

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА**

БУРАК ВОЛОДИМИР ЯРОСЛАВОВИЧ

УДК 349.2

**ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ ЗАХИСТУ
ТРУДОВИХ ПРАВ І ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ
ПРАЦІВНИКІВ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора юридичних наук

Львів – 2021

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка Міністерства освіти і науки України.

Науковий консультант: доктор юридичних наук,
професор, Заслужений юрист
України
ПИЛИПЕНКО Пилип Данилович,
Львівський національний університет імені
Івана Франка, завідувач кафедри соціального
права

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
МЕЛЬНИК Костянтин Юрійович,
Харківський національний університет внутрішніх
справ, завідувач кафедри трудового та
господарського права;

доктор юридичних наук,
старший науковий співробітник
ШУМИЛО Михайло Миколайович,
Верховний Суд, заступник керівника
департаменту аналітичної та правової роботи –
начальник правового управління (IV);

доктор юридичних наук, професор
ЩЕРБИНА Віктор Іванович,
Київський національний університет імені
Тараса Шевченка, професор кафедри трудового
права та права соціального забезпечення
Інституту права.

Захист відбудеться 28 грудня 2021 р. о 10:00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 35.051.03 у Львівському національному університеті імені Івана Франка за адресою: вул. Січових Стрільців, 14, м. Львів, 79000, аудиторія 249.

З дисертацією можна ознайомитися у Науковій бібліотеці Львівського національного університету імені Івана Франка за адресою: вул. Драгоманова, 5 м. Львів, 79000.

Автореферат розісланий 26 листопада 2021 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

В. О. Семків

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Обґрунтування вибору теми дослідження. Одним із напрямів інтеграції України до Європейського Союзу є створення ефективного механізму правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Адже в умовах глобалізації ринку праці та всезростаючої міграції наших громадян до інших країн існуючих у цій сфері важелів в Україні може виявитися недостатньо. Тому наша держава повинна реформувати вітчизняне трудове законодавство відповідно до міжнародних та європейських стандартів, посилити вже існуючі та запровадити нові форми і способи правового захисту трудових прав і законних інтересів зайнятих осіб. Послідовне й комплексне проведення реформ не в останню чергу залежатиме й від здійснення наукових розвідок та теоретичних узагальнень у цій сфері.

Проблеми, які стосуються механізму правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників, все ще продовжують залишатися об'єктом особливої уваги не лише науковців, що працюють у сфері трудового права, а й інших галузей правничої науки. Найбільші дискусії тут ведуться щодо змісту та елементів права працівника на захист порушених прав, специфіки реалізації права на звернення за захистом та права вимоги усунути порушення, а також щодо сутності та правової природи правовідносин, які виникають під час порушення трудових прав та законних інтересів працівників. На жаль, у доктрині трудового права досі відсутній єдиний підхід до розуміння суб'єктного складу правовідносин, які виникають під час захисту порушених трудових прав і законних інтересів, слабкою ланкою є і теоретико-понятійна база. Усе це неабияк ускладнює перспективи систематизації трудового законодавства та негативно позначається на практиці його застосування.

Додаткового з'ясування потребують питання щодо ролі та значення інституту соціального діалогу для механізму правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

Науково-технічний прогрес і повсюдне проникнення у сферу суспільно-трудова відносин сучасних цифрових технологій зумовлює появу нових форм зайнятості, а отже й трансформацію фактичних трудових правовідносин. Тому постають невідомі раніше проблеми, що потребують нових підходів до захисту трудових прав та законних інтересів найманих працівників, які б відповідали міжнародно-правовим стандартам.

Сьогодні такого захисту потребують не лише «класичні трудові права», але й ті, що з'явилися зовсім недавно та зайняли належне місце серед сучасних трудових прав працівників. Це і право на приватність і персональні дані працівників, і їх захист від дискримінації та інші. Відповідно сучасний механізм правового захисту зайнятих осіб повинен мати під собою міцну теоретичну базу та оновлене трудове законодавство, де, зокрема, на легальному рівні було б визначено поняття «законні інтереси працівників».

Особливої уваги заслуговує і проблема з'ясування сутності способів та форм захисту, що є невід'ємними складовими цілісного механізму правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників. У сучасних умовах ці елементи

набувають нових правових ознак, складнішими стають процедури їх реалізації та розширення можливостей позасудового врегулювання спору. А беручи до уваги застосування працівниками самозахисту, альтернативних форм захисту трудових прав, у тому числі й запровадження інституту медіації при вирішенні трудових спорів, актуальність наукового дослідження у цій сфері постає все більш виразною.

Варто відзначити, що чимало важливих аспектів механізму правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників вже були об'єктом наукових досліджень. До цієї проблеми так чи інакше зверталися у своїх працях В. М. Андрійів, Л. П. Амелічева, Н. Б. Болотіна, В. М. Божко, С. Я. Вавженчук, С. В. Венедиктов, В. С. Венедиктов, С. В. Вишновецька, В. В. Волинець, Н. Д. Гетьманцева, Ю. В. Гришина (Щотова), С. І. Запара, М. І. Іншин, Є. В. Краснов, Р. І. Кондратьєв, В. Л. Костюк, О. Є. Костюченко, І. В. Лагутіна, К. Ю. Мельник, Н. О. Мельничук, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилиппко, О. І. Процевський, О. М. Рим, О. Г. Серєда, С. О. Сільченко, Я. В. Сімутіна, С. М. Синчук, Г. О. Спіцина, А. М. Слюсар, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, М. М. Шумило, В. І. Щєрбина, О. М. Ярошенко, О. А. Яковлєв.

Цінними для аналізу механізму правового захисту можна вважати також наукові висновки учених-теоретиків, зокрема М. І. Козюбри, В. М. Косовича, В. В. Лемака, Л. А. Луць, П. М. Рабіновича, О. Ф. Скакун, М. В. Цвіка та інших.

Однак подальше удосконалення механізму захисту трудових прав та законних інтересів працівників, з огляду на окреслені у цій дисертації аспекти все ще залишається одним із важливих пріоритетів, як науки трудового права, так і законодавців. А отримані в результаті дослідження висновки та пропозиції можуть бути використані для підготовки змін до трудового законодавства та його більш якісного та ефективного застосування на практиці.

Правовий захист трудових прав працівників регулюється як нормами трудового права, так і нормами інших галузей. Йому притаманна низка невирішених проблем теоретичного і практичного характеру, зокрема щодо забезпечення належного відновлення порушених трудових прав та відшкодування заподіяної шкоди.

Нове стратегічне бачення переформатування механізму правового захисту трудових прав та законних інтересів уможливить визначення існуючих правових прогалин і допоможе їх вирішенню.

Отож теоретична та практична необхідність наукового дослідження правових аспектів зазначеної проблеми в українському трудовому праві є безсумнівною. І це питання потребує комплексного підходу, який дозволить глибше зрозуміти правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників, розкрити його ефективність.

Таким чином, обрана для дослідження тема набуває гострої актуальності в умовах необхідності розв'язання існуючих проблем у сфері захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано відповідно до плану науково-дослідницьких робіт кафедри соціального права Львівського національного університету імені

Івана Франка в межах держбюджетних тем: “Проблеми систематизації трудового, земельного та екологічного законодавства в Україні” (номер державної реєстрації роботи 0111U005531), затвердженої на 2011–2014 роки; «Проблеми гармонізації законодавства України та ЄС у сфері регулювання соціально-трудова та екологічних відносин» (номер державної реєстрації 011U005531), затвердженої на 2015–2018 роки; «Теоретико-прикладні проблеми становлення і розвитку права зайнятості та права довілля в Україні» (номер державної реєстрації 0119U002400), затвердженої на 2019–2021 роки.

Мета і завдання дослідження. *Метою* дослідження є вироблення та обґрунтування теорії правового механізму захисту трудових прав та законних інтересів працівників й на основі аналізу чинного законодавства, практики його застосування, визначити стратегію і сформулювати пропозиції й рекомендації для посилення ефективності захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

Для досягнення цієї мети було поставлено такі *завдання*:

- розкрити сутність та сформулювати поняття «правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників»;
- розробити концепцію правовідносин в механізмі захисту трудових прав та законних інтересів працівників;
- окреслити межі захисту трудових прав та сформулювати поняття зловживання правом суб’єктами трудових правовідносин;
- визначити поняття права працівника на захист трудових прав та законних інтересів та визначити його зміст;
- сформулювати класифікувати принципи захисту трудових прав та законних інтересів;
- з’ясувати природу нормативно-правового забезпечення правового захисту;
- дослідити реалізацію трудових прав та законних інтересів працівників;
- охарактеризувати правовий статус суб’єктів захисту трудових прав та законних інтересів працівників;
- з’ясувати правові способи захисту трудових прав та законних інтересів та упорядкувати їх систему;
- розкрити поняття та види правових форм захисту трудових прав та законних інтересів;
- відобразити провідну роль судів як основного суб’єкта в механізмі захисту трудових прав;
- виявити специфіку адміністративної форми захисту трудових прав працівників;
- з’ясувати зміст та особливості профспілкового захисту трудових прав та законних інтересів працівників;
- сформулювати поняття та види альтернативних форм захисту трудових прав та законних інтересів;
- запропонувати концепцію самозахисту працівниками своїх трудових прав та законних інтересів.

Об'єктом дослідження є правові відносини, що виникають, розвиваються та припиняються в процесі застосування захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

Предметом дослідження є правовий механізм як система правових форм та способів захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

Методи дослідження. Особливості предмету дослідження зумовили його методологічну основу, яку складають сукупність філософських (світоглядних), загальнонаукових та спеціально-наукових методів.

За основу наукового пошуку взято діалектичний метод, що сприяв всебічному дослідженню правового механізму захисту трудових прав та законних інтересів працівників у його взаємозв'язку та взаємообумовленості з сучасним станом існування та розвитку суспільних відносин та впровадження соціального діалогу, що дозволило розкрити сучасний стан досліджуваного предмета.

Завдяки цьому методу було досліджено також сучасний стан правового регулювання відносин правового захисту, що дало можливість виявити недоліки правового регулювання та сформулювати пропозиції про вдосконалення окремих положень чинного законодавства про працю (п.п. 1.1;1.2;1.3; 3.5).

За допомогою формально-логічного методу узагальнено доктринальні підходи до розуміння поняття «правового захисту»; виокремлено його елементи, на підставі яких уточнено визначення поняття «механізм правового захисту трудових прав»; співвіднесено категорію «правового захисту» з категоріями «норми права», «правовідносини», «інститут права», «охорона прав», визначено та розкрито їх зміст (підрозділи 1.1, 1.2).

Системно-структурний метод сприяв обґрунтуванню критеріїв класифікації правових способів захисту, а також правових форм захисту трудових прав та законних інтересів працівників, виокремленню та характеристиці їх різновидів (підрозділи 2.6; 3.1).

Метод моделювання застосовано для вдосконалення нормативно-правового забезпечення меж захисту трудових прав та законних інтересів, а також заборони зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин (підрозділи 1.4;1.5).

Порівняльно-правовий метод використовувався для аналізу норм трудового законодавства інших країн та національного законодавства про працю, а також аналізу можливостей застосування норм інших галузей права при захисті трудових прав та законних інтересів і при характеристиці окремих правових форм захисту (підрозділи 2.3;3.2;3.3;3.4;3.5;3.6).

