

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ВНУТРІШНІХ СПРАВ  
ФАКУЛЬТЕТ № 2  
КАФЕДРА ТРУДОВОГО ТА ГОСПОДАРСЬКОГО ПРАВА**

**ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ**

з навчальної дисципліни «Сучасні доктрини трудового права»  
вибірковий компонент освітньої програми третього рівня вищої освіти  
(Право Law,  
галузь знань «08 Право», спеціальність 081 «Право», 12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення)

**за темою  
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ МЕТОДУ ТРУДОВОГО ПРАВА**

**Харків (Вінниця) 2023**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Науково-методичною радою  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ  
Протокол від 25.09.2023 № 8

**СХВАЛЕНО**

Вченою радою факультету № 2  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ  
Протокол від 29.08.2023 № 7

**ПОГОДЖЕНО**

Секцією Науково-методичної ради  
ХНУВС з юридичних дисциплін  
Протокол від 22.09.2023 № 8

Розглянуто на засіданні кафедри трудового та господарського права факультету  
№ 2 ХНУВС (протокол від 28.08.2023 № 8)

**Розробники:**

1. Завідувач кафедри трудового та господарського права факультету № 2  
Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор  
юридичних наук, професор **Мельник К.Ю.**
2. Професор кафедри трудового та господарського права факультету № 2  
Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор  
юридичних наук, професор **Подорожній Є.Ю.**

**Рецензенти:**

1. Професор кафедри цивільного права і процесу Донецького національного  
університету імені Василя Стуса, доктор юридичних наук, професор  
**Амелічева Л.П.**
2. Декан факультету № 4 Харківського національного університету внутрішніх  
справ, доктор юридичних наук, професор **Марчук М.І.**

## План лекції

1. Концептуальні підходи до методу трудового права. Відмінність методу трудового права від методів суміжних із ним правових галузей
2. Поєднання централізованого і локального регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин. Договірний спосіб залучення до праці з дотриманням умов праці, встановлених трудовим законодавством. Участь представників працівників у правовому регулюванні праці.
3. Специфічні прийоми і способи захисту трудових прав і забезпечення виконання трудових обов'язків.

## Рекомендована література:

### Основна

1. [Трудове право України : підручник / \[автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.\]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.](#)
2. [Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.](#)
3. [Подорожній Є. Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України : монографія. Харків : НікаНова, 2016. 420 с.](#)
4. [Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників : монографія. Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 2021. 438 с.](#)
5. [Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу : монографія. Львів : «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596с.](#)
6. [Жеребцов Д. Є. Особливості правового регулювання дисциплінарної відповідальності поліцейських в Україні: дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право» – Харківський національний університет внутрішніх справ, Харків, 2023. 209 с.](#)
7. [Мельник, К. Ю., Бабенко А. О. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : монографія. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. 240с.](#)
8. [Проблеми правового регулювання виникнення трудових правовідносин з поліцейськими : монографія. /К. Ю. Мельник, С. М. Бортник, О. В. Худякова // за заг.ред. К. Ю. Мельника. Харків : У справі, 2017. 230 с.](#)
9. [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. 427 с.](#)
10. [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. 462с.](#)

11. [Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення : матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. \(м. Харків, 28 жовтня 2016 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2016. 426 с.](#)
12. [Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства : матеріали IV Всеукраїнської наук.-практ. конф. \(м. Харків, 27 листопада 2015 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2015. 354 с.](#)
13. [Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення : матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. \(м. Харків, 28 листоп. 2014 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2014. 324 с.](#)
14. [Трудове законодавство: шляхи реформування : матеріали II Всеукраїнської наук.-практ. конф. \(м. Харків, 12 квіт. 2013 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків: ХНУВС, 2013. 364 с.](#)

#### Додаткова

15. Андріїв В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: монографія / В.М. Андріїв. Чернігів : Черніг. держ. ін.-т права, соц. технологій та праці, 2011. 305 с.
16. Баглаєнко С. С. Особливості правового регулювання службових розслідувань в органах Національної поліції України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С. С. Баглаєнко; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 25 с.
17. Бортник С. Договірне регулювання права на працю поліцейських / Сергій Бортник // Підприємництво, господарство і право. 2019. № 5. С. 120-124.
18. Бортник С. М. Проблеми правового регулювання трудових прав поліцейських : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / С. М. Бортник; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 35 с.
19. Вишновецька С. В. Методологія науки трудового права: монографія / С. В. Вишновецька. К. : Ніка-Центр, 2014. 320 с.
20. Гончарук В.В. Історична генеза відповідальності в органах внутрішніх справ : трудовий аспект / В.В. Гончарук // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2015. – № 3 (70). – С. 180-190.
21. Гончарук В.В. Особливості відповідальності керівника у сучасному трудовому праві / В.В. Гончарук // Підприємництво, господарство і право. – 12/2018. – С. 148-153.
22. Гончарук В.В. Поняття трудової відповідальності в органах Національної поліції України / В.В. Гончарук // Вісник ХНУВС. – № 3(78). – 2017. – С. 194-201.
23. Гончарук В.В. Протидія мобінгу в трудових правовідносинах // Вісник ХНУВС. – № 3 (90). – 2020. – С. 70 – 77.
24. Грищенко К. А. Правове регулювання соціального захисту працівників державної виконавчої служби: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / К. А. Грищенко; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 29 с.

