



Володимир КИЯН[©]

кандидат юридичних наук, доцент
(Дніпровський державний університет
внутрішніх справ, м. Дніпро, Україна)

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ СУДАМИ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРИ РОЗГЛЯДІ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Розглянуто проблеми застосування судами законодавства України при розгляді трудових спорів. У результаті проведеного дослідження сформульовано висновок, що в сучасних умовах трудові правовідносини становлять одну з основних складових соціально-економічного життя держави. Законодавство України, зокрема Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України), забезпечує права та гарантії працівників, а також визначає обов'язки роботодавців. У зв'язку з динамічністю ринку праці й постійними змінами у законодавстві виникає безліч правових питань, пов'язаних із забезпеченням оперативного та точного вирішення справ у судах.

Водночас недосконалість законодавства та його неоднозначність при практичному застосуванні призводять до численних суперечностей і труднощів при розгляді трудових спорів. Тому вдосконалення та якісне застосування правових норм судами стає нагальною потребою.

Судова практика відіграє значну роль у тлумаченні сучасного трудового законодавства. А конкретні рішення судів формують правозастосовчу практику, що, у свою чергу, впливає на розвиток трудового права. Судові рішення, котрі стосуються трудових справ, можуть закріплювати або змінювати підходи до вирішення трудових спорів. Тим самим органи судової системи забезпечують правову визначеність у трудових відносинах.

Сучасні соціально-економічні умови, включно з глобалізацією, зміною форм зайнятості, розвитком нових технологій, ставлять нові виклики перед трудовими правовідносинами. В умовах швидких змін у світі праці важливо своєчасно адаптувати судову практику до нових реалій, щоб ефективно захищати права працівників і роботодавців.

Ключові слова: орган державної влади, працівник, роботодавець, право на працю, суд, суддя, трудовий договір, трудове законодавство, трудові відносини, трудові права, трудові спори (конфлікти), трудова функція.

Постановка проблеми. Подолання певних складнощів, що виникають при розгляді сучасних трудових суперечностей, зокрема в умовах воєнного стану, неможливе без належного дослідження нормативно-правового забезпечення цього питання. Адже саме нормами права визначаються основні матеріальні та процедурно-процесуальні механізми розгляду трудових спорів.

Безумовно, сфера застосування трудових правовідносин вбачається однією з найбільш конфліктних у суспільному житті. Недосконалість та постійна мінливість законодавчого регулювання відповідних суспільних відносин призводять до плутанини в тлумаченні норм трудового законодавства та випадків неоднакового застосування судами законодавства про працю. Це ускладнює прогнозування правових наслідків для сторін трудових відносин, де працівники можуть опинитися в невідгідному становищі, якщо здійснюється зловживання з боку роботодавців, а також здійснення процедурно-процесуальних дій органами, що розглядають трудові спори, у тому числі судами.

Через російську військову агресію Україні довелося зіткнутися із суттєвими труднощами як в економічному розвитку, так і в правовому полі, зокрема з появою прогалів у законодавстві, котрі не могли виникнути у мирний час. Усе це призвело до необхідності кардинального перегляду існуючих нормативно-правових актів та прийняття нових, адаптованих під умови сьогодення, що і обумовлює актуальність обраної теми дослідження.

Аналіз публікацій, в яких започатковано вирішення цієї проблеми. Свого часу дослідженню окремих аспектів застосування судами трудового законодавства у своїх наукових працях приділяли увагу такі вчені, як: М. Бару, Я. Безугла, Н. Болотіна, С. Вавженчук, В. Венедіктов, М. Іншин, Л. Луць, Н. Обушенко, П. Пилипенко,

Г. Чанишева, В. Щербина, О. Ярошенко та ін. Проте з урахуванням воєнного стану та вимог сьогодення низка правових питань потребують належного дослідження, зокрема проблеми застосування судами трудового законодавства під час розгляду трудових спорів.

Метою статті є дослідження окремих аспектів застосування судами законодавства України при вирішенні трудових спорів. Результатом цього аналізу стане виявлення проблем і недоліків у практиці правозастосування, а також визначення напрямів для вдосконалення трудового законодавства.

Виклад основного матеріалу. Війна в Україні стала каталізатором для переформатування правового регулювання трудових відносин, спричинивши значні зміни та виклики як для працівників, так і роботодавців. Водночас, незважаючи на внесені зміни до законодавства, включно з КЗпП України [1], останній залишається чинним і продовжує регулювати трудові відносини, навіть в умовах війни та з огляду на його певну застарілість.