Теоретико-прогностичний метод дозволив визначити перспективи наукового дослідження теоретико-методологічних засад механізму правового захисту, проблем трудових прав та законних інтересів працівників як об'єктів правового захисту, а також правового статусу суб'єктів захисту трудових прав та законних інтересів працівників (підрозділи 2.4;2.5)

Нормативно-правовою основою дослідження є Конституція України та законодавчі акти України, конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці, укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, нормативно-правові акти міністерств та відомств щодо регулювання трудових

правовідносин. У роботі використано нормативно-правові акти трудового й суміжних галузей права зарубіжних держав.

Теоретико-методологічну базу дослідження складають наукові праці українських та зарубіжних вчених у галузі філософії та теорії права, трудового, цивільного, цивільного процесуального права, права соціального забезпечення, інших галузей системи права України.

Емпіричну основу дослідження становлять рішення Конституційного Суду України, постанови Пленуму Верховного Суду України, узагальнення практики Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ, постанови Верховного Суду та інші матеріали судової практики, офіційні звіти органів державної влади та місцевого самоврядування, матеріали офіційної статистики про стан захисту трудових прав працівників в Україні. У роботі використано практику та правові позиції з досліджуваних питань Європейського суду з прав людини

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є першим у науці трудового права України спеціальним дослідженням, у якому на основі комплексного аналізу проблем нормативного та правозастосовного характеру розроблено концепцію правового механізму захисту трудових прав та законних інтересів працівників та його елементів.

На підставі проведеного дослідження було отримано ряд важливих результатів, що містять наукову новизну. Зокрема:

уперше:

– визначено поняття правового механізму захисту трудових прав та законних інтересів працівників, як системи взаємоузгоджених та взаємопов'язаних між собою елементів, таких як наявність у особи права на захист; правові принципи; норми трудового права; галузеві правовідносини; трудові права та законні інтереси працівників; правові форми захисту; юридичні факти, повноважні на захист трудових прав та правомірних інтересів суб'єкти; що свідчать про порушення права; правові способи захисту порушених прав та інтересів; правозастосувальні акти юрисдикційних та неюрисдикційних органів; акти самозахисту;

– аргументовано висновок про зобов'язальний характер охоронних правовідносин, що постають в результаті захисту трудових прав. За змістом цих правовідносин суб'єкти поділяються на «правоможних» та «зобов'язаних осіб»;

– сформульовано поняття правових способів захисту трудових прав та законних інтересів працівників, які з огляду на мету захисту виражаються у діях зобов'язаної особи спрямованих на задоволення заявлених правомочною особою вимог щодо запобігання або припинення порушення її трудових прав та законних інтересів;

– правовою формою захисту трудових прав та законних інтересів працівників запропоновано вважати встановлений або не заборонений законом порядок вчинення суб'єктом захисту дій для відновлення порушених трудових прав й відшкодування завданої в результаті цього шкоди;

– обґрунтовано критерії поділу правових форм захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Такими є: повноваження органу, який здійснює

захист; засоби звернення правоможної особи до суб'єкта захисту або до зобов'язаної особи; регламентація процедури захисту законом або договором; правові способи захисту в межах відповідної правової форми;

– запропоновано доповнити правові підстави відмови працівника від виконання трудових обов'язків. Зокрема, йдеться про: доручення роботи, яка протипоказана йому за станом здоров'я, що підтверджується медичним висновком; незаконні розпорядження чи накази роботодавця, які порушують права чи законні інтереси працівника, або виконання яких загрожує життю і здоров'ю працівника, особам, які його оточують, або шкодять навколишньому природному середовищу; вимога роботодавця виконувати роботи, які не передбачені трудовим договором; переведення на іншу роботу без згоди працівника; у випадках порушення законодавства про робочий час та час відпочинку; затримка виплати заробітної плати;

– визначено основні особливості альтернативних форм захисту: можливість сторін самостійно визначати вид і порядок застосування процедур; вони не повинні бути заборонені законом, такі процедури здійснюються самими сторонами спору; метою таких процедур є досягнення компромісу, який задовольняє інтереси усіх сторін;

удосконалено:

– визначення правового захисту трудових прав і законних інтересів працівників як сукупності способів і форм запобігання або припинення відповідних порушень у цій сфері, а отже й відновлення трудових прав й відшкодування завданої в результаті цього шкоди;

– наукові підходи до поняття про право працівника на захист, як можливість вчиняти самостійні фактичні та юридичні дії та/або використовувати не заборонені законом засоби впливу на порушника;

– положення про спеціальні принципи захисту трудових прав та законних інтересів працівників, якими є: гарантованість захисту; обов'язкове врегулювання розбіжностей шляхом взаємних переговорів сторін; вибір правової форми захисту та органу захисту; оперативність (розумний строк) здійснення захисту; змагальність сторін; обов'язковість виконання рішень;

– систему правових способів захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Елементами системи є: відновлювальні; забезпечувальні; припиняючі; компенсаційні;

– поняття альтернативних правових форм захисту трудових прав та законних інтересів працівників, як не заборонених законом процедур, спрямованих на мирне врегулювання суперечностей між сторонами трудового спору на основі узгодження їхніх позицій, та здійснюються сторонами самостійно або шляхом залученням інших осіб, для вироблення взаємоприйняттого рішення, що задовольняло б інтереси кожної з них та сприяло вирішенню спору;

дістали подальшого розвитку:

– наукові напрацювання про елементи механізму правового захисту трудових прав та законних інтересів. Такими є: суб'єктивне право на захист; правові принципи; норми трудового права; галузеві правовідносини; уповноважені для здійснення захисту суб'єкти; власне трудові права та законні

інтереси працівників; правові форми та способи захисту; юридичні факти, що свідчать про порушення права; правозастосувальні акти органів захисту та акти самозахисту;

– наукові судження про межі правового захисту. До об'єктивних меж належать: норми права; обсяг прав (інтересів) протилежної сторони трудових правовідносин; строки звернення особи за захистом; повноваження органів, які здійснюють такий захист. Суб'єктивні межі виражаються через зміст вимог суб'єкта права на захист;

– теоретичні положення про поділ суб'єктів захисту на види: суб'єкти права на захист і суб'єкти, які наділені повноваженнями здійснювати захист;

– теоретичні напрацювання щодо поняття «законний інтерес», як юридичний дозвіл суб'єкту користуватися певним благом. Доведено, що він повністю відповідає соціальній природі трудового права та є самостійним об'єктом правового захисту;

– наукова позиція про вибір працівником правових форм захисту в залежності від об'єкта правового захисту. Для захисту порушених трудових прав працівник може звернутися до юрисдикційних органів, у випадку ж захисту правомірних інтересів можна застосовувати примирно-третейські або інші неюрисдикційні форми;

– наукові висновки про колектив працівників як суб'єкта права на захист колективних трудових прав та колективних законних інтересів працівників. Він є правомочною особою і має право звернення та вимоги до зобов'язаної особи для відновлення порушених колективних трудових прав та законних інтересів;

– доктринальні напрацювання про види правових форм захисту. Такими є: судові, адміністративні, профспілкові, альтернативні та самозахист;

– висновки про самозахист працівниками, який полягає у використанні не заборонених законом самостійних або за участю представника активних чи пасивних дій.

Практичне значення одержаних результатів. Низка положень дисертації можуть бути використані для вивчення та вирішення прикладних питань трудового права, з'ясування суб'єктного складу трудових відносин, під час процедури захисту трудових прав та законних інтересів працівників тощо.

Запропоновані рекомендації щодо вдосконалення правового регулювання відносин реалізації особою права на працю, можуть бути використані під час кодифікації галузевого законодавства.

Висновки та пропозиції, що сформульовані в ході дослідження можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій роботі – для проведення подальших теоретичних досліджень правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників;

– у навчальному процесі – під час вивчення навчальних дисциплін «Трудове право», «Правовий захист трудових прав працівників», «Правове регулювання вирішення трудових спорів», «Соціально-правові стандарти захисту прав та інтересів громадян в умовах глобалізації ринку праці», «Альтернативні способи вирішення трудових спорів» підготовки відповідних робочих програм і

навчальних планів, підручників та навчальних посібників (Довідка про впровадження Львівського національного університету імені Івана Франка);

– у правотворчій діяльності – під час підготовки та опрацювання змін і доповнень до чинного КЗпП України, законів України, підзаконних нормативно-правових актів, а також у процесі підготовки проекту Трудового кодексу України. (Акт Комітету Верховної Ради України №04-30/14-2021/346304 від 09.11.2021 р.).

Практична цінність результатів дисертаційного дослідження підтверджена Верховним Судом (Довідка про впровадження Верховного Суду), Федерацією профспілок України (Акт №51/01-22/399 від 23.06.2021 р.) Національною тристоронньою соціально-економічною радою (Довідка №01-13/535 від 10.11.2021 р.)

Особистий внесок здобувача. Дисертаційне дослідження виконане здобувачем особисто; всі результати цієї роботи, а також сформульовані у ній висновки, пропозиції та рекомендації обґрунтовано на основі власних авторських досліджень. У співавторстві підготовлено та опубліковано підрозділ колективної монографії: Бурак В. Я. Відшкодування роботодавцем шкоди, заподіяної працівнику порушенням його прав. Актуальні питання вдосконалення певних галузей права України: колективна монографія / кер. авт. кол.: Л. І. Лелик, В. Г. Яворська. Дрогобич: Посвіт, 2020. 274 с. (С. 98–124). Особистий внесок автора у цій колективній монографії становить 1,52 д. а. й полягає в дослідженні підстав та порядку відшкодування роботодавцем шкоди, завданої працівнику.

Серед праць, які додатково відображають результати дослідження у співавторстві опубліковано: Burak V., Rym O., Synchuk S. Protecting Workers' Psychological Wellbeing: Some Legal Aspects. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*. 2020. Vol. 9, No. 1. P. 24–34 (особистий внесок автора 30%, де досліджено та проаналізовано особливості прояву загальних принципів права ЄС у сфері найманої праці та принципи трудового права ЄС); Reshota V., Burdin V., Teremetskyi V., Synchuk S., Chopko K., Burak V. Electronic Petitions in European States and Ukraine Solving Social and Economic Problems. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*. 2021. Vol. 24, Special Issue 1 (особистий внесок автора 20%, де досліджено процедури подання електронних петицій щодо вирішення соціально-економічних проблем за законодавством України). З колективних наукових праць у дисертаційній роботі використано лише авторські ідеї та положення. Для аргументації деяких висновків у роботі використано праці інших науковців, про що зроблено посилання.

Апробація результатів дисертації. Дисертація виконана на кафедрі соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка. Теоретичні напрацювання та практичні результати були обговорені на засіданнях кафедри та отримали позитивну оцінку. Положення дисертаційного дослідження автор використовував в навчальному процесі, зокрема, у викладанні лекційного курсу «Трудове право» та спецкурсі «Правові засади захисту трудових прав працівників» на юридичному факультеті Львівського національного університету імені Івана Франка.