25. Губський С. М. Єдність та диференціація правового регулювання праці працівників фермерських господарств : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Сергій Михайлович Губський; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 29 с.
26. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 року. // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062)
27. Загальна декларація прав людини ООН; Пакт, Міжнародний документ від 16.12.1948 // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015)
28. Клименко А. Л. Стандарти і гарантії соціального забезпечення: міжнародно-правовий і вітчизняний контекст : монографія. Харків: Юрайт, 2019. – 176 с.
29. Коломоєць, П. В. Гарантії реалізації трудових прав поліцейських : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / П. В. Коломоєць; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 20 с.
30. Конвенція МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» (1930 р.), [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_136](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_136).
31. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія / В. Л. Костюк. К. : Видавець Карпенко В. М., 2012. 464 с.
32. Купріянова А. О. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності державних виконавців : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. О. Купріянова; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 28 с.
33. Мельник К. Ю. Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів: становлення, розвиток та перспективи / К. Ю. Мельник // Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки. –2019. – Том 3. – С. 77-82.
34. Мельник К. Ю. Сучасний стан та тенденції правового регулювання діяльності професійних спілок в Україні Вісник Національної академії правових наук України / 2020. Т. 27, № 2. С.107-119.
35. Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія / Н. О. Мельничук. К. : Хай-Тек Прес, 2012. 340 с.
36. Митько Я. В. Особливості правового регулювання соціального захисту учасників бойових дій: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Я. В. Митько; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. - Харків, 2019. 29 с.
37. Могілевський Л. В. Характеристика окремих джерел трудового права / Могілевський Л. В. // Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Юридичні науки. 2016. Вип. 1. Т. 2. С. 82-85.
38. Могілевський, Л. В. Місце трудового права у системі національного права / Л. В. Могілевський // Прикарпатський юридичний вісник. 2015. Вип. 2 (8). - С. 72-75.
39. Подорожній А. Ю. Організаційно-правові засади притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності : автореф. дис. ... канд. юрид. наук :

- 12.00.05 / А. Ю. Подорожній; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. - Харків, 2018. 28 с.
40. Сербин Н. В. Правове регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за трудовим законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Н. В. Сербин; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 23 с
41. Середа О. Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: теорія та практика : монографія / О. Г. Середа. Харків : Право, 2018. 472 с.
42. Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: монографія / А. М. Слюсар. Х. : ФІНН, 2011. 336 с.
43. Уварова Н. В. Проблеми теорії та практики вирішення трудових спорів : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Н. В. Уварова; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 36 с.
44. Шабанов Р. І. Концептуальні засади соціального захисту від безробіття : монографія / Р. І. Шабанов ; Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Х. : ХНАДУ, 2015. 359 с.
45. Шамшина І. І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: монографія / І. І. Шамшина. Луганськ : Л-ра, 2011. 448 с.
46. Шевердіна В. І. Теоретико-правові засади відповідальності керівника за трудовим законодавством : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. І. Шевердіна; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 22 с.

#### Електронні ресурси

- [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua) – сайт Верховної Ради України.
- [www.kmu.gov.ua](http://www.kmu.gov.ua) – сайт Кабінету Міністрів України.
- <https://mvs.gov.ua> – сайт Міністерства внутрішніх справ України.
- [www.nbuv.gov.ua](http://www.nbuv.gov.ua) – електронний каталог Національної бібліотеки України ім. Вернадського.
- <https://lib.univd.edu.ua/elcat/alog> – електронний каталог наукової бібліотеки ХНУВС.

#### Текст лекції

### **1. Концептуальні підходи до методу трудового права. Відмінність методу трудового права від методів суміжних із ним правових галузей.**

Термін метод походить з грецької мови та у буквальному розумінні означає шлях дослідження, спосіб пізнання чого-небудь. Сьогодні, коли ведуть мову про метод, мають на увазі спосіб, прийом, через який або з використанням якого здійснюється вплив на певний предмет, об'єкт. Право, як один із основних інструментів впливу на суспільні відносини і процеси, також має свої методи. У загально правовому розумінні метод правового регулювання – це сукупність засобів і способів правового впливу на суспільні відносини. Він

(метод) несе основне навантаження в динаміці, у «роботі» права, показує, як регулюються суспільні відносини, якими засобами і способами. За допомогою набору юридичного інструментарію (засобів впливу на людей), який володіє методом правового регулювання, держава має можливість скоригувати розвиток суспільних відносин. Метод задає способи правового регулювання[с.254]<sup>1</sup>.

Юридична наука визначає низку ознак, які характеризують метод правового регулювання основними серед яких є: 1) порядок виникнення, зміни і припинення правовідносин; 2) правовий стан учасників правовідносин; 3) характер встановлення прав і обов'язків; 4) засоби забезпечення виконання обов'язків (санкції) [с.7]<sup>2</sup>.