Також тривають політичні дискусії щодо оновлення трудового законодавства, оскільки Україна так і не отримала сучасного Трудового кодексу. Низка поданих законопроектів так і не знайшла свого логічного завершення. Наразі робоча група з підготовки чергового проекту Трудового кодексу України, що складається з народних депутатів, науковців, професіоналів, доопрацьовує законопроект № 2410 від 08.11.2019 [2], котрий очікує вже на друге читання. Тому є сподівання, що дослідження проблематики трудових відносин, зокрема щодо захисту трудових прав сторін трудового договору, певною мірою буде відображено вже у новому кодексі.

Складність у застосуванні судами національного трудового законодавства нерозривно пов'язана з правовою проблематикою, з якою стикаються сторони трудових відносин, як-от:

- 1) існуючі суперечності та невизначеності правових норм, що ускладнюють тлумачення прав та обов'язків сторін трудового договору;
- 2) зловживання правами з боку як роботодавців, так і працівників, що досить часто призводять до конфліктних ситуацій у трудових відносинах;
- 3) невиконання або неналежне виконання умов трудового договору, що тягне за собою ускладнення під час захисту прав працівників;
- 4) існуюча дискримінація на робочому місці, що часто впливає на порушення принципу рівності при прийнятті рішень судом;
- 5) своєчасність та достатність доказів для підтвердження своїх вимог, особливо коли йдеться про усні домовленості, котрі не було зафіксовано в письмовій формі, що призводить до проблем із доказуванням і, відповідно, прийняттям неупередженого рішення;
- 6) часта надмірна тривалість судових процесів у трудових спорах, що негативно впливає на трудові права працівників та породжує затримки у вирішенні цих проблем.

Крім того, як свідчить практика, значна частина працівників виявляє недостатню правову обізнаність щодо своїх прав та можливостей захисту, що призводить до нерівності у спорах із роботодавцем.

Проте, незважаючи на існуючу проблематику у законодавстві, більшість учасників трудових правовідносин при конфліктних ситуаціях усе ж таки продовжують звертатися до суду, вважаючи його незалежним та неупередженим органом, уповноваженим державою вирішувати їхні спори.

Звертаючись із захистом до суду, кожен учасник повинен пам'ятати, що відповідно до ст. 7 Цивільного процесуального кодексу України (далі – ЦПК України) [3] йому гарантується захист прав, свобод та інтересів у розумні строки незалежним, безстороннім і справедливим судом, утвореним законом.

Стаття 55 Конституції України визначає, що саме на суди покладається завдання захисту прав і свобод людини і громадянина [4]; а ст. 124 Основного закону передбачено, що правосуддя в Україні здійснюють виключно суди. Делегування функцій судів, а також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами не допускаються. Тому право на судовий захист є одним із основних прав, що має бути не лише декларованим, але й у належний спосіб реалізованим у демократичній та правовій державі.

Отже, звернення до суду є основним і найбільш ефективним способом захисту прав та свобод громадян, оскільки суди здатні забезпечити повний і всебічний розгляд будь-якого правового конфлікту.

Слід враховувати, що відповідно до ст. 2 ЦПК України завданням цивільного судочинства є справедливий, неупереджений та своєчасний розгляд і вирішення цивільних справ [3]. Тому суди при розгляді трудових спорів керуються саме нормами

національного законодавства, котрі аналізуються суддями із урахуванням конкретної конфліктної ситуації, що постала перед ними та вимагає їхнього розгляду.

Згідно з ч. 3 ст. 3 ЦПК України провадження в цивільних справах здійснюється відповідно до законів, чинних на час вчинення окремих процесуальних дій, розгляду і вирішення справи.

Як відомо, основоположні права громадян, пов'язані з реалізацією права на працю, передбачені ст. ст. 43–46 Конституції України. Проте в умовах воєнного або надзвичайного стану, відповідно до ч. 1 ст. 64 Основного закону України, можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень, що, на жаль, і було застосовано з моменту введення воєнного стану. Так, Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. визначає, що на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України [5]. Також у зазначений період не застосовуються норми законодавства про працю в частині відносин, що врегульовані вказаним законом. Водночас положення законодавства про працю, що не суперечать вказаному закону, продовжують застосовуватися для регулювання трудових правовідносин. Крім того, згідно з ч. 2 ст. 64 Конституції України не можуть бути обмежені права і свободи, передбачені ст. ст. 24, 25, 27, 28, 29, 40, 47, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 Основного закону.