Про результати дослідження автор доповідав на таких науково – практичних конференціях: міжнародних – «Актуальні проблеми регулювання відносин у

сфері праці і соціального забезпечення» (м. Хмельницький, 2008, 2009); «Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення» (м. Харків, 2009); «Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення» (м. Харків, 2010); «Актуальні проблеми юридичної науки» (м. Хмельницький, 2010, 2012, 2013, 2014, 2015); «Проблеми правового забезпечення інтересів суб'єктів трудового права в умовах реформування трудового законодавства» (м. Хмельницький, 2011); «Трудове право в контексті розбудови громадського суспільства» (м. Путивль, 2012); «Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення» (м. Харків, 2012); «Актуальные проблемы юридической науки и правоприменительной практики» (Російська Федерація, м. Кіров, 2012); «Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (м. Київ, 2013, 2016); «Пути реализации программы достойного труда и достойного социального обеспечения» (Російська Федерація, м. Москва, 2013); «Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення» (м. Харків, 2013, 2019); «Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы» (Російська Федерація, м. Москва, 2013); «Профсоюзы и актуальные проблемы трудового, корпоративного и социального права» (Російська Федерація, м. Москва, 2013); «Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку» (м. Харків, 2014); «Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества» (Республіка Білорусь, м. Мінськ, 2015); «Юридичні факти в системі правового регулювання» (м. Київ, 2015); «Právna ve da a prax: v ýzvy moderných európskych integračných procesov» (Республіка Словаччина, м. Братислава, 2015); «Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі» (м. Хмельницький, 2016); «Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення» (м. Харків, 2017); «Актуальні проблеми соціального права в умовах євроінтеграції» (м. Одеса, 2017); «Історія зародження і розвиток профспілкового руху в Україні» (м. Львів, 2017); «Актуальні проблеми соціального права» (м. Львів, 2017, 2018, 2019); «Правова реформа: концепція, мета, впровадження» (м. Київ, 2017); «Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика» (м. Харків, 2018); «Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення» (м. Харків, 2019); «Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів» (м. Київ, 2019); «Актуальні проблеми приватного та публічного права» (м. Харків, 2020); «Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист» (м. Харків, 2020); всеукраїнських – «Трудове право: шляхи реформування» (м. Харків, 2013); «Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 2014); «Правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики зайнятості» (м. Львів, 2015); «Сучасний стан та перспективи реформування пенсійної системи України» (м. Чернігів, 2015). «Актуальні проблеми соціального права» (м. Львів, 2016); «Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 2016); «Проблеми кодифікації

трудового законодавства України» (м. Київ, 2017); «Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів» (м. Київ, 2017); «Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 2017); «Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах» (м. Харків, 2018); «Актуальні правові проблеми господарської діяльності в Україні» (м. Львів, 2018); «Проблеми розвитку соціально-трудова прав та профспілкового руху в Україні» (м. Харків, 2020); регіональних – «Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні» (м. Львів, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2017, 2018, 2019, 2020).

Публікації. Основні положення та результати дисертації відображені у восьмидесятьох вісьмох працях, серед яких: одна індивідуальна монографія, один підрозділ колективної монографії, двадцять дві наукові статті у фахових виданнях, дев'ять із них – у наукових виданнях іноземних держав, а також шістдесят одні тези доповідей на науково-теоретичних і науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг дисертації визначені метою та завданнями дослідження. Наукова робота містить вступ, три розділи, які поділяються на сімнадцять підрозділів, а також висновки та список використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 500 сторінок, з яких обсяг основного тексту – 393 сторінок, список використаних джерел налічує 655 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, охарактеризовано стан її наукової розробки, визначено мету, основні завдання, предмет, об'єкт та методологію дослідження, подано наукову новизну одержаних результатів, їхнє практичне значення, апробацію, а також перелік публікацій, структуру і обсяг роботи.

Розділ 1 «Поняття та загальна характеристика правового механізму захисту трудових прав та законних інтересів працівників» є визначальним для всієї роботи і містить п'ять підрозділів.

У підрозділі 1.1. «Захист трудових прав та законних інтересів працівників: поняття та значення» розглянуто як загальнотеоретичні, так і галузеві характеристики поняття правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Відзначається, що особливістю сучасного стану захисту трудових прав та законних інтересів працівників є повсюдне та активне впровадження важелів соціального діалогу до сфери відповідних правовідносин, а це позитивно позначається на розвитку нових форм правового захисту. Соціально-партнерський характер трудових правовідносин зумовлює появу нових неюрисдикційних форм захисту, які можуть застосовуватися в договірному порядку.

Правовий захист трудових прав та законних інтересів здійснюється у відповідній формі за допомогою передбачених нормами трудового права способів з метою відновлення порушених трудових прав і відшкодування завданої працівникам шкоди.

У дисертації з'ясовано та проаналізовано співвідношення понять «захист трудових прав» та «охорона трудових прав». Наголошується, що охорона права є перманентним явищем, яке реалізується з метою забезпечення його здійснення і водночас для запобігання його порушенням. Натомість захист передбачає комплекс заходів, за допомогою яких досягається відновлення вже порушеного права. Ці заходи застосовуються за фактом порушення права. Він передбачає вчинення дій, спрямованих на припинення порушень трудового законодавства, відновлення порушених трудових прав у межах і порядку, визначених законом, відшкодування шкоди, заподіяної порушенням трудових прав, профілактику порушень.

Правовий захист трудових прав та законних інтересів працівників є фундаментом конституційного права на працю, ефективного правового регулювання трудових правовідносин та належного забезпечення трудових прав громадян.

Метою правового захисту трудових прав та законних інтересів є досягнення високого рівня захищеності працівників за допомогою визначених законодавством правових форм та способів.

У дисертації обґрунтовано також існування в системі трудового права окремого інституту захисту трудових прав, цінність якого зумовлена соціальним призначенням трудового права та необхідністю реалізації його охоронної функції. Він об'єднує норми про підстави застосування захисту трудових прав та законних інтересів, принципи захисту, право суб'єкта трудових правовідносин на захист, форми та способи правового захисту.

Підрозділ 1.2. «Поняття правового механізму захисту трудових прав та законних інтересів працівників» присвячено з'ясуванню основних елементів, які формують механізм правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Відзначається, що його метою є відновлення порушених прав і відшкодування шкоди завданої таким порушенням. Зроблено висновок, що механізм правового захисту є складовою іншого правового явища – механізму правового регулювання.

Окремо проаналізовано співвідношення між поняттями захист та юридична відповідальність за порушення трудових прав та законних інтересів працівників. Доведено, що захист права передбачає відновлення порушених трудових прав і відшкодування завданої працівникам шкоди. А отже притягнення правопорушника до юридичної відповідальності не є елементом системи захисту трудових прав.

На основі проведеного дослідження автором сформульоване визначення механізму захисту трудових прав та законних інтересів працівників, як системи взаємоузгоджених та взаємопов'язаних між собою елементів: наявність у особи права на захист; правові принципи; норми трудового права; галузеві правовідносини; повноважні на захист трудових прав та правомірних інтересів

суб'єкти; трудові права та законні інтереси працівників; правові форми захисту; юридичні факти, що свідчать про порушення права; правозастосувальні акти юрисдикційних та неюрисдикційних органів; акти самозахисту; правові способи захисту порушених прав та законних інтересів.

У підрозділі 1.3. «Правовідносини в механізмі захисту трудових прав та законних інтересів працівників» відзначається, що правовий захист трудових прав та законних інтересів працівників здійснюється в охоронних правовідносинах, які виникають внаслідок вчинення зобов'язаною особою правопорушення. Такі правовідносини покликані забезпечити захист порушених трудових прав та законних інтересів, зупинити протиправні дії, усунути негативні наслідки правопорушення та відновити порушені права.

Охоронні правовідносини постають зазвичай завдяки нормам централізованого характеру, однак можуть мати місце і в результаті соціального діалогу.

Залежно від мети їхнього існування виділяють два види охоронних правовідносин: перші стосуються захисту порушеного права, а другі – пов'язані з притягненням правопорушника до юридичної відповідальності.

В дисертації обґрунтовано зобов'язальний характер охоронних правовідносин, суб'єктами яких з огляду на зміст останніх є «правоможна особа» та «зобов'язана особа».

«Правоможною особою» є суб'єкт, який звернувся до іншої сторони з вимогою про усунення порушення свого трудового права чи законного інтересу, а відповідно – порушник такого права чи законного інтересу (роботодавець) стає у таких правовідносинах «зобов'язаною особою».

Правоможними особами можуть бути як індивідуальні суб'єкти (працівник), так і колективні суб'єкти (колектив працівників).

«Заборона зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин» розкривається у підрозділі 1.4. Тут, зокрема наголошується, що основною ознакою зловживання правом у трудових правовідносинах є здійснення особою належного їй суб'єктивного трудового права всупереч його призначенню.

Зловживання правом у дисертації визначається, як реалізація суб'єктом належного йому суб'єктивного трудового права не за його призначенням, внаслідок чого завдається, або існує загроза заподіяння шкоди суспільству, іншим суб'єктам трудових правовідносин чи третім особам, як правило, з використанням дефектів трудового та іншого законодавства (прогалини, колізії, тощо) при формальній правомірності таких дій.

Утримання від дій, які могли б порушити права та законні інтереси інших осіб, розглядається у дисертації як обов'язок суб'єктів трудових правовідносин.

Зловживання суб'єктом своїм правом на захист може мати наслідком відмову юрисдикційного органу у захисті порушеного права, притягнення його до відповідальності та покладення на нього обов'язку відшкодувати матеріальну та/або компенсувати моральну шкоду.

У підрозділі 1.5. «Межі захисту трудових прав та законних інтересів працівників» зроблено висновок, що право на захист трудових прав і законних інтересів реалізується в об'єктивно або суб'єктивно виражених межах.

Об'єктивними межами є: норми права; права та інтереси протилежної (іншої) сторони трудових правовідносин або ж третіх осіб; строки звернення особи за захистом; повноваження органів, які такий захист здійснюють.

Суб'єктивні межі окреслені вимогою суб'єкта права на захист та виражаються через заборону порушення прав та інтересів інших осіб зобов'язаними особами (роботодавцем) і третіми особами, а також недопущенням недобросовісної конкуренції у трудових правовідносинах.

Межі захисту трудових прав є різновидом правових обмежень та слугують гарантією ефективності механізму правового захисту, запобігаючи порушенням прав інших суб'єктів.

Розділ 2 «Основні елементи механізму та способи правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників» містить шість підрозділів, у яких подається узагальнена характеристика елементів, що складають правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

Підрозділ 2.1. «Право працівника на захист трудових прав та законних інтересів» розкриває сутність та зміст суб'єктивного права працівника на захист.

Відзначається, зокрема, що право на захист є основою усього правового механізму захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Воно розглядається у двох аспектах, як право на звернення за захистом порушеного права і як право вимоги припинити порушення та відшкодувати завдану порушенням шкоду.

На переконання автора право на захист включає в себе декілька взаємопов'язаних правоможностей: право на власні дії з метою захисту трудових прав та законних інтересів шляхом звернення до компетентних органів, ініціювання примирних процедур, а також вчинення дій спрямованих на самозахист порушеного права чи законного інтересу; право вимагати від зобов'язаної особи відновлення порушеного права у спосіб прийнятний для носія такого права та в порядку, визначеному законом; право на оскарження дій, пов'язаних із порушенням права на захист, вимогу компенсації понесених втрат, а також звернення до державних органів з метою примусового виконання відповідних зобов'язань.

Підрозділ завершується висновком що право на захист включає також можливість особи на звернення до міждержавних органів, в разі якщо вичерпані усі внутрідержавні можливості правового захисту.

У підрозділі 2.2. *«Принципи захисту трудових прав та законних інтересів»* проаналізовано як загальнотеоретичні, так і галузеві підходи до визначення ролі і значення принципів у правовому механізмі захисту трудових прав та законних інтересів.