Кожна із галузей права характеризується поєднанням різних правових прийомів, способів регулювання відносин, які виникають у певній сфері суспільного життя і складають предмет правового регулювання відповідної галузі права. Предметом трудового права є трудові відносини, які виникають в результаті укладання трудового договору між працівником і роботодавцем, а також інші суспільні відносини, тісно пов'язані з трудовими. **Звідси метод трудового права** - це сукупність прийомів і способів трудо-правового впливу на поведінку учасників трудових і тісно пов'язаних із ними відносин. Це специфічний спосіб, спеціальний правовий процес за допомогою якого забезпечується необхідна поведінка учасників трудових правовідносин. Якщо предмет трудового права відповідає на питання, які суспільні відносини регулюються даною галуззю, то метод пояснює, яким чином здійснюється регулювання цих відносин, за допомогою яких правових прийомів і засобів, як саме досягається мета такого регулювання [с.46]<sup>3</sup>.

Методам трудового права притаманні усі вище зазначені загальні властивості методів правового регулювання, у той же час специфіку перших відображають наступні їх аспекти:

- поєднання договірної, рекомендаційної та імперативної способів регулювання;
- поєднання централізованого і локального (децентралізованого) регулювання суспільних відносин, які є предметом трудового права;
- участь у регулюванні суспільних відносин трудових колективів і професійних спілок;
- своєрідний спосіб захисту трудових прав і забезпечення виконання обов'язків [с.15-16]<sup>4</sup>

Дані властивості методу трудового права обумовлюють специфіку:

- по-перше, виникнення, зміни та припинення трудових, а також тісно пов'язаних із ними правовідносин. Так юридичним фактом, що породжує виникнення трудових відносин, які становлять основу предмета трудового права, є трудовий договір. Він базується на свободі вибору (відповідно до своїх потреб та можливостей) суб'єкта, що шукає собі роботу, і суб'єкта, який має потребу в працівнику. Дещо інші юридичні факти породжують правовідносини

<sup>1</sup> Скакун О. Ф. Теорія права і держави: Підручник. - 2-ге видання. - К.: Алерта; КНТ; ЦУЛ, 2010. - 520 с.

<sup>2</sup> Трудове право України: Навчальний посібник. Вид. 2-ге, змінене і доповнене / За ред. П.Д. Пилипенка. К.: Істина, 2007. - 208 с.

<sup>3</sup> Дмитренко, Ю.П. Трудове право України: підручник / Ю.П.Дмитренко. К.: Юрінкомінтер, 2009. 624 с. Бібліогр. в кінці розділів

<sup>4</sup> Грузінова Л. П., Короткін В. Г. Трудове право України: Навч. посіб. К.: МАУП, 2003. Ч. 1. 128 с.: іл. Бібліогр.: с. 124-126.

працевлаштування, з перекваліфікації і підготовки кадрів. Тут характерним є владний акт (наказ, розпорядження) адміністрації, тобто має місце імперативний припис, але йому неодмінно передує взаємна згода суб'єктів. Так само можна простежити за виникненням правовідносин, наприклад, із встановлення умов праці. Тут також переважає договірний фактор. Колективний договір схвалюється трудовим колективом і підписується роботодавцем та профкомом, режим робочого часу встановлюється за погодженням між роботодавцем і профкомом тощо. Зміна і припинення правовідносин також здійснюються в основному за взаємним погодженням сторін. Отже, в трудовому праві юридичними фактами, які породжують, змінюють або припиняють правовідносини, є вольові дії суб'єктів, що базуються на їх взаємній згоді [с.7]<sup>5</sup>.

- по-друге, правового статусу (правового становища) суб'єктів трудових та тісно пов'язаних із ними відносин. На стадії виникнення трудових правовідносин суб'єкти є рівноправними, але в процесі здійснення цих правовідносин сторони перебувають у певній підпорядкованості одна одній. Найбільше це виявляється у правовідносинах щодо нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства. В суто трудових правовідносинах, а також у правовідносинах працевлаштування і з підготовки кадрів та підвищення кваліфікації підпорядкованість однієї сторони іншій виникає в результаті добровільних зобов'язань щодо дотримання обов'язкових правил дисципліни праці, обов'язкового виконання приписів, що встановлені для осіб, визнаних безробітними, тощо. Тобто добровільний (договірний) характер виникнення правовідносин у трудовому праві накладає певний відбиток і на подальше становище учасників цих правовідносин. Навіть якщо вони підпорядковані один одному, то ця підпорядкованість – результат добровільно взятих на себе зобов'язань.