Свого часу професор В. Андрійв слушно визначав основні трудові права як «підсистему природних, невідчужуваних від особи можливостей, необхідних їй для задоволення своїх потреб та інтересів у сфері застосування здатності до праці, що визнані та закріплені як міжнародні стандарти у сфері праці міжнародною спільнотою та відображені у національному законодавстві як самостійні, не зведені до інших прав мінімальні стандарти у цій сфері» [6, с. 260–261].

Цей зміст конституційних прав на працю полягає у тому, що кожен має можливість вільно обирати сферу своєї професійної діяльності та вид трудової зайнятості. В Україні примусова праця заборонена. Держава гарантує кожному належні, безпечні та здорові умови праці. Також кожен має право на заробітну плату, котра не може бути нижчою за встановлений законом мінімум, і на її своєчасне отримання. Крім того, кожна особа захищена від незаконного звільнення.

З огляду на комплексність змісту права на працю вважаємо, що слушною є позиція С. Вавженчука, який зазначає, що Конституцію України слід розглядати як «ядро» у системі джерел трудового права, оскільки нею фіксуються основоположні соціальні, економічні, культурні і трудові права громадян. Вона виступає законодавчим фундаментом для трансформації трудо-правового поля й визначає основний вектор української спільноти [7, с. 35].

Крім того, варто зазначити, що більшість норм Конституції України має декларативний характер і не виконує безпосередньої регулятивної функції. Через це вони не можуть забезпечити комплексне врегулювання трудових правовідносин. Досліджуючи питання застосування вітчизняного законодавства у вирішенні трудових спорів, слід зауважити, що суди часто звертають увагу на особливості використання положень Конституції України. З іншого боку, посилення на її норми саме собою не гарантує законності, обґрунтованості та вмотивованості судових рішень. Проте практика винесення рішень виключно на основі норм Основного закону, без глибокого аналізу та співвіднесення з фактичними обставинами справи залишається поширеною.

Так, наприклад, Верховний Суд у постановках Другої судової палати Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 20 березня 2020 р. у справі № 174/442/17 [8] та від 21 червня 2023 року у справі № 149/1089/22 [9], аргументуючи свою позицію щодо конкретних трудових спорів, навів цитату ст. 43 Конституції України, не обґрунтувавши правового зв'язку зі спірними ситуаціями, котрі мали місце, а лише продекларувавши її норму. Проте декларування положень Конституції України у межах судових рішень значно зменшує рівень значущості цих норм при її застосуванні під час правозастосовчої практики. Суди мають не лише посилатися на положення Конституції України у своїх рішеннях, а й безпосередньо застосовувати їх як норми прямої дії, зокрема і при врегулюванні трудових суперечностей. Це передбачає їхнє тлумачення та співвіднесення з конкретною конфліктною ситуацією, що перебуває на розгляді суду.

Розглядаючи трудові спори, суддя використовує КЗпП України як основний нормативно-правовий акт національного законодавства, що покликаний здійснювати

правове регулювання трудових правовідносин. У ньому найбільш вдало кодифіковано правові норми для практичного застосування при вирішенні трудових спорів (конфліктів),

Крім того, при розгляді трудових суперечностей у суді останній застосовує спеціальні (профільні) закони, котрі приймаються з метою правового регулювання норм, що не врегульовані діючим КЗпП України, а також для доповнення та певною мірою вдосконалення окремих його норм.

Свого часу вчена Т. Занфірова, досліджуючи питання застосування профільних законів у сфері правового регулювання праці, а також процесуальні правовідносини, котрі виникають при вирішенні трудових спорів і конфліктів, зауважила, що ці правовідносини «визначають послідовність дій, спрямованих на досягнення конкретної цілі – захист і відновлення порушеного трудового права або реалізацію законного інтересу» [10, с. 86]. При цьому дослідниця зазначає, що рівень захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав людини у сфері праці безпосередньо залежить від якості відповідного профільного законодавства.

Підтримуючи цю позицію, слід зазначити, що якість законодавства повинна бути головним критерієм оцінки правової системи. Високі стандарти якості законів є необхідною умовою для національного законодавства, і вони мають застосовуватися до всіх нормативно-правових актів без винятку.

Основну нормативно-правову базу, що регламентує сферу правового регулювання трудових відносин, складають закони України «Про зайнятість населення», «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» тощо.