Наголошується, зокрема, що визначальна роль принципів проявляється передусім через їх обов'язковий характер для формування цілісності механізму захисту трудових прав працівників. Крім того, вони забезпечують ефективність захисту; виступають основою тлумачення і реалізації норм права; а також є критеріями правильності та ефективності застосування правових норм.

У дисертаційному дослідженні окреслено систему таких спеціальних принципів правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників, як

гарантованість захисту; обов'язкове врегулювання розбіжностей сторін спору шляхом взаємних переговорів; вибір правової форми захисту та органу захисту; оперативність (розумний строк) здійснення захисту; змагальність сторін; обов'язковість виконання рішень.

Кожен із названих принципів отримав своє наукове обґрунтування та повноцінну характеристику.

Про «Нормативно-правове забезпечення як елемент правового захисту» йдеться у підрозділі 2.3. Тут відзначається, що правове регулювання відносин захисту здійснюється насамперед актами централізованого законодавства, яке є основою локальних і договірних актів.

Важливою ознакою усіх нормативно-правових актів, які забезпечують існування механізму захисту є їх спрямованість на примирення сторін трудових спорів. При цьому автор спробував виокремити деякі характерні недоліки таких актів, що на його думку послаблює ефективність захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Зокрема, наголошується на тому, що чинне трудове законодавство у цій сфері є доволі нестабільним, безсистемним та відзначається частим дублюванням однакових норм у різних актах. Іноді одне і те ж поняття подається у різних нормативних актах неоднаково, внаслідок чого страждає правозастосовна діяльність. На сьогодні в Україні відсутній єдиний кодифікований акт, який би врегульовував усі види суспільних відносин правового захисту трудових прав, а тому пропонується розробити відповідний проєкт закону «Про порядок вирішення трудових спорів», який би однозначно вирішив проблеми захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

Підрозділ завершується дослідженням міжнародного та європейського досвіду регулювання відносин у сфері захисту трудових прав і його впливу на вітчизняне трудове законодавство. Також проаналізовано вітчизняні колективні договори і угоди, які регулюють реалізацію права працівників на захист.

У підрозділі 2.4. «Трудові права та законні інтереси працівників як об'єкти правового захисту» охарактеризовано основні ознаки об'єктів правового захисту і сформульовано висновок, що такими є трудові права та законні інтереси суб'єктів трудових правовідносин.

Сутність трудових прав полягає у вчиненні суб'єктом правовідносин дій, та можливості вимагати від інших осіб виконання або дотримання юридичного обов'язку, який кореспондує суб'єктивному праву. Останнє зрештою передбачає можливість особи на звернення за відповідним захистом у випадку його порушення або оспорювання.

Трудові права можуть формуватися шляхом безпосередніх переговорів сторін трудового договору, або ж внаслідок приєднання працівника до умов сформованих заздалегідь роботодавцем в трудовому договорі. У зв'язку з цим зроблено висновок, що трудовий договір є різновидом договору приєднання.

Автор наголошує у дисертації, що у нових умовах господарювання з'являються нові види соціально-економічних прав працівників, які підлягають захисту заходами трудового права (заборона дискримінації, захист персональних даних, захист від мобінгу, від сексуальних домагань, захист психологічного здоров'я працівників і т. д.).

Законний інтерес, як об'єкт правового захисту не передбачає права на дії з боку зобов'язаної сторони. За визначенням дисертанта "законний інтерес", є свого роду правовим феноменом, який: виходить за межі змісту суб'єктивного права, однак у певних випадках може перерости в суб'єктивне юридичне право; є самостійним об'єктом правового захисту; має на меті задоволення усвідомлених індивідуальних і колективних потреб працівників; не може суперечити Конституції і Законам України, суспільним інтересам та загально визнаним принципам права; є результатом прагнення суб'єкта до користування у межах правового регулювання конкретним благом, як матеріальним, так і нематеріальним та проявляється у його волі.

Підрозділ 2.5. «Суб'єкти захисту трудових прав та законних інтересів працівників» присвячений дослідженню правового статусу суб'єктів, що є учасниками відповідних правовідносин.

Тут наголошується, що в охоронних правовідносинах беруть участь два види суб'єктів захисту прав та свобод: суб'єкти права на захист і суб'єкти, які наділені повноваженнями здійснювати захист. Перші мають право на звернення і право вимагати припинення порушення прав, їх відновлення і відшкодування заподіяної шкоди, а другі – здійснювати захист на підставі відповідного звернення та ухвалити рішення про застосування правових способів захисту.

Суб'єктами права на захист є правоможна та зобов'язана особа, а суб'єктами, які наділені повноваженнями здійснювати захист можуть виступати як юрисдикційні органи, так і примирні органи. У дисертаційному дослідженні такі суб'єкти поділяються на органи, що здійснюють свої повноваження на постійній основі (суди; державні органи, які здійснюють контроль за дотриманням трудового законодавства; комісії з трудових спорів, Національна служба посередництва і примирення), а також тимчасові (*ad hoc*), які утворюються для вирішення конкретного спору щодо захисту відповідного трудового права або законного інтересу (примирні комісії, трудові арбітражі, посередники, медіатори, тощо).

У підрозділі 2.6. «Правові способи захисту трудових прав та законних інтересів» досліджено низку таких правових способів, які відповідно до чинного законодавства слугують для захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

Передусім в дисертації наголошено, що порушене суб'єктивне трудове право та законний інтерес підлягають захисту в спосіб, визначений законом, який відповідає обраній правовій формі захисту в межах вимог правоможної особи, права якої порушені.

Такі способи захисту трудових прав та охоронюваних законом інтересів залежать від характеру порушення цих прав і є обов'язковими для сторін спору на підставі припису органу, який розглядає трудовий спір. Більше того, правоможна особа має право вибору способів захисту порушеного права у межах конкретної правової форми. Вибір способу зумовлений низкою чинників, які потрібно враховувати при формулюванні матеріально-правової вимоги: він має бути найбільш адекватним, співмірним характеру порушених прав; відповідати нормі закону; перебувати у межах здійснення права на захист.

Способами захисту трудових прав та законних інтересів працівників на думку автора є: відновлювальні, забезпечувальні, припиняючі та компенсаційні.

З метою забезпечення конституційних гарантій захисту від незаконного звільнення у дисертації пропонується доповнити ст. 43 Конституції України таким формулюванням: «Підстави звільнення працівників визначаються Законами України», а КЗпП України статтею 138-1, у якій передбачити обов'язок роботодавця відшкодувати працівникові матеріальну шкоду, завдану внаслідок необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, незаконного переведення на іншу роботу, відсторонення від роботи, звільнення працівника. А також через відмову роботодавця від виконання або несвоєчасного виконання рішення органу що розглядав трудовий спір, незаконним формулюванням причини звільнення працівника; несвоєчасною виплатою роботодавцем належних працівникові сум; неналежним виконанням роботодавцем обов'язку збереження майна працівника, яке передано роботодавцю на тимчасове зберігання.

Розділ 3 «Правові форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників» поділений на шість підрозділів у яких подається характеристика кожної з таких форм.

Найперше у підрозділі 3.1. «Поняття та види правових форм захисту трудових прав та законних інтересів» наголошується, що захист трудових прав та законних інтересів відбувається в передбаченому законом порядку, тобто шляхом застосування відповідної форми, способів і засобів захисту, які не суперечать чинному законодавству.

Основними критеріями поділу правових форм захисту трудових прав та законних інтересів працівників є: повноваження органу, який здійснює захист; правові засоби звернення правоможної особи до суб'єкта захисту або до зобов'язаної особи; регламентація процедури захисту законом або договором; правові способи захисту в межах відповідної правової форми.

Основними формами захисту трудових прав та законних інтересів за висновком автора є юрисдикційні та неюрисдикційні.

Для юрисдикційних форм характерним є участь суб'єкта, який наділений правоможностями для оцінювання дій сторін спору з погляду їх правомірності або неправомірності і за результатами розгляду справи він ухвалює обов'язкове для сторін рішення. При захисті ж права в неюрисдикційній формі оцінювання правомірності дій сторін, а також ухвалення рішення здійснюють самі сторони (їхній представник), або ж незалежний посередник, обраний сторонами спору.

Юрисдикційними формами вирішення спору є судовий та адміністративний захист. Натомість неюрисдикційними – профспілковий захист, альтернативні форми захисту та самозахист.

У підрозділі 3.2. «Захист трудових прав і законних інтересів працівників судами» відображено провідну роль судів як основного суб'єкта в механізмі захисту трудових прав.

Судова форма захисту прав, свобод та законних інтересів працівників є основною, оскільки держава, використовуючи силу державного примусу, надає зацікавленим сторонам гарантію відновлення порушених або оспорюваних прав, свобод чи законних інтересів.

У судовій формі захисту виділено три види захисту: захист трудових прав судами загальної юрисдикції; захист трудових прав Конституційним Судом України, захист прав міжнародними судовими установами чи відповідними органами міжнародних організацій, членом або учасником яких є наша держава. Якщо перші два стосуються захисту трудових прав внутрішньодержавними органами, то останній – здійснюється на рівні міжнародних інституцій, коли вичерпані усі національні засоби юридичного захисту. У роботі проаналізовано практику захисту трудових прав Європейським судом з прав людини.

Для забезпечення ефективності вирішення спорів судовими органами пропонується вилучити трудові спори з категорій справ, які розглядаються у порядку спрощеного провадження. Крім того внесено пропозицію доповнити ст. 221 КЗПП України новою частиною такого змісту “Обов’язок доказування у трудових спорах покладається на роботодавця”.

Автор пропонує також наділити Конституційний Суд повноваженням встановлювати у рішенні порядок і строки його виконання, а також зобов’язати відповідні державні органи забезпечити контроль за виконанням рішення.

Підрозділ 3.3. «Адміністративна форма захисту трудових прав та законних інтересів» присвячений з’ясуванню особливостей адміністративної форми захисту трудових прав працівників.

Адміністративною формою захисту на думку автора є урегульована законом діяльність визначеного кола державних органів по здійсненню захисту законних прав та інтересів громадян на основі встановленої законом процедурної форми шляхом відповідного реагування з метою запобігання можливим правопорушенням, а також припинення їх й усунення перешкод у здійсненні суб’єктивних прав і законних інтересів працівників.

У дисертації наголошується, що основною проблемою діяльності органів, на які законом покладено адміністративний захист, є постійне реформування державного апарату, і невизначеність подекуди компетенції таких органів, як і органів місцевого самоврядування щодо захисту порушених трудових прав та законних інтересів працівників.

Запропоновано також надати адміністративним органам право звернення до суду з вимогою про відшкодування шкоди, завданої працівнику.

У підрозділі 3.4. «Профспілковий захист трудових прав та законних інтересів працівників» досліджено особливості здійснення такого захисту профспілковими органами.

Профспілкові органи в охоронних трудових правовідносинах виступають суб’єктом, який наділений законодавством або договором здійснювати захист трудових та соціально-економічних прав і законних інтересів працівників, або ж бути їхніми представниками під час захисту трудових прав іншими органами.

У переважній більшості захист трудових прав профспілковими органами відбувається шляхом їхньої участі у різних формах соціального діалогу, або шляхом делегування своїх представників до органів соціального діалогу.