- по-третє, характеру встановлення прав та обов'язків. Держава встановлює загальнообов'язкові приписи для суб'єктів трудових правовідносин. За певних умов вона може делегувати право встановлювати правила нормативного характеру окремим недержавним структурам. Одним з таких видів делегованого (санкціонованого) законодавства, досить поширеного в трудовому праві, є локальні норми права. На державному (централізованому) рівні повинні визначатися тільки основні принципи правового регулювання найманої праці для забезпечення єдиного підходу. Це може бути встановлення максимальної тривалості робочого часу, мінімуму тривалості відпусток, гарантій мінімальної заробітної плати тощо. Переважна ж більшість трудових відносин забезпечується за допомогою локального (децентралізованого) правового регулювання, права і обов'язки суб'єктів можуть визначатися шляхом локального правовстановлення з урахуванням специфіки праці в окремих галузях і на окремих підприємствах. При цьому критерієм законності таких локальних норм є принцип, за яким права працівників, визначені на державному рівні, не повинні погіршуватись їх конкретизацією на рівні підприємства. Розширення сфери локального встановлення прав і обов'язків

<sup>5</sup> Трудове право України: Навчальний посібник. Вид. 2-ге, змінене і доповнене / За ред. П.Д. Пилипенка. К.: Істина, 2007. - 208 с.



суб'єктів характерне здебільшого для трудових правовідносин.

- по-четверте, характеру санкцій трудового права. Трудове право має самостійні, властиві лише для нього, юридичні санкції. Вони застосовуються для забезпечення виконання суб'єктами правовідносин своїх прав і обов'язків. До таких санкцій належать заходи дисциплінарної та матеріальної відповідальності. Слід зазначити, що за порушення правил з охорони праці до посадових осіб, а також до осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи й ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, може застосовуватися і такий захід стягнення, як штраф, однак даний захід має адміністративно-правовий характер і порядок, межі та строки його застосування визначаються не трудовим, а адміністративним законодавством;

- по-п'яте, захист працівниками своїх трудових прав і законних інтересів, який забезпечується. Відповідно до діючого КЗпП України, якщо працівник самостійно чи за допомогою виборного профспілкового органу не врегулював свої відносини з роботодавцем, його право на захист своїх трудових прав і законних інтересів забезпечується такими інститутами як:

- комісії з трудових спорів (КТС);
- суди (і районні, районні у містах, міські чи міськрайонні).

Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом, застосовується незалежно від форми трудового договору. Установлений порядок розгляду трудових спорів не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали.

Метод трудового права слід відмежовувати від методів суміжних із ним галузей права (цивільного, адміністративного, права соціального забезпечення). Так, якщо для методу трудового права характерним є поєднання (симбіоз) диспозитивного та імперативного способів врегулювання суспільних відносин, що складають предмет даної галузі права, то у межах цивільно правової галузі переважає саме диспозитивний метод правового регулювання. Характерними рисами методу цивільного права є такі: юридична рівність сторін; ініціатива сторін при встановленні правовідносин; можливість вибору варіанта поведінки, що не суперечить чинному законодавству. Інша справа адміністративно-правова галузь, у якій пріоритетним є саме імперативний метод (або метод субординації, при якому становище суб'єктів правовідносин можна охарактеризувати як підпорядковане). Що стосується права соціального забезпечення, то дана правова галузь хоча й найбільш тісно пов'язана із трудовим правом і донедавна входила до його предмету, втім для методу права соціального забезпечення не притаманні договірний та локальний способи врегулювання відносин, на відміну від трудо-правової галузі. Правила поведінки у сфері соціального забезпечення встановлюються відповідними компетентними органами державної влади, що не мають властивості змінюватися та конкретизуватися угодами сторін.

## **2. Поєднання централізованого і локального регулювання трудових і**

**пов'язаних з ними відносин. Договірний спосіб залучення до праці з дотриманням умов праці, встановлених трудовим законодавством. Участь представників працівників у правовому регулюванні праці**

Однією із головних принципових засад методу трудового права є поєднання централізованого та локального підходу до врегулювання трудових і пов'язаних з ними відносин.

Централізоване правове регулювання здійснюється державними та іншими уповноваженими державою органами і виступає як зовнішнє щодо суб'єктів, на які воно поширюється, оскільки не передбачає механізмів узгодження з цими особами змісту адресованих їм правових норм та індивідуальних приписів. На державному (централізованому) рівні визначаються основні принципи правового регулювання найманої праці для забезпечення єдиного підходу. Тобто державі належить за допомогою централізованої нормотворчості врегульовувати лише найсуттєвіші й найбільш принципові питання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, які віддзеркалюють реально існуючі умови й тенденції суспільного розвитку. Централізоване законодавство має створювати, так би мовити, загальний фон, середовище, у межах якого формуватимуться й розвиватимуться трудові відносини. У централізованому порядку визначаються такі важливі аспекти відносин найманої праці як максимальна тривалість робочого часу, мінімум тривалості відпусток, гарантій мінімальної заробітної плати тощо.

Незважаючи на те, що в умовах ринкової економіки спостерігається тенденція до зниження ролі централізованої регламентації відносин найманої праці, не варто применшувати значення даного рівня регулювання праці. Держава виконувала та продовжуватиме виконувати свою функцію гаранта основних трудових прав громадян, тому відповідний мінімум таких гарантій визначатиметься як у Конституції, так і в Кодексі законів про працю та інших нормативних актах. Крім того, не слід забувати, що сфера локального регулювання - це, переважно, власне трудові відносини: трудовий договір, робочий час, час відпочинку, трудова дисципліна тощо. Інші ж інститути трудового права: працевлаштування, нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства, вирішення трудових спорів - традиційно і справедливо вважаються ділянками централізованого правового забезпечення.