Крім того, під час дії воєнного стану з метою усунення прогалин та колізій в законодавстві, вдосконалення трудових правовідносин задля забезпечення трудових прав працівників було також прийнято низку важливих законів України, зокрема: «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. [5], «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01 липня 2022 р. [11], «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12 травня 2022 р. [12], «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо функціонування національної системи кваліфікацій» від 01 квітня 2022 р. [13], «Про дерадьянізацію законодавства України» від 21 квітня 2022 р. [14], «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18 липня 2022 р. [15], «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19 липня 2022 р. [16], «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці» від 21 вересня 2022 р. [17] тощо.

При цьому норми кожного із цих законів прямо чи опосередковано застосовуються судами при розгляді трудових спорів. Крім того, суди, розглядаючи трудові спори, не обмежуються застосуванням лише норм трудового законодавства. Вони використовують широкий спектр правових актів, зокрема кодекси та закони України, що регламентують сферу господарської діяльності, адміністративні та кримінальні правовідносини, оскільки трудові спори з кожним роком стають все складнішими та багатограннішими.

Зростаюча складність трудових спорів обумовлена кількома чинниками, як-от: трудові відносини можуть виникати в різних галузях, кожна з яких має свої особливості; у трудових спорах можуть брати участь різні сторони, включно з працівниками, роботодавцями, профспілками та іншими організаціями; великі підприємства можуть мати складні структури, що передбачає залучення широкого кола працівників; з розвитком суспільства з'являються нові види трудових відносин, що вимагають відповідного правового регулювання.

У зв'язку з цим суди повинні застосовувати комплексний підхід до вирішення трудових спорів, використовуючи не лише спеціальні норми трудового законодавства, але й загальні положення цивільного та господарського права. Це дозволить їм ефективно вирішувати конфлікти, що виникають у різноманітних сферах трудових відносин.

Так, досить часто суди посиляються на норми ст. ст. 15 та 16 Цивільного кодексу України [18], котрі закріплюють право на захист цивільних прав та інтересів людини. У разі його порушення, невизнання або оспорування кожна особа має право на захист свого особистого немайнового або майнового права та інтересу, зокрема шляхом звернення до суду.

Тому суди при врегулюванні трудових спорів можуть розглядати і спори щодо відшкодування моральної шкоди, застосовуючи при цьому норми ст. ст. 23, 1167, 1168 Цивільного кодексу України [18]. Так, ч. 1 ст. 1167 Цивільного кодексу України визначено, що моральна шкода, завдана фізичній або юридичній особі неправомірними рішеннями, діями чи бездіяльністю, відшкодовується особою, яка її завдала, за наявності її вини, крім випадків, встановлених частиною другою цієї статті.

Така компенсація моральної шкоди здійснюється за наявності всіх загальних умов відповідальності за завдання шкоди, а саме: протиправної поведінки, моральної шкоди, ознаки якої визначені у ст. 23 Цивільного кодексу України, причинно-наслідкового зв'язку між протиправною поведінкою та завданою моральною шкодою та вини заподіювача.

Розглядаючи порушені норми матеріального права, суди неминуче використовують і норми процесуального права, котрі хоч і не здійснюють правове регулювання трудових суперечностей, проте забезпечують відповідну процедуру розгляду справ. Це, зокрема, норми Цивільного процесуального кодексу України, що застосовуються судами з урахуванням складності справи та виду впровадження.

Висновки. З огляду на вищевикладене доходимо висновку, що національні суди для забезпечення всебічного та справедливого розгляду трудових спорів мають використовувати комплексний підхід, що охоплює широкий спектр правових норм.

По-перше, суди застосовують положення Конституції України як норми прямої дії. Це означає, що конституційні права та свободи, пов'язані з трудовими відносинами, мають безпосередню юридичну силу та можуть бути застосовані судами без додаткового законодавчого закріплення.

По-друге, КЗпП України виступає основним джерелом регулювання трудових відносин. Він містить комплекс норм, що визначають права та обов'язки працівників і роботодавців, а також порядок вирішення трудових спорів.

По-третє, суди також використовують низку профільних поточних законів, що регулюють окремі аспекти трудових відносин. Це можуть бути закони, що стосуються конкретних галузей економіки, видів трудової діяльності або категорій працівників.

Застосування такого комплексного підходу дозволяє судам забезпечити прийняття обґрунтованих, законних та вмотивованих судових рішень, що враховують всі обставини справи та відповідають вимогам чинного законодавства.