З метою захисту прав трудових прав та законних інтересів та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю профспілки мають право створювати служби правової допомоги та відповідні інспекції,

комісії. Запропоновано надати профспілкам право утворювати спеціалізовані установи з надання безоплатної правової допомоги.

У колективних правовідносинах профспілки здійснюють представництво прав та законних інтересів працівників незалежно від їхнього членства у профспілках. Натомість в індивідуальних трудових правовідносинах профспілки представляють права та інтереси своїх членів.

Професійні спілки також є представниками своїх членів при зверненні їх за захистом своїх прав та інтересів до судових органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також міжнародних судових установ.

У підрозділі 3.5. «Альтернативні форми захисту трудових прав та законних інтересів» сформульовано авторське визначення таких форм захисту та подано їхню класифікацію.

Альтернативними правовими формами захисту трудових прав та законних інтересів працівників на думку автора є не заборонені законом процедури, спрямовані на мирне врегулювання суперечностей між сторонами трудового спору на основі узгодження їхніх позицій. Вони можуть здійснюватися сторонами самостійно або шляхом залученням інших осіб, з метою вироблення взаємоприйняттого рішення, що задовольняло б інтереси кожної з них та сприяло вирішенню спору.

Альтернативними формами захисту трудових прав та законних інтересів працівників є переговори, посередництво та третейські процедури. І властивим для усіх цих форм є те, що вони ґрунтуються на угоді сторін та взаємному волевиявленні.

Використання відповідних альтернативних форм є правом, а не обов'язком кожної зі сторін. Основна є мета альтернативних форм полягає у мирному врегулюванні трудового спору, досягненні компромісу та збереженні дружніх (партнерських) стосунків між учасниками спору.

Підрозділ 3.6. «Самозахист працівниками своїх трудових прав та законних інтересів» присвячений одній з найбільш дискусійних форм захисту трудових прав та законних інтересів, яка за останній час стає все більш популярною.

Самозахист передбачає здійснення односторонніх, самостійних дій, а також відмові працівника від виконання своїх трудових обов'язків у випадках та у спосіб, не заборонений законом. При цьому способи самозахисту повинні бути співмірними можливій або заподіяній внаслідок порушення прав працівника шкоді.

Способи самозахисту, які обирає сам працівник в межах визначених законодавством полягають у активних діях (переговорах з роботодавцем про припинення порушення його трудових прав), або ж пасивних (відмова працівника від виконання незаконних розпоряджень роботодавця, чи від виконання трудових обов'язків, визначених трудовим договором).

Зроблено висновок, що працівник повинен у письмовій формі повідомити роботодавця про те, що його права порушені і про вжиття ним заходів для самозахисту.

Важливою умовою правомірності самозахисту є дотримання процедури цієї форми захисту трудових прав і законних інтересів. З метою гарантування права

працівника на самозахист автор наполягає на узаконенні правила про те, що роботодавець не вправі застосовувати до нього заходи дисциплінарного впливу аж поки в судовому порядку дії працівника не будуть визнані протиправними.

Оскільки самозахист працівником своїх прав та законних інтересів є дозволим, то роботодавцю заборонено перешкоджати у його здійсненні. Якщо відмова працівника від виконання своїх трудових обов'язків буде визнана правомірною, то вона повинна розглядатися як простий не з вини працівника. Автор крім того запропонував доповнити КЗпП України нормою про збереження за працівником середнього заробітку за весь час вчинення ним дій спрямованих на самозахист своїх трудових прав та законних інтересів.

ВИСНОВКИ

У дисертації сформульовано найбільш важливі результати та суттєві положення дослідження, наведено теоретичні узагальнення й нове вирішення наукових проблем, правового механізму захисту трудових прав та законних інтересів працівників та визначено стратегію і сформульовано пропозиції й рекомендації, для посилення ефективності захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Найвагомішими висновками є:

1. Захист трудових прав та законних інтересів працівників за всіма сутнісними та формальними характеристиками є сукупністю правових способів та правових форм запобігання або припинення порушень трудових прав та законних інтересів їхніх носіїв і передбачає відновлення порушених трудових прав й відшкодування завданої в результаті цього шкоди.

2. Механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників є системою взаємоузгоджених та взаємопов'язаних між собою елементів, як то: наявність у особи права на захист; правові принципи; норми трудового права; галузеві правовідносини; повноважні на захист трудових прав та правомірних інтересів суб'єкти; трудові права та законні інтереси працівників; правові форми захисту; юридичні факти, що свідчать про порушення права; правозастосувальні акти юрисдикційних та неюрисдикційних органів; акти самозахисту; правові способи захисту порушених прав та інтересів.

3. В основі механізму захисту трудових прав та законних інтересів працівників є їхнє право на захист, яке полягає у можливості працівників вчиняти самостійні фактичні та юридичні дії та/або використовувати не заборонені законом засоби впливу на порушника.

4. Реалізація права на захист трудових прав і законних інтересів працівника відбувається в об'єктивно або суб'єктивно виражених межах. Об'єктивні межі визначені: нормами права; обсягом прав (інтересів) протилежної (іншої) сторони трудових правовідносин або ж третіх осіб, діяльність яких пов'язана із роботодавцем; строками звернення особи за захистом; повноваженнями органів, які такий захист здійснюють. Суб'єктивні межі виражаються через зміст вимог суб'єкта права на захист.

5. Спеціальними принципами захисту трудових прав та законних інтересів працівників вважаються: гарантованість захисту їхніх трудових прав і законних інтересів; обов'язкове врегулювання розбіжностей шляхом взаємних переговорів сторін з метою вирішення трудових спорів; вибір правової форми захисту та органу захисту; оперативність (розумний строк) здійснення захисту; змагальність сторін трудового спору; обов'язковість виконання рішень.

6. Захист трудових прав і законних інтересів працівників здійснюється в межах охоронних правовідносин, які за своєю природою є двостороннім зобов'язанням. З огляду на зміст цих правовідносин їхніми суб'єктами є «правоможна особа» та «зобов'язана особа».

Суб'єкти, трудові права чи законні інтереси яких порушено після звернення до іншої сторони із вимогою про усунення порушення, набувають статусу «правоможної особи». Відповідно – порушник таких прав чи законних інтересів (роботодавець), до якого звернулася «правоможна особа», стає «зобов'язаною особою».

7. В правовому механізмі захисту беруть участь суб'єкти, що реалізують своє право на захист і суб'єкти, які наділені повноваженнями здійснювати такий захист.

Перші вправі вимагати припинення порушення належних їм прав, другі покликані захистити порушені права.

Суб'єкти, які наділені повноваженнями на підставі звернення за захистом здійснювати його, мають право приймати рішення про застосування правового примусу з метою захисту порушених трудових прав.

8. До суб'єктів права на захист колективних трудових прав та законних інтересів належить колектив працівників, який наділений відповідною правосуб'єктністю. Колектив найманих працівників є правомочною особою і має право звернення та вимоги до зобов'язаної особи для відновлення порушених колективних трудових прав та законних інтересів.

9. Усі органи і особи, які наділені повноваженнями здійснювати захист, в залежності від порядку набуття повноважень поділяються на дві групи. До першої групи належать органи, які уповноважені на захист державою. Другу групу формують особи і органи, яким відповідні повноваження надані самими суб'єктами права на захист. Зазвичай вони здійснюють захист шляхом примирних процедур.

10. Поняття «законний інтерес», що традиційно використовується доктриною права, як юридичний дозвіл суб'єкту користуватися певним благом, повністю відповідає соціальній природі трудового права, та є самостійним об'єктом правового захисту.

11. Правовими способами захисту трудових прав та законних інтересів працівників, є дії зобов'язаної особи в користь правоможної особи, що здійснюються в межах заявлених правомочною особою вимог задля запобігання або припинення порушення її трудових прав та законних інтересів.

З огляду на мету застосування правові способи захисту трудових прав та законних інтересів працівників поділяються на: відновлювальні, забезпечувальні, припиняючі та компенсаційні.

12. Відновлювальні способи захисту полягають у відновленні правового статусу суб'єкта права на захист. До них належать:

- поновлення на попередній роботі незаконно звільненого працівника;
- поновлення на попередній роботі незаконно переведеного працівника;
- зміна дати і формулювання причини звільнення та виправлення неправильних записів у трудовій книжці працівника;
- зняття дисциплінарного стягнення, накладеного із порушенням закону.

13. Забезпечувальні способи захисту забезпечують можливість безперешкодної реалізації прав суб'єктами права на захист. Такими є:

- визнання умов договорів про працю або їх окремих положень недійсними;
- заборона застосування локальних нормативно-правових актів, які прийняті з порушенням встановленого порядку або які погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством;
- визнання права належного працівнику;
- зобов'язання роботодавця укласти трудовий договір.

14. Припиняючі способи захисту, спрямовані на припинення дій, що порушують права та законні інтереси суб'єктів права на захист. Це:

- винесення припису про припинення порушень трудового законодавства;
- припинення дій, що порушують права працівника.

15. Компенсаційні способи захисту мають на меті відшкодувати матеріальну шкоду та компенсувати моральні страждання, завдані порушенням трудових прав та законних інтересів працівників шляхом покладення на роботодавця відповідних обов'язків. До цієї групи способів належать:

- відшкодування працівнику матеріальної шкоди;
- компенсація моральної шкоди у грошовій формі.

16. Правовою формою захисту трудових прав та законних інтересів працівників є передбачений або не заборонений законом порядок вчинення суб'єктом захисту дій для досягнення мети захисту. Такими правовими формами є: судова, адміністративна, профспілковий захист, альтернативна та самозахист.

Конкретна правова форма застосовується залежно від характеру порушеного трудового права чи законного інтересу та волевиявлення суб'єкта, який ініціює процедуру захисту.

17. Правовими підставами поділу правових форм захисту трудових прав та законних інтересів працівників є: повноваження органу, який здійснює захист; правові засоби звернення правоможної особи у до суб'єкта захисту або до зобов'язаної особи; регламентація процедури захисту законом або договором; правові способи захисту в межах відповідної правової форми.

18. Судові форми передбачають захист трудових прав та законних інтересів судами загальної юрисдикції, Конституційним Судом України, а також після використання всіх національних засобів юридичного захисту відповідними міжнародними судовими установами чи відповідними органами міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна.

Адміністративні форми передбачають діяльність державних органів за зверненням працівника, або за власною ініціативою з метою запобігання

можливим і припинення здійснюваних правопорушень, усунення перешкод у здійсненні суб'єктивних прав і законних інтересів.

Профспілковий захист полягає у діяльності профспілок по вчиненню дій з метою відновлення порушених прав, або припинення їх порушення.

Альтернативні форми спрямовані на примирення сторін шляхом взаємних поступок та прийняття рішення, яке задовольняє усі сторони.

Працівник має право самостійно здійснювати самозахист своїх прав та законних інтересів шляхом звернення до роботодавця, або відмови від виконання своїх обов'язків.

19. Альтернативними правовими формами захисту трудових прав та законних інтересів працівників вважаються не заборонені законом процедури, спрямовані на мирне врегулювання суперечностей між сторонами трудового спору на основі узгодження їхніх позицій, та можуть здійснюватися сторонами самостійно або шляхом залученням інших осіб, з метою вироблення взаємоприйняттого рішення, що задовольняло б інтереси кожної з них та сприяло вирішенню спору.

До альтернативних форм захисту трудових прав та правомірних інтересів належать: примирні та третейські процедури, а також посередництво (медіація).