Формами централізованого регулювання є закони та підзаконні нормативно-правові акти. **Закон** – офіційних документів найвищої юридичної сили, які містять приписи з урегулювання найбільш важливих і принципових аспектів трудових і тісно пов'язаних з ними, відносин, приймаються з урахуванням пануючих у суспільстві загальносоціальних цінностей та його нагальних потреб і запитів в особливому порядку виключно представницьким органом держави або ж безпосередньо народом України шляхом вільного волевиявлення на референдумі й виражають інтереси більшості населення.

**Підзаконний нормативно-правовий акт** – це будь-який юридичний документ, що видається компетентними органами державної влади, органами місцевого самоврядування чи іншими уповноваженими на це суб'єктами в межах їх компетенції, який містить загальнообов'язкові правові норми, що

врегулюють трудові й тісно пов'язані з ними відносини, має меншу юридичну силу порівняно із законом і приймається на виконання, уточнення, деталізацію й розвиток норм останнього.

Децентралізація правового регулювання у трудовій галузі права проявляється у гарантованій можливості учасників відносин у сфері реалізації права на працю самостійно, на власний розсуд визначати порядок та умови співпраці. Акти, в яких оформлюються ці норми, йменують локальними, оскільки вони мають внутрішню дію в межах відповідних підприємств, установ та організацій. Слід зазначити, що локальне регулювання властиве багатьом галузям права (адміністративному, земельному, аграрному, цивільному), проте там воно допускається як виняток і не впливає суттєво на загальний стан правового забезпечення відповідних суспільних відносин. У трудовому праві це фактично такий же напрям встановлення умов праці, як і централізовані правові приписи. При цьому, якщо для деяких інших галузей права (адміністративного) сфера локального правовстановлення визначається територіальними ознаками (місто, район), то за трудовим правом локальними вважаються норми, прийняті безпосередньо на підприємствах самими ж учасниками трудових правовідносин. Локальна правотворчість у сфері трудового права відбувається переважно для конкретизації централізованих норм щодо умов відповідних підприємств, установ, організацій. Самі ці централізовані норми вже є своєрідною базою для видання на їх основі локальних правил. І фактично, такі централізовані норми не можуть самостійно регулювати трудові відносини. Тобто локальні норми ніби логічно доповнюють загальні правила, які отримують регулятивні властивості тільки завдяки поєднанню централізованого і локального правовстановлення.

До основних властивостей цього локального регулювання належать такі:

- розвиває і конкретизує акти вищої юридичної сили. Воно (локальне регулювання), так би мовити, адаптує, пристосовує узагальнені приписи централізованого законодавства до специфічних умов, що існують на тих чи інших конкретних підприємствах, установах, організаціях тощо. Саме завдяки локальним актам досягається максимальний рівень гарантування трудових і тісно пов'язаних з ними відносин. Можливість застосування локального регулювання може бути передбачена у самій централізованій нормі міститься правило, яке допускає з метою поліпшення правового становища працівників того чи іншого підприємства, прийняти локальну норму, яка б встановлювала більш пільгові умови праці, ніж передбачаються загальною нормою. Наприклад, згадувана вже ст. 50 КЗпП України визначає нормальну тривалість робочого часу 40 годин на тиждень. Але у частині другій вона передбачає, що підприємства, установи, організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж 40 годин на тиждень. Отже, маючи відповідні економічні можливості, підприємства мають право обирати для регулювання трудових відносин або централізовану норму, або ж прийняти для цього своє правило. Головне тут, щоб локальна норма не погіршувала умови праці порівняно з тими, що гарантуються централізованим законодавством. А може витікати безпосередньо із загальноправового

принципу «можна все, що не заборонено» та ст. 91 Кодексу законів про працю країни, якою передбачено, що підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників. Такі локальні норми можуть встановлюватися як при укладенні колективних договорів, так і при прийнятті інших актів локального характеру: правил внутрішнього трудового розпорядку, положень про оплату праці, про преміювання тощо.

— локальна нормотворчість виступає важливим засобом усунення прогалин у чинному трудовому законодавстві, особливо сьогодні, коли Кодекс законів про працю України вже безнадійно застарів і, попри численні зміни, внесені до нього, не забезпечує необхідного рівня ефективності регламентації зазначених суспільних відносин.

— локальне регулювання має делегований характер;

— локальні нормативно-правові акти є найбільш обмеженими щодо їх чинності у просторі й за колом осіб.

Отже, збалансоване поєднання централізованого й децентралізованого підходу до нормативно-правового регулювання сфери трудових і тісно пов'язаних з ними відносин забезпечує постійну відповідність чинного законодавства правовим реаліям суспільного життя. Саме завдяки такому підходу досягається повноцінне втілення в життя статичного й динамічного аспектів законодавства. Так, його статичний складник уособлюють закони, прийняті в централізованому порядку, що впорядковують найбільш важливі питання з реалізації права на працю, в тому числі в частині порядку й форм здійснення соціального партнерства. Інакше кажучи, закони виступають юридичними гарантіями дотримання основних прав і свобод учасників трудових відносин, у той час як локальна нормотворчість та акти соціального партнерства відображають динамічний складник законодавства, оскільки вноормовують соціально-трудова відносини на конкретних підприємствах, в організаціях та установах з урахуванням специфіки їх діяльності.

