Ради України. - № 41. - с. 1468. - ст. 529.
3. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013 р. – № 22. – стор. 1215. – ст. 216.
4. Гамбаров Ю. С. Курс гражданского права. Т. 1. Часть общая. – Спб., 1911. – 780с.
5. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. - 1971 р., / Додаток до N 50.

УДК 349.2

**Данилова М. В.**, суддя Київського апеляційного адміністративного суду

## **Правова природа охоронних відносин у трудовому праві**

У статті проаналізовано правову природу охоронних відносин у трудовому праві. Автором надано визначення охоронних відносин у трудовому праві, проведено загальнотеоретичну характеристику таких відносин, визначено їхню сутність, значення і роль.

**Ключові слова:** охоронні відносини, трудові права, працівник, роботодавець.

В статье проанализировано правовую природу охранительных отношений в трудовом праве. Автором дано определение охранных отношений в трудовом праве, проведено общетеоретическую характеристику таких отношений, определена их сущность, значение и роль.

**Ключевые слова:** охранные отношения, трудовые права, работник, работодатель.

This article examines the legal nature of security relations in the labor law. The author has given the definition of security relations in the labor law, held general theoretical description of such relationships, defined their essence, significance and role.

**Keywords:** security relations, labor law, employee, employer.

**Актуальність теми.** Впродовж останніх років відбувається стрімкий розвиток охоронних відносин у трудовому праві, їх суттєве реформування. Проте неможливо здійснити перетворення і вдосконалення цих відносин, визначити завдання і функції, які вони покликані виконувати без розуміння основного, найголовнішого та визначального в їх змісті. На теоретичному рівні розробляється чисельна кількість концепцій щодо розуміння сутності і значення охоронних відносин у трудовому праві. Проте й наразі серед вчених немає єдиного підходу до того, що становить зміст охоронних відносин у трудовому праві, якими особливостями вони характеризуються, і яка основна мета їх існування. Актуальність даної теми обумовлена необхідністю дослідження внутрішнього істотного змісту охоронних правовідносин у трудовому праві, що дасть можливість зрозуміти їх значення і необхідність їх існування, а також сприятиме подальшому виявленню напрямів вдосконалення.

**Стан наукового дослідження.** Дослідженю питань сутності і значення охоронних