20. Альтернативні правові форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників постали в результаті: необхідності максимального врахування інтересів усіх сторін трудового спору; потреби у спрощенні процедури захисту; необхідності використання усіх не заборонених законом способів примирення сторін; суспільного та державного попиту на зменшення випадків застосування судової форми захисту.

21. Основна сутність альтернативних форм захисту полягає у можливості сторін самостійно визначати вид процедур, необхідних для врегулювання спору; самостійно застосовувати обрані процедури захисту порушених трудових прав та законних інтересів працівників; вирішення спору передбачає досягнення компромісу.

22. Самозахистом, як правовою формою, є не заборонені законом самостійні або за участю представника активні чи пасивні дії працівників з метою захисту своїх трудових прав та законних інтересів. Самозахист може бути індивідуальним або колективним.

23. Активні дії як прояв самозахисту працівників виражаються через переговори з роботодавцем про припинення порушення їхніх трудових прав або законних інтересів та їх поновлення. Пасивні ж полягають у відмові працівника від виконання своїх трудових обов'язків.

Правовими підставами відмови працівника від виконання трудових обов'язків, крім вже вказаних у законодавстві (здійснення роботи в умовах, що не відповідають вимогам охорони праці, а також коли створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя, здоров'я або людей, які його оточують, для виробничого середовища або довкілля), можуть також вважатися: доручення роботи, яка протипоказана йому за станом здоров'я, що підтверджується медичним висновком; незаконні розпорядження чи накази роботодавця, які порушують права чи законні інтереси працівника, або виконання яких загрожує

життю і здоров'ю працівника, особам, які його оточують, або шкодять навколишньому природному середовищу; вимога роботодавця виконувати роботи, які не передбачені трудовим договором; переведення на іншу роботу без згоди працівника; незаконне залучення працівника до надурочних робіт, до роботи у вихідні і святкові дні, а також у випадках порушення законодавства про робочий час та час відпочинку; затримка виплати заробітної плати.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографії:

1. Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників: монографія. Львів: Львівський національний університет імені Івана Франка, 2021. 440 с.

Рецензія: Сімутіна Я.В. Актуальне дослідження правового механізму захисту трудових прав і законних інтересів працівників. *Університетські наукові записки. Часопис Хмельницького університету управління та права.* 2021. № 2 (80). С. 250–251.

2. Бурак В. Я. Відшкодування роботодавцем шкоди, заподіяної працівнику порушенням його прав. *Актуальні питання вдосконалення певних галузей права України: колективна монографія / кер. авт. кол.: Л. І. Лелик, В. Г. Яворська.* Дрогобич: Посвіт, 2020. 274 с. (С. 98–124).

Статті у фахових виданнях України:

3. Бурак В. Я. Єдність правового регулювання і уніфікація в трудовому праві. *Вісник Львівського університету.* Серія юридична. 2000. Вип. 35. С. 316–320.

4. Бурак В. Я. Локально-правове регулювання щорічних відпусток на підприємствах. *Вісник Львівського університету.* Серія юридична. 2001. Вип. 36. С. 378–383.

5. Бурак В. Я. Правове регулювання трудового договору з роботодавцем-фізичною особою. *Вісник Львівського університету.* Серія юридична. 2002. Вип. 37. С. 349–353.

6. Бурак В.Я. До поняття правового захисту трудових прав працівників. *Вісник Львівського університету.* Серія юридична. 2009. Вип. 48. С. 177–182.

7. Бурак В. Я. Механізм правового захисту права на пенсійне забезпечення. *Право України.* 2012. № 6. С. 74–80.

8. Бурак В. Я. Охоронювані законом інтереси працівників як об'єкт правового захисту. *Вісник Львівського університету.* Серія юридична. 2014. Вип. 59. С. 237–243.

9. Бурак В. Я. Право на страйк як колективне трудове право працівників. *Вісник Львівського університету.* Серія юридична. 2014. Вип. 60. С. 227–233.

10. Burak V. The system of legal protection of employees' labour rights and legal interests in Ukraine. *Вісник Львівського університету*. Серія юридична. 2016. Вип. 63. С. 120–131.

11. Бурак В. Я. Адміністративний захист трудових прав та законних інтересів працівників. *Університетські наукові записки. Часопис Хмельницького університету управління та права*. 2016. № 59. С. 189–199.

12. Бурак В. Я. Запровадження альтернативних способів вирішення трудових спорів вимога часу. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету*. (Юридичні науки). 2017. Вип. №5. С. 235–243.

13. Бурак В. Я. Альтернативним способам вирішення трудових спорів необхідне законодавче забезпечення. *Університетські наукові записки. Часопис Хмельницького університету управління та права*. 2017. № 63. С. 184–193.

14. Бурак В. Я. Участь незалежного посередника у захисті колективних трудових прав працівників. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету*. (Юридичні науки). 2018. Вип. 6. С. 191–201.

15. Бурак В. Я. Деякі аспекти реалізації працівниками права на страйк. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету*. (Юридичні науки). 2018. Вип. 7. С. 280–290.

Статті у наукових періодичних виданнях з юридичних наук інших держав:

16. Бурак В. Я. Правоотношения, возникающие при защите трудовых прав работников. *Право и практика. Научные труды Института (филиала) Московской государственной юридической академии имени О.Е. Кутафина в г. Кирове*. 2012. № 10. С. 223–231.

17. Бурак В. Я. Правовая защита трудовых прав работников и социальное партнерство по законодательству Украины. *Трудовое и социальное право*. 2013. № 4. С. 16–20.

18. Бурак В. Я. К вопросу о правовых формах защиты трудовых прав работников в Украине. *Российский ежегодник трудового права*. 2013. № 9. С. 508–521.

19. Бурак В. Я. Составляющие элементы механизма защиты трудовых прав. *Труды оренбургского института (филиала) МГЮА*. 2014. Вып. 19. С. 126–131.

20. Burak V. J. The concept of an administrative protection of labor rights and legitimate interests of employees. *Eurasian Academic Research Journal*. 2016. №1 (01). P. 5–9.

21. Бурак В. Я. Формы защиты коллективных трудовых прав работников по законодательству Украины. *Трудовое и социальное право*. 2017. №4 (24). С. 16–22.

22. Burak V. Prohibition of law abuse in labour rights protection. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2019. Vol. 4. № 2. P. 14–20.

23. Burak V., Rym O., Synchuk S. Protecting Workers' Psychological Wellbeing: Some Legal Aspects. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*.

2020. Vol. 9, No. 1. P. 24–34. URL: http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/download/847/1070.

24. Reshota V., Burdin V., Teremetskyi V., Synchuk S., Chopko K., Burak V. Electronic Petitions in European States and Ukraine Solving Social and Economic Problems. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*. 2021. Vol. 24, Special Issue 1. URL: <https://www.abacademies.org/articles/electronic-petitions-in-european-states-and-ukraine-solving-social-and-economic-problems.pdf>.

Статті в інших вітчизняних виданнях

25. Бурак В. Я. Питання самозахисту трудових прав і законних інтересів працівників у проекті Трудового кодексу. *Соціальне право України: науковий збірник*. 2012. № 1(1). С. 72–82.

26. Burak V. Principles of Legal Protection of Labour Rights and Interests of Employees. *Соціальне право України: науковий збірник*. 2013. № 1(2). С. 173–184.

27. Бурак В. Я. Захист профспілками трудових прав працівників. *Науковий вісник Львівської комерційної академії*. Серія юридична. 2015. Вип. №2. С. 399–406.

Тези доповідей, які додатково висвітлюють основний зміст дисертації:

28. Бурак В. Я. Соціальна спрямованість трудового права. *Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: збірник тез міжнародної наукової конференції «Сьомі осінні юридичні читання»* (м. Хмельницький, 28–29 листопада 2008 р.): у 4 ч. Ч. 2. Хмельницький. 2008. С. 291–292.

29. Бурак В. Я. Зміст і суть правового захисту трудових прав працівників. *Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: матеріали XIV регіональної науково-практичної конференції* (м. Львів, 4–5 лютого 2009 р.). Львів. Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка. 2009. С. 235–237.

30. Бурак В. Я. Питання захисту прав працівників в проекті Трудового кодексу України. *Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Харків, 22–23 квітня 2009 р.). Харків. Національна юридична академія України ім. Я. Мудрого. 2009. С. 81–89.

31. Бурак В. Я. До питання про соціальну спрямованість проекту Трудового кодексу України. *Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: тези міжнародної наукової конференції «Восьмі осінні юридичні читання»* (м. Хмельницький, 13–14 листопада 2009 р.): у 4 ч. Ч. 2. Хмельницький. 2010. С. 329–331.

32. Бурак В. Я. Поновлення на роботі як спосіб захисту трудових прав. *Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: матеріали XVI регіональної науково-практичної конференції* (м. Львів, 8–9 лютого 2010 р.). Львів. Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка. 2010. С. 239–240.

33. Бурак В. Я. До питання про матеріально-правові способи захисту порушених трудових прав та законних інтересів працівників. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення*: тези доповідей та наукових повідомлень учасників II Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 8–9 жовтня 2010 р.). Харків. 2010. С. 110–112.

34. Бурак В. Я. Деякі питання правового захисту трудових прав працівників. *Актуальні проблеми юридичної науки*: збірник тез міжнародної наукової конференції «Дев'яті осінні юридичні читання» (м. Хмельницький, 12–13 листопада 2010 р.): у 4 ч. Ч. 2. Хмельницький. 2010. С. 196–197.

35. Бурак В. Я. Індивідуальний самозахист працівниками своїх порушених прав. *Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні*: матеріали XVII регіональної науково-практичної конференції (м. Львів, 3–4 лютого 2011 р.). Львів. Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка. 2011. С. 216–217.

36. Бурак В. Я. До питання про примірні процедури з метою вирішення колективних трудових спорів у проекті Трудового кодексу. *Проблеми правового забезпечення інтересів суб'єктів трудового права в умовах реформування трудового законодавства*: збірник тез міжнародної науково-практичної конференції (м. Хмельницький, 30 вересня–1 жовтня 2011 р.). Хмельницький. Хмельницький університет управління і права. 2011. С. 48–51.

37. Бурак В. Я. Охорона трудових прав при відстороненні працівника від роботи. *Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні*: матеріали XVIII регіональної науково-практичної конференції (м. Львів, 26–27 січня 2012 р.). Львів. Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка. 2012. С. 223–225.

38. Бурак В. Я. Заборона дискримінації у проекті Трудового кодексу. *Трудове право в контексті розбудови громадянського суспільства*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Путивль, 14–16 червня 2012 р.). Путивль. Українська асоціація фахівців трудового права, Сумський національний аграрний університет, Путивльський коледж Сумського національного університету. 2012. С. 20–23.

39. Бурак В. Я. Механізм правового захисту трудових прав працівників. *Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення*: тези доповідей та наукових повідомлень учасників IV Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 5–6 жовтня 2012 р.) Харків. 2012. С. 107–111.

40. Бурак В. Я. Социальное партнерство в механизме правовой защиты трудовых прав работников. *Актуальные проблемы юридической науки и правоприменительной практики*: сборник научных трудов по материалам XI международной заочной научно-практической конференции (м. Киров, 21 листопада 2012 р.). Киров. 2012. С. 32–42.

41. Бурак В. Я. Реформування механізму правового захисту трудових прав працівників. *Актуальні проблеми юридичної науки*: збірник тез міжнародної наукової конференції «Одинадцяті осінні юридичні читання» (м. Хмельницький,

23–24 листопада 2012 р.): у 4 ч. Ч. 3. Хмельницький. Хмельницький університет управління та права. 2012. С. 14–16.