Важливою формою, засобом врегулювання відносин найманої праці є договірне регулювання, яка також виступає проявом децентралізації правового регулювання у трудо-правовій сфері. Для сучасних тенденцій розвитку трудового права притаманна розширена сфера договірного регулювання. Така ситуація цілком відповідає реаліям сьогодення і ґрунтується на перевагах договірного встановлення умов праці, насамперед на можливості працюючих і роботодавців виражати й узгоджувати свої інтереси у трудовій сфері з урахуванням особливостей, галузевої й локальної специфіки організації праці в конкретному регіоні [с.87]<sup>6</sup>. Договірне регулювання трудових відносин не є новим для вітчизняного трудового права, адже воно було йому властиве й за радянських часів. Однак йому відводилася другорядна роль, оскільки в умовах єдиної на той час державної форми підприємництва не існувало достатніх можливостей для взаємного волевиявлення сторін при укладенні тих же

<sup>6</sup> Козачок Н. В. Способи та методи правового регулювання трудових відносин: співвідношення понять // Юридична наука і практика № 2 (2011), - с.85-89

колективних договорів. Тому на практиці процес договірної встановлення правових норм зводився тоді саме до прийняття локальних правових норм, які зазвичай ухвалювалися за взаємною згодою або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації і тому становили собою фактично акти договірної характеру. Інша річ, що суб'єктами таких договірних відносин були не безпосередні учасники трудових правовідносин, а держава в особі адміністрації підприємства й виборний орган первинної профспілкової організації, який нібито представляв інтереси працівників [с.87]<sup>7</sup>.

Існують дві форми договірної регулювання:

- індивідуальна договір. Індивідуальне договірне регулювання здійснюється на підставі трудового договору, який слід розуміти як угоду між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, зазначений власник зобов'язується виплачувати працюючим заробітну плату й забезпечувати передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін умови, необхідні для виконання роботи. Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Трудова діяльність, яка протікає в рамках трудового договору, характеризується такими правовими ознаками:

- а) це праця юридично несамоцільна;
- б) реалізується шляхом виконання вказівок і розпоряджень власника або уповноваженого ним органу з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку;
- в) нею передбачається виконання роботи певного виду (трудої функції), а не одноразового завдання;
- г) здійснення трудової діяльності відбувається, як правило, в колективі працівників (трудова колективі);
- д) протягом установленого робочого часу виконується певна міра праці (її норми);
- е) у процесі цієї діяльності роботодавець зобов'язується надавати роботу, виплачувати за неї у встановлені терміни грошову винагороду й гарантувати безпечні умови праці;
- є) роботодавець має забезпечити гарантії у встановлених випадках і брати участь у фінансуванні соціального страхування працюючих [с.203]<sup>8</sup>.

Отже, суб'єктами трудового договору є працівник і роботодавець, його предмет становлять робота, яку роботодавець надає працівникові, а той зобов'язується її виконувати. Сукупність умов, що супроводжують процес її

<sup>7</sup> Козачок Н. В. Способи та методи правового регулювання трудових відносин: співвідношення понять // Юридична наука і практика № 2 (2011), - с.85-89

<sup>8</sup> Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 4-те вид., стер. К.: Вікар, 2006. 725 с (Вища освіта XXI століття).

виконання, необхідна для нормального здійснення працівником покладеної на нього трудової функції. Зміст трудового договору складають права й обов'язки зазначених суб'єктів, а також їх відповідальність. Основні матеріально-правові і процедурні аспекти при укладанні індивідуальних трудових договорів визначаються у Кодекс законів про працю України. Так, відповідно до його ст. 24 трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі, додержання якої є обов'язковим:

- при організованому наборі працівників;
- при укладенні цього правочину про роботу в районах з особливими природними географічними й геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- при укладенні контракту;
- у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору в письмовій формі;

- при укладенні трудового договору з неповнолітнім;
- при його укладенні з фізичною особою;
- в інших випадках, передбачених законодавством України. Укладення цього правочину оформлюється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу. Він вважається укладеним, і коли наказ чи розпорядження не було видано, але працівника фактично було допущено до роботи. Після укладення трудового договору безпосередньо фізична особа-працівник або за нотаріальним дорученням уповноважена ним особа повинна у тижневий строк з моменту фактичного допущення цього трудівника до роботи зареєструвати укладений у письмовій формі трудовий договір у державній службі зайнятості за місцем свого проживання в порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин і соціального захисту населення.