Пріоритетним напрямом сьогодні є вдосконалення судового підходу до застосування норм Конституції України під час розгляду та вирішення трудових спорів, оскільки її положення повинні виконувати не лише декларативну, а й регулятивну функцію, закладену в їхній юридичній природі. Важливо, щоб КЗпП України та інші нормативно-правові акти своєчасно й адаптивно удосконалювали трудові правовідносини відповідно до сучасних вимог. У комплексі це сприятиме справедливому та неупередженому вирішенню трудових конфліктів.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
2. Проект Трудового кодексу України від 08.11.2019 № 2410. URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331.
3. Цивільний процесуальний кодекс України : Закон України від 18.03.2004. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15>.
4. Конституція України від 28.06.1996. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
6. Андріїв В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників : монографія. Чернівці : Черніг. держ. ін-т права, соціальних технологій та праці, 2011. 305 с.
7. Вавженчук С. Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників : монографія. Харків : ДІСА ПЛЮС, 2013. 510 с.
8. Постанова Другої судової палати Касаційного цивільного суду Верховного Суду у справі № 174/442/17 від 20 березня 2020 р. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88449082>.
9. Постанова Другої судової палати Касаційного цивільного суду Верховного Суду у

справі № 149/1089/22 від 21 червня 2023 р. URL : <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/111772371>.

10. Занфірова Т. А. Процесуальні правовідносини з вирішення трудових спорів і конфліктів. *Економіка та держава*. 2007. № 4. С. 86–88.

11. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон України від 01 липня 2022 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>.

12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників : Закон України від 12 травня 2022 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#n6>.

13. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо функціонування національної системи кваліфікацій : Закон України від 01 квітня 2022 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2179-20#n6>.

14. Про дерадіянізацію законодавства України : Закон України від 21 квітня 2022 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#n9>.

15. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом : Закон України від 18 липня 2022 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#n6>.

16. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність : Закон України від 19 липня 2022 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#n6>.

17. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці : Закон України від 21 вересня 2022 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2622-20#n6>.

18. Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>.

Надійшла до редакції 28.11.2024

Прийнято до опублікування 06.12.2024

References

1. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Labor Code of Ukraine] : Zakon Ukrainy vid 10.12.1971. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. [in Ukr.].

2. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy [Draft Labor Code of Ukraine] vid 08.11.2019 № 2410. Verkhovna Rada Ukrainy. URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331. [in Ukr.].

3. Tsyvilnyi protsesualnyi kodeks Ukrainy [Civil Procedure Code of Ukraine] : Zakon Ukrainy vid 18.03.2004. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15>. [in Ukr.].

4. Konstytutsiia Ukrainy [Constitution of Ukraine] vid 28.06.1996. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>. [in Ukr.].

5. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu [On the organization of labor relations under martial law] : Zakon Ukrainy vid 15 bereznia 2022 r. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>. [in Ukr.].

6. Andriiv, V. M. (2011) Yurydychnyi mekhanizm zabezpechennia trudovykh prav pratsivnykiv [Legal mechanism for ensuring labor rights of employees] : monohrafiia. Chernihiv : Chernih. derzh. in-t prava, sotsialnykh tekhnolohii ta pratsi. 305 p. [in Ukr.].

7. Vavzhenchuk, S. Ya. (2013) Systema zakhystu i okhorony konstytutsiinykh trudovykh prav pratsivnykiv [System of protection and protection of constitutional labor rights of employees] : monohrafiia. Kharkiv : DISA PLUS. 510 p. [in Ukr.].

8. Postanova Druhoi sudovoi palaty Kasatsiinoho tsyvilnoho sudu Verkhovnoho Sudu u spravi № 174/442/17 vid 20 bereznia 2020 r. [Resolution of the Second Judicial Chamber of the Cassation Civil Court of the Supreme Court in case No. 174/442/17 of March 20, 2020]. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88449082>. [in Ukr.].

9. Postanova Druhoi sudovoi palaty Kasatsiinoho tsyvilnoho sudu Verkhovnoho Sudu u spravi № 149/1089/22 vid 21 chervnia 2023 r. [Resolution of the Second Judicial Chamber of the Civil Court of Cassation of the Supreme Court in case No. 149/1089/22 of June 21, 2023]. URL : <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/111772371>. [in Ukr.].

10. Zanafirova, T. A. (2007) Protseualni pravovidnosyny z vyrishennia trudovykh sporiv i konfliktiv [Procedural legal relations in resolving labor disputes and conflicts]. *Ekonomika ta derzhava*. № 4, pp. 86–88. [in Ukr.].

11. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo optymizatsii trudovykh vidnosyn [On amendments to certain legislative acts of Ukraine on optimizing labor relations] : Zakon Ukrainy vid 01 lypnia 2022 r. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>. [in Ukr.].

12. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo posylennia zakhystu prav pratsivnykiv [On amendments to certain legislative acts of Ukraine on strengthening the

protection of employees' rights] : Zakon Ukrainy vid 12 travnia 2022 r. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#n6>. [in Ukr.].

13. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo funktsionuvannia natsionalnoi systemy kvalifikatsii [On amendments to certain legislative acts of Ukraine regarding the functioning of the national qualifications system] : Zakon Ukrainy vid 01 kvitnia 2022 r. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2179-20#n6>. [in Ukr.].

14. Pro deradianizatsiiu zakonodavstva Ukrainy [On de-sovietization of the legislation of Ukraine] : Zakon Ukrainy vid 21 kvitnia 2022 r. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#n9>. [in Ukr.].

15. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo vrehuliuvannia trudovykh vidnosyn z nefiksovanym robochym chasom [On amendments to certain legislative acts of Ukraine regarding the regulation of labor relations with unfixed working hours] : Zakon Ukrainy vid 18 lypnia 2022 r. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#n6>. [in Ukr.].

16. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo sproshchennia rehuliuvannia trudovykh vidnosyn u sferi maloho i srednoho pidpriemnytstva ta zmenshennia administratyvnoho navantazhennia na pidpriemnytstvu diialnist [On amendments to certain legislative acts of Ukraine on simplifying the regulation of labor relations in the sphere of small and medium-sized entrepreneurship and reducing the administrative burden on business activity] : Zakon Ukrainy vid 19 lypnia 2022 r. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#n6>. [in Ukr.].

17. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo reformuvannia sluzhby zainiastosti, sotsialnoho strakhuvannia na wypadok bezrobittia, spriannia produktyvnoi zainiastosti naselennia, u tomu chysli molodi, ta vprovadzhennia novykh aktyvnykh prohram na rynku pratsi [On amendments to certain legislative acts of Ukraine on reforming the employment service, social insurance in case of unemployment, promoting productive employment of the population, including youth, and introducing new active programs in the labor market] : Zakon Ukrainy vid 21 veresnia 2022 r. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2622-20#n6>. [in Ukr.].

18. Tsyvilnyi kodeks Ukrainy [Civil Code of Ukraine] : Zakon Ukrainy vid 16.01.2003. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>. [in Ukr.].

ABSTRACT

Volodymyr Kiyan. Specific issues of the application of Ukrainian legislation by courts in labor dispute resolution. The problems of applying Ukrainian legislation by courts when considering labor disputes are considered.

As a result of the research, it was concluded that in the current conditions labor relations constitute one of the main components of the socio-economic life of the state. The legislation of Ukraine, in particular the Labor Code of Ukraine, ensures the rights and guarantees of employees, and also defines the responsibilities of employers. Due to the dynamism of the labor market and constant changes in legislation, many legal issues arise that require prompt and accurate resolution of cases in courts.

The complexity in the application of national labor legislation by courts is inextricably linked to the legal issues faced by the parties to labor relations, namely: contradictions and ambiguities in legal norms, which complicate the interpretation of the rights and obligations of the parties to the employment contract; abuse of rights by both employers and employees, which often leads to conflict situations in labor relations; non-compliance or improper compliance with the terms of the employment contract, which entails complications in protecting the rights of employees; existing workplace discrimination, which can affect the violation of the principle of equality in court decisions; timeliness and sufficiency of evidence to support one's claims, especially when it comes to oral agreements that were not recorded in writing, leading to problems with proof and, consequently, impartial decision-making; quite often, court proceedings in labor disputes can be too lengthy, which negatively affects the labor rights of employees and leads to delays in resolving these problems.

And as practice shows, a significant portion of employees demonstrate insufficient legal awareness of their rights and protection options, which leads to inequality in disputes with the employer.

Judicial practice plays a significant role in interpreting modern labor legislation. Specific court decisions shape law enforcement practice, which, in turn, influences the development of labor law. Court decisions related to labor cases can consolidate or change approaches to resolving labor disputes. Thereby, the judicial system bodies ensure legal certainty in labor relations.

Modern socio-economic conditions, including globalization, changes in employment forms, and the development of new technologies, pose new challenges to labor relations. In the context of rapid changes in the world of work, it is important to timely adapt judicial practice to new realities in order to effectively protect the rights of employees and employers.

Keywords: public authority, employee, employer, right to work, court, judge, employment contract, labor legislation, labor relations, labor rights, labor disputes (conflicts), labor function.