42. Бурак В. Я. Індивідуальний самозахист працівниками своїх порушених прав у проекті Трудового кодексу. *Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні*: матеріали XIX регіональної науково-практичної конференції (м. Львів, 7-8 лютого 2013 р.). Львів. Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка. 2013. С. 197–199.

43. Бурак В. Я. Роль соціального партнерства у правовому захисті трудових прав працівників. *Трудове право: шляхи реформування*: матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 12 квітня 2013 р.); за ред. проф. К.Ю. Мельника. Харків. Харківський національний університет внутрішніх справ. 2013. С. 39–42.

44. Бурак В. Я. Право працівників на самозахист своїх порушених прав і законних інтересів. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: зб. наук. праць; матеріали I між. науково-практичної конференції (м. Київ, 25–26 квітня 2013 р.); за ред. проф. М.І. Іншина, проф. Н.М. Хуторян, доц. В.І. Щербини. Київ. 2013. С.109–113.

45. Бурак В. Я. Правомерный отказ от выполнения трудовых обязанностей как вид самозащиты работниками своих трудовых прав. *Пути реализации программы достойного труда и достойного социального обеспечения*: Андреевские чтения, посвященные 90-летию со дня рождения крупнейшего ученого, заслуженного деятеля науки РСФСР Виталия Семеновича Андреева; материалы IX международной научно-практической конференции; под общей ред. К.Н. Гусова (м. Москва, 2013 р.) С. 105–110.

46. Бурак В. Я. Реалізація працівниками права на страйк, як вид самозахисту порушених трудових прав. *Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення*: тези доповідей та наукових повідомлень учасників V Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 27–28 вересня 2013 р.); за ред. к.ю.н., доц. В.В. Жернакова. Харків. 2013. С. 138–141.

47. Бурак В. Я. Представництво профспілками прав та інтересів працівників у трудових правовідносинах. *Актуальні проблеми юридичної науки*: збірник тез міжнародної наукової конференції «Дванадцяті осінні юридичні читання» (м. Хмельницький, 8–9 листопада 2013 р.): у 4 ч. Ч. 3. Хмельницький. Хмельницький університет управління та права. 2013. С. 14–16.

48. Бурак В. Я. Защита профсоюзами трудовых прав работников по законодательству Украины. *Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы*: материалы XIV Ежегодной международной научно-практической конференции юридического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова и V Международной научно-практической конференции «Кутафинские чтения» Московского государственного университета имени О.Е. Кутафина «Конституционализм и правовая система России: итоги и перспективы» (секция трудового под общ.ред. д.ю.н., проф. А.М. Куренного, сост. д.ю.н., проф. А.М. Куренной, к.ю.н., доц. О.А. Шевченко, М.А. Тангин. (м. Москва, 2013 р.) С. 71–75.

49. Бурак В. Я. Формы защиты профсоюзами трудовых прав и законных интересов работников в Украине. *Профсоюзы и актуальные проблемы трудового, корпоративного и социального права*: сборник научных трудов по итогам II междунар. научн.-практ. конф. (м. Москва, 1–2 листопада 2013 р.). Минск. 2013. С. 12–14.

50. Бурак В. Я. Роль профспілок в системі захисту трудових прав та законних інтересів працівників за проектом Трудового кодексу України. *Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні*: матеріали ХХ регіональної науково-практичної конференції (м. Львів, 6–7 лютого 2014 р.). Львів. Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка. 2014. С.243–246.

51. Бурак В. Я. Види представництва профспілками прав та інтересів працівників. *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку*: тези доповідей та наукових повідомлень учасників VI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 3–4 жовтня 2014 р.); за ред. к.ю.н., доц. В.В. Жернакова. Харків. 2014. С. 88–92.

52. Бурак В. Я. До питання про представництво профспілками прав та інтересів працівників. *Актуальні проблеми юридичної науки*: збірник тез Міжнародної наукової конференції «Тринадцяті осінні юридичні читання» (м. Хмельницький, 14–15 листопада 2014 р.): у 3 ч. Частина 3. Хмельницький. Хмельницький університет управління та права. 2014. С. 5–7.

53. Бурак В. Я. Правові форми самозахисту працівниками своїх порушених трудових прав. *Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків 28 листопада 2014 р.); за ред. проф. К.Ю. Мельника. Харків. Харківський національний університет внутрішніх справ. 2014. С. 63–66.

54. Бурак В. Я. Альтернативні способи вирішення індивідуальних трудових спорів. *Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні*: матеріали ХХI регіональної науково-практичної конференції (м. Львів, 12–13 лютого 2015 р.): у 2 ч. Ч. 2. Львів. Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка. 2015. С. 6–8.

55. Бурак В. Я. Применение альтернативных способов разрешения трудовых споров – потребность времени. *Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества*: сб. науч. трудов по итогам III междунар. науч.-практ. конф. (м. Мінськ, 23 –24 жовтня 2015 р.). Минск. Междунар. ун-т «МИТСО». 2015. С. 24–26.

56. Бурак В. Я. Підвищення прожиткового мінімуму як підстава для перегляду розміру заробітної плати. *Актуальні проблеми юридичної науки*: збірник тез Міжнародної наукової конференції «Чотирнадцяті осінні юридичні читання» (м. Хмельницький, 23–24 жовтня 2015 р.): у 2 ч. Ч. 1. Хмельницький. Хмельницький університет управління та права. 2015. С. 203–295.

57. Бурак В. Я. Підвищення прожиткового мінімуму як підстава для перегляду розміру заробітної плати та інших соціальних виплат. *Юридичні факти в системі правового регулювання*: зб. наук. праць: матеріали VI міжнар.

наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 листопада 2015 р.); за заг. ред. Н.М. Пархоменко, М.М. Шумила, І.О. Ізарової. Київ. 2015. С. 152–155.

58. Бурак В. Я. Альтернативні способи вирішення трудових спорів: потреба запровадження в Україні. *Právna veda a prax: výzvy moderných európskych integračných procesov: medzinárodná vedecká konferencia* (Bratislava, Slovenská republika 27–28 novembra 2015 r.) Bratislava. 2015. С. 140–143.

59. Бурак В. Я. Зміна прожиткового мінімуму як підстава для перегляду мінімальної пенсії. *Сучасний стан та перспективи реформування пенсійної системи України*: матеріали науково-практичного семінару (м. Чернігів, 9 грудня 2015 р.); за ред. В.А.Рудик. Чернігів. Чернігівський національний технологічний університет. 2015. С. 11–14.

60. Бурак В. Я. Переваги і недоліки закону України «Про зовнішню трудову міграцію». *Правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики зайнятості*: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Львів, 22 грудня 2015 р.). Львів. Український центр соціально-правових досліджень; Кафедра трудового, аграрного та екологічного права Львівського національного університету імені Івана Франка. 2016. С. 30–33.

61. Бурак В. Я. Питання захисту трудових прав працівників у проекті трудового кодексу. *Актуальні проблеми соціального права*: матеріали всеукраїнського «круглого столу» присвяченого 40-річчю кафедри соціального права (м. Львів, 1 квітня 2016 р.). Львів. Кафедра соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка; Український центр соціально-правових досліджень. 2016. С. 77–79.

62. Бурак В. Я. Законодавство, яке регулює примирні процедури при вирішенні колективних трудових спорів потребує реформування. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідомл. учасн. II Міжнарод. наук.-практ. конф. (м. Київ, 21–22 квітня 2016 р.); за ред. проф. М.І. Іншина, проф. В.І. Щербини, відповід. ред. І.М. Сахарук. Київ. 2016. С. 28–32.

63. Бурак В. Я. Конституційні основи адміністративного захисту трудових прав та законних інтересів працівників. *Актуальні проблеми соціального права*: матеріали науково-практичної конференції «Конституційні гарантії прав і свобод людини: 20 років досвіду правового регулювання» (м. Львів, 28 червня 2016 р.) Львів. Кафедра соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка; Український центр соціально-правових досліджень. 2016. С. 30–33.

64. Бурак В. Я. Право працівників на адміністративний захист своїх трудових прав та законних інтересів. *Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Хмельницький, 21 жовтня 2016 р.). Хмельницький. Хмельницький університет управління та права. 2016. С. 55–60.

65. Бурак В. Я. Державні органи – суб'єкти адміністративного захисту прав працівників. *Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали 5-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків

28 жовтня 2016 р.); за загальною редакцією К.Ю. Мельника. Харків. Харківський національний університет внутрішніх справ. 2016. С. 132–138.

66. Бурак В. Я. Генеральна угода на 2016–2017 р.р.: реалії та перспективи. *Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: матеріали XXIII регіональної науково-практичної конференції* (м. Львів, 7–8 лютого 2017 р.); у 2 ч. Ч. 2. Львів. Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка. 2017. С. 5–8.

67. Бурак В. Я. Механізми соціального діалогу у вирішенні трудових спорів та проблеми їх реформування. *Проблеми кодифікації трудового законодавства України: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції* (м. Київ, 26 квітня 2017 р.); за ред. М.І. Іншина. Київ. 2017. С. 36–37.

68. Бурак В. Я. Основні риси медіації як одного із альтернативних способів вирішення трудових спорів. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доповідей та наукових повідомлень учасників VII Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Харків, 29 вересня 2017р.); за ред. к.ю.н., доц. В.В. Жернакова. Харків. 2017. С. 105–108.

69. Бурак В. Я. Основні принципи примирних процедур при вирішенні колективних трудових спорів. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф.* (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.); за ред. проф. М. І. Іншина, відп. ред. к.ю.н. І. С. Сахарук. Київ. 2017. С. 55–56.

70. Бурак В. Я. Роль соціального діалогу при вирішенні трудових спорів. *Актуальні проблеми соціального права в умовах євроінтеграції: матер. міжнар. наук.-практ. конф. присвяч. 90-річчю професора І. М. Сироти* (м. Одеса, 31 жовтня 2017 р.). Одеса. 2017. С. 19–23.

71. Бурак В. Я. Основні риси медіації як одного із альтернативних способів вирішення трудових. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ* (м. Харків, 3 листопада 2017 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків. Харків. нац. ун-т внутр. справ. 2017. С. 151–154.

72. Бурак В. Я. Соціальний діалог як форма захисту профспілками трудових прав працівників. *Історія зародження і розвиток профспілкового руху в Україні: збірник тез міжн. наук.-практ. конф. з нагоди 200-річчя створення першої профспілкової організації на українських землях* (м. Львів, 9 листопада 2017 р.); заг. ред. Семигіної Т.В. Львів. Академія праці, соціальних відносин і туризму. 2017. С. 68–74.

73. Бурак В. Я. Незаконне звільнення як підстава поновлення працівника на роботі. *Актуальні проблеми соціального права: матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Українська правнича наука: основні тенденції розвитку в умовах євроінтеграції»* (м. Львів, 10 листопада 2017 р.). Львів. 2017. С. 53–57.

74. Бурак В. Я. Пенсійна реформа про виплати особам, які не мають права на пенсію. *Правова реформа: концепція, мета, впровадження: матеріали*

VIII міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 23 лист. 2017 р.); за заг. ред. Н.М. Пархоменко, М.М. Шумила. Київ. 2017. С. 167–171.