Крім того у КЗпП передбачено ряд гарантій покликаних забезпечити законність форми, змісту та процедури укладання, зміні і припиненні дії. Так забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. Такі, відповідно до статті 9 умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними. Також слід зазначити, що Згідно з Конституцією України не допускається будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні і припиненні трудового договору залежно від походження, соціального й майнового стану, расової й національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду й характеру занять чи місця проживання. Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть установлюватися законодавством України;

- колективна договірна. Саме у межах даної форми правового регулювання відносин найманої праці проявляється участь представників працівників у правовому регулюванні праці, якими є:

- а) профспілкові органи;

б) представники працівників, обрані і уповноважені трудовим колективом, в разі відсутності профспілкового органу.

Згідно ст. 10 КЗпП України колективна укладається на підставі чинного законодавства і прийнятих сторонами зобов'язань з метою належного регламентування виробничих, трудових, соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів. Даний різновид договору укладається на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від їх форм власності й господарювання, які використовують найману працю й мають права юридичної особи. Він може укладатись у структурних підрозділах підприємства, установи чи організації в межах компетенції цих підрозділів.

Колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності - представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони. Якщо на підприємстві, в установі, організації створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної первинної профспілкової організації) утворити об'єднаний представницький орган для укладення колективного договору. В цьому разі кожна первинна профспілкова організація має визначитися щодо своїх конкретних зобов'язань за колективним договором та відповідальності за їх невиконання. Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в об'єднаному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору.

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. Так, відповідно до КЗпП й Закону України «Про колективні договори та угоди» від 1 липня 1993 р., № 3356-ХІІ у колективному договорі прописуються взаємні зобов'язання сторін щодо регламентації виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування й оплата праці, встановлення форм, системи й розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат;
- установа гарантій, компенсацій, пільг;
- участь трудового колективу у формуванні, розподілі й використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено його статутом);
- режим роботи, тривалості робочого часу й часу відпочинку;
- умови й охорона праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення й відпочинку працівників;
- гарантії діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих;
- умови регулювання фондів оплати праці і встановлення міжкваліфікаційного (міжпосадового) співвідношення в оплаті останньої;

- забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;
- заборона дискримінації.

Разом з колективним договором існують також угоди, що укладаються відповідно до зазначеного Закону на національному, галузевому й територіальному рівнях на двосторонній або тристоронній основі: на рівні національному – укладається генеральна угода; на галузевому – галузеві (міжгалузеві).

Угодою на національному рівні регламентуються основні принципи й норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин щодо:

- гарантій праці й забезпечення продуктивної зайнятості;
- мінімальних соціальних гарантій оплати праці й доходів, які забезпечували б достатній рівень життя всіх груп і верств населення;
- розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів; соціального страхування;
- трудових відносин, режиму роботи й часу відпочинку;
- умов охорони праці й навколишнього природного середовища;
- задоволення духовних потреб населення;
- умов зростання фондів оплати праці і встановлення міжгалузевого співвідношення в оплаті праці;
- забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;
- заборони дискримінації.

Зміст галузевої угоди складають вимоги щодо:

- нормування й оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на підставі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі й мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників цієї галузі (підгалузі);
- установа мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці й зайнятості;
- трудових відносин;
- умов та охорони праці;
- житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення й відпочинку;
- умов зростання фондів оплати праці;
- установа міжкваліфікаційного (міжпосадового) співвідношення в оплаті праці;
- забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;
- заборони дискримінації.

Колективний договір може передбачати також і додаткові гарантії й соціально-побутові пільги, які не містить законодавство й угоди про працю.

Укладенню колективного договору, угоди передують колективні переговори, які від імені працівників веде профспілковий орган, об'єднання профспілок, в разі, якщо їх декілька на підприємстві, представники працівників, обрані і уповноважені трудовим колективом, в разі відсутності профспілкового органу. Порядок ведення переговорів та урегулювання розбіжностей між



сторонами визначається положеннями закону «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-ХІІ, а також законом «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 № 2862-VI

Отже, у сучасних умовах суспільного розвитку, коли Україна прагне побудувати демократичну, правову державу, яка у своєму розвитку спирається на потужне громадянське суспільство і сповідує закони ринкової економіки, значення таких формальних джерел трудового права, як індивідуальні й колективні договори й угоди, дуже важко переоцінити, адже саме завдяки їм такі принципи як свобода, рівність, добровільність праці отримують своє більш повне і глибоке розкриття. Договірне регулювання праці надає в розпорядження сторін досить широкі можливості з урегулювання своїх взаємовідносин, урахування соціально-економічних і виробничих інтересів кожної з них. Договірне регулювання як і локальне спрямоване на розвиток виконання загальних норм централізованого законодавства. У той же час не слід розцінювати договірні норми як такі, що мають тільки обслуговуючий характер стосовно централізованого законодавства. Договірне регулювання спрямовано не лише на конкретизацію й уточнення вже існуючих законодавчих положень, а й на створення нових норм і положень, покликаних усунути прогалини в чинному трудовому законодавстві.

### **3. Специфічні прийоми і способи захисту трудових прав і забезпечення виконання трудових обов'язків**

В умовах розбудови Україна як демократичної, правової соціальної держави, а також з огляду на розвиток національної економіки як такої, що ґрунтується на ринкових засадах і є соціально-орієнтованою, особливого значення набуває питання захисту прав та забезпечення виконання обов'язків суб'єктів у сфері найманої праці.