75. Бурак В. Я. Повноваження профспілок у сфері соціального діалогу. *Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: матеріали XXIII регіональної науково-практичної конференції* (м. Львів, 7–8 лютого 2018 р.): у 2 ч. Ч. 2. Львів. Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка. 2018. С. 7–10.

76. Бурак В. Я. Окремі аспекти залучення медіатора для вирішення трудових спорів. *Актуальні проблеми соціального права: матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми реалізації і захисту соціальних прав в Україні»* (м. Львів, 27 квітня 2018 р.). Львів. 2018. С. 81–84.

77. Бурак В. Я. Про необхідність кодифікації законодавства про соціальне забезпечення. *Актуальні правові проблеми господарської діяльності в Україні: збірник матеріалів науково-практичного семінару, присвяченого 10-річчю кафедри господарсько-правових дисциплін* (м. Львів, 30 травня 2018 р.); за заг. редакцією М.С. Долинської. Львів: ЛьвДУВС. 2018. С. 45–47.

78. Бурак В. Я. До питання про судовий порядок розгляду трудових спорів. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика: тези доп. та наук. повідомл. учасників VIII Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Харків, 05 жовтня 2018 р.); за ред. О. М. Ярошенка. Харків. 2018. С. 116–120.

79. Бурак В. Я. Правовий статус медіатора при вирішенні трудових спорів. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції* (м. Харків, 16 листопада 2018 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків. Харків. нац. ун-т внутр. справ. 2018. С. 122–126.

80. Бурак В. Я. Участь медіатора у вирішенні колективних трудових спорів. *Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: матеріали XXV звітної науково-практичної конференції* (м. Львів, 7–8 лютого 2019 р.): у 2 ч. Ч. 2. Львів. Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка. 2019. С. 9–11.

81. Бурак В. Я. Окремі питання адаптації українського законодавства про соціальний захист трудових-мігрантів та членів їх сімей до європейських стандартів. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 90-річчю з дня народження чл. кор. НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, д-ра юрид. наук, проф. О. І. Процевського* (м. Харків, 5 квітня 2019 р.). Харків. 2019. С. 379–382.

82. Бурак В. Я. Окремі аспекти невиконання рішень Конституційного суду України стосовно захисту соціально-економічних прав громадян. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників IX Міжнар. наук.-практ. конф., яка присвячена 50-річчю створення кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого* (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.); за ред. О. М. Ярошенка. Харків. 2019. С. 514–517.

83. Бурак В. Я. Незаконне звільнення у судовій практиці. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: тези допов. учасн. міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 22 листопада 2019 р.); за ред. проф. М. І. Іншина, к.ю.н. М. Б. Мельник. Київ. 2019. С. 16–19.

84. Бурак В. Я. Окремі аспекти захисту трудових прав та законних інтересів працівників Конституційним Судом України. *Актуальні проблеми соціального права*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Українська правнича наука та її вплив на сучасні реформи» (до 95-річчя Цигилика Теодора Івановича) (м. Львів, 6 грудня 2019 р.). Львів. 2020. С. 57–60.

85. Бурак В. Я. Про виконання державою рішень судових органів в аспекті захисту соціально-економічних прав громадян. *Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні*: матеріали XXV звітної науково-практичної конференції (м. Львів, 6–7 лютого 2020 р.): у 2 ч. Ч. 2. Львів. Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка. 2020. С. 11–13.

86. Бурак В. Я. Цифрові технології і основні напрямки розвитку трудового законодавства. *Проблеми розвитку соціально-трудова прав та профспілкового руху в Україні*: матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 28 травня 2020 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків. Харків, нац. ун-т внутр. справ. 2020. С. 143–146.

87. Бурак В. Я. Особливості примирних органів, як суб'єктів захисту трудових прав працівників. *Актуальні проблеми приватного та публічного права*: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 91-річчю з дня народження чл. кор. НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, д-ра юрид. наук, проф. О. І. Процевського (м. Харків, 27 березня 2020 р.). Харків. 2020. С. 65–68.

88. Бурак В. Я. Міжнародні акти в нормативно-правовому забезпеченні механізму захисту трудових прав працівників в Україні. *Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист*: тези доп. та наук. повідомл. учасників X Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 9 жовтня 2020 р.); за ред. О. М. Ярошенка. Харків. 2020. С. 127–131.

АНОТАЦІЯ

Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав і законних інтересів працівників. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Львівський національний університет імені Івана Франка. – Львів, 2021.

Дисертацію присвячено дослідженню теорії правового механізму захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

На підставі перегляду деяких концептуальних підходів теорії трудового права обґрунтовано поняття правового механізму захисту трудових прав і законних інтересів працівників, визначено його структуру. Аргументовано, що

сучасний стан розвитку відносин захисту трудових прав та законних інтересів працівників характеризується впровадженням важелів соціального діалогу до сфери цих відносин, а це позитивно позначається на розвитку нових форм правового захисту. Соціально-партнерський характер трудових правовідносин зумовлює появу нових неюрисдикційних форм захисту, які можуть застосовуватися в договірному порядку. Зроблено висновок, що в основі механізму є право працівника на захист, яке реалізується в охоронних правовідносинах, що виникають унаслідок вчинення правопорушення зобов'язаною особою. Розглянуто межі захисту трудових прав, а також проблему заборони зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин.

Розглянуто окремі елементи та правові форми правового механізму захисту трудових прав та законних інтересів працівників, сформульовано власні наукові висновки про систему правових способів і правових форм захисту.

Досліджено найважливіші положення теорії правового захисту, вивчення яких може сприяти вирішенню проблем щодо вдосконалення вітчизняного трудового законодавства з метою підвищення ефективності механізму захисту. Сформульовано пропозиції щодо удосконалення окремих елементів правового механізму захисту.

Ключові слова: правовий захист, правовий механізм захисту; трудові права працівників; законні інтереси; форми захисту, способи захисту, працівник; роботодавець.

АННОТАЦІЯ

Бурак В.Я. Правовой механизм защиты трудовых прав и законных интересов работников. – Квалификационная научная работа на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Львовский национальный университет имени Ивана Франко. – Львов, 2021.

Диссертация посвящена исследованию теории правового механизма защиты трудовых прав и законных интересов работников.

На основании пересмотра некоторых концептуальных подходов теории трудового права обосновано понятие правового механизма защиты трудовых прав и законных интересов работников, определена его структура. Аргументировано, что современное состояние развития отношений защиты трудовых прав и законных интересов работников характеризуется внедрением рычагов социального диалога в сферу этих отношений, что положительно сказывается на развитии новых форм правовой защиты. Социально-партнерский характер трудового правоотношения обуславливает появление новых неюрисдикционных форм защиты, которые могут применяться в договорном порядке. Сделано вывод, что в основе механизма есть право работника на защиту которое реализуется в охранных правоотношениях, возникающих вследствие совершения правонарушения обязанным лицом. Рассмотрены пределы защиты

трудовых прав, а также проблема запрета злоупотребления правом субъектами трудовых правоотношений.

Рассмотрены отдельные элементы и правовые формы правового механизма защиты трудовых прав и законных интересов работников, сформулированы собственные выводы о системе правовых способов и правовых форм защиты.

Исследованы важнейшие положения теории правовой защиты, изучение которых может способствовать решению проблем усовершенствования отечественного трудового законодательства с целью повышения эффективности механизма защиты. Сформулированы предложения по усовершенствованию отдельных элементов правового механизма защиты.

Ключевые слова: правовая защита, правовой механизм защиты; трудовые права работников; законные интересы; формы защиты, способы защиты, работник; работодатель.

ABSTRACT

Burak V. Ya. Legal mechanism for the protection of labour rights and legitimate interests of employees.– *Qualifying scientific work on the rights of the manuscript.*

The thesis for the doctoral degree in law in specialty 12.00.05 – labour law; social security law. – Ivan Franko National University of Lviv. – Lviv, 2021.

The dissertation is devoted to the study the theory of labour rights legal protection mechanism and the legitimate interests of employees.

Based on the revision of some conceptual approaches of the theory of labour law, the concept of a legal mechanism for the protection of labour rights and the legitimate interests of employees has been substantiated, and its structure has been determined. It has been proved that the "legitimate interest" is fully consistent with the social nature of labour law and is an independent object of legal protection.

It is emphasized that the current state of development of relations of protection of labour rights and legitimate interests of employees is characterized by the introduction of levers of social dialogue in the sphere of these relations, and this has a positive effect on the development of new forms of legal protection. It is proved that the social-partnership nature of labour relations determines the emergence of new non-jurisdictional forms of protection that can be applied in a contractual manner. It is concluded that the mechanism is based on the employee's right to protection, which is realized in the protective legal relationship. For the first time, the conclusion about the binding nature of protective legal relations arising from the protection of labour rights is argued.

Scientific approaches for the concept of the employee's right to protection have been improved, as an opportunity to perform independent factual and legal actions and/or to use non-statutory means of influencing the violator.

The subjects involved in the legal protection mechanism are distinguished. The peculiarities of the legal status of the subjects exercising their right to protection and the subjects endowed with the authority to exercise such protection are analysed.

Scientific judgments about the limits of legal protection were further developed. The problem of prohibition of abuse of law by the subjects of labour relations has been studied.

It is emphasized that the legal regulation of protection is carried out both by acts of centralized legislation and by local and contractual acts. Defined and analysed special principles for the labour rights protection and legitimate employee's interests.

Some elements and legal forms of the legal mechanism of protection of labour rights and legitimate interests of employees are considered. Author's scientific conclusions about the system of legal methods and legal forms of protection are formulated. Given the purpose of the legal methods of labour rights protection and legitimate interests of employees are divided into restorative, security, termination and compensation. Their essence has been clarified.

For the first time it is substantiated that the criteria for the separation of legal forms of labour rights protection and legitimate interests of employees are: the powers of the body that provides protection; means of appeal of the entitled person to the subject of protection or to the obligated person; regulation of the protection procedure by law or contract; legal means of protection within the relevant legal form.

The scientific position on the choice of legal forms of protection by the employee depending on the object of legal protection is developed. It is determined that the legal forms of protection of labour rights and legitimate interests of employees are: judicial, administrative, trade union, alternative and self-defence. Their legal characteristics and specifics of procedures are clarified.

The concept of alternative legal forms of labour rights protection and legitimate interests of employees has been improved and for the first time it has been substantiated that their main features are: the ability of the parties to independently determine the type and procedure of application of procedures; they should not be prohibited by law, such procedures are carried out by the parties to the dispute; the purpose of such procedures is to reach a compromise that satisfies the interests of all parties.

It is argued that self-defence as a legal form of protection of labour rights and legitimate interests of employees is the use of not prohibited by law, independent or with the participation of a representative of active or passive actions. It is proposed to supplement the legislative list of legal grounds for refusal of an employee to perform work duties.

To improve the domestic labour legislation in order to increase the effectiveness of the legal protection mechanism and its individual elements, proposals have been formulated.

Key words: legal protection, legal protection mechanism; labour rights of employees; legitimate interests; forms of protection, methods of protection, employee; employer.

Підписано до друку _____ .2021 р. Формат 60x84/16. Папір офсетний.
Ум. друк. арк. 1,9. Тираж 100 прим. Зам. № 80.

Львівський національний університет імені Івана Франка.
вул. Університетська, 1, м. Львів, 79000.

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготівників
і розповсюджувачів видавничої продукції.

Серія ДК № 3059 від 13.12.2007 р.