**Захист трудових прав** являє собою юридичний інститут, який складається із групи однорідних правових норм які визначають матеріально-правові та процедурно-процесуальні аспекти відстоювання суб'єктами відносин найманої праці своїх порушених чи оспорюваних прав.

**Порушення суб'єктивних трудових прав** – активні дії чи бездіяльність суб'єкта трудових відносин, які суттєво ускладнюють чи унеможливають нормальну реалізацію іншою стороною свого суб'єктивного трудового права, інтересу.

**Оспорювання трудового права** – невизнання права уповноваженої особи, яке виражається як у його запереченні, спростуванні.

На сьогодні існують такі способи захисту трудових прав та інтересів працівників:

- визнання права – спосіб захисту, що застосовується у випадку спору між суб'єктами трудового права з приводу наявності чи відсутності правовідносин між сторонами правовідносин і відповідно наявності чи відсутності права чи обов'язку;

- визнання договору або окремих його частин, що погіршують становище працівників порівняно із законодавством і колективними угодами і договорами, недійсними;

- припинення дії, яка порушує право, як спосіб захисту полягає в припиненні триваючого трудового правопорушення, яке продовжує тривати і впливати на суб'єктивні права та законні інтереси працівника;

- відновлення становища, яке існувало до порушення, має місце у випадку, коли визнання факту порушення суб'єктивного права та притягнення винного до відповідальності недостатньо, а необхідно поновити порушене право в повному обсязі (поновлення незаконно звільненого або переведеного працівника);

- примусове виконання обов'язку – спосіб захисту права, який впливає із зобов'язань роботодавця за трудовим договором або відповідно до трудового законодавства;

- зміна правовідносин – це спосіб захисту, який полягає в трансформації одних правовідносин в інші, переростання одного обов'язку в інший, покладенні на роботодавця нового обов'язку;

- припинення трудових правовідносин застосовується, коли сторона не виконує умови трудового договору, колективного договору або законодавства про працю;

- зобов'язання здійснити відшкодування шкоди;

- страйк – тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Страйк застосовується як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу [9].

Реалізація даних способів захисту прав виражається у таких заходах:

- 1) визнання недійсними умов колективних договорів і договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю (ст. 9 КЗпП України);

- 2) поновлення на попередній роботі незаконно звільнених або переведених на іншу роботу працівників (ч. 1 ст. 235 КЗпП України);

- 3) визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству (ч. 3 ст. 235 КЗпП України);

- 4) допуск до роботи незаконно відсторонених від неї працівників (ст. 46 КЗпП України);

- 5) стягнення на користь працівника не виплачених йому підприємством сум заробітної плати та інших належних сум без обмеження будь-яким строком (ст. 238 КЗпП України);

- 6) відшкодування працівникам шкоди, заподіяної їм під час виконання обов'язку щодо вживання заходів до запобігання шкоді, яка загрожувала майну

---

<sup>9</sup> Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) Верховна Рада України; Закон від 03.03.1998 № 137/98-ВР

підприємства, установи, організації (ч. 2 ст. 131 КЗпП України);

7) розірвання трудового договору (ст.ст. 38, КЗпП України).

Звертаючись до зазначених способів і заходів захисту своїх порушених, оспорюваних трудових прав, працівники, таким чином, змушують роботодавців виконувати покладені на них трудові обов'язки. Однак роботодавці також мають права по відношенню до працівників, і забезпечуються ці права, відповідно, належним виконанням працівниками своїх трудових обов'язків.

Основними способами захисту роботодавцями своїх прав та забезпечення належного виконання працівниками своїх обов'язків перед першими (тобто роботодавцями) є:

- встановлення трудової дисципліни. Працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір. Трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю. У трудових колективах створюється обстановка нетерпимості до порушень трудової дисципліни, суворой товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки. Щодо окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу (ст. ст. 139-140 КЗпП України).

- застосування стягнень. За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення:

- 1) догана;

- 2) звільнення (ст.147 КЗпП України).

- право на відшкодування матеріальної шкоди завданої працівником (ст. ст. 130-138 КЗпП України)

Захищаючи свої права та обов'язки сторони відносин найманої праці можуть використовувати як юрисдикційні, так і неюрисдикційні форми.

Під юрисдикційною формою захисту розуміють діяльність уповноважених державою органів по захисту порушених або оспорюваних суб'єктивних прав. Значення юрисдикційної форми захисту полягає у тому, що особа, яка оскаржує право чи законний інтерес, звертається до державних або інших компетентних органів, на які законом покладено обов'язок прийняти необхідні заходи для відновлення порушеного права і припинення правопорушення.

Змістом неюрисдикційної форми захисту є дії сторін по захисту порушених суб'єктивних прав, які вчиняються ними самостійно без звернення до державних або інших компетентних органів. Неюрисдикційні форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників передбачені трудовим законодавством. До них належать: а) примирно-третейські процедури, які застосовуються при вирішенні колективних трудових спорів; б) самозахист; в)

громадський захист, який здійснюють виборні профспілкові органи.