

УДК 349.2

DOI 10.32782/2523-4269-2024-89-37-41

**Мірошник Богдан Юрійович,**аспірант кафедри цивільного, трудового права  
та права соціального забезпечення факультету №4

(Донецький державний університет внутрішніх справ, м. Кропивницький)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-4044-2586>

## КРИТЕРІЇ РОЗМЕЖУВАННЯ ФОРМ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

*Статтю присвячено дослідженню форм захисту трудових прав працівників у цілісному механізмі захисту. Концептуальна ідея статті полягає в тому, що захист трудових прав працівників як цілісний правовий механізм реалізується в активних діях уповноважених на те суб'єктів, де превентивні заходи запобігання порушення трудових прав є необхідним складником захисту трудових прав працівників загалом. Такий правовий механізм функціонує не лише у випадках порушення або оспорювання прав, а й на етапі реалізації працівником його прав у сфері праці як індивідуальних, так і колективних. Схарактеризовано юрисдикційну та неюрисдикційну форми захисту трудових прав. Стверджується, що форму захисту трудових прав варто розуміти як спосіб організації нормативно встановлених і законодавчо регламентованих дій, спрямованих на визнання чи відновлення оспорюваних або порушених трудових прав і законних інтересів працівників. Обстоюється думка, що юрисдикційна та неюрисдикційна форми захисту трудових прав працівників мають такі основні критерії розмежування: 1) однорідність правомочностей інституції, що вирішує трудовий спір; 2) правова природа захисту трудових прав (нормативна й договірні). Окремо наголошується на тому, що договірні природа неюрисдикційних форм захисту, зокрема в частині альтернативних форм захисту трудових прав, незважаючи на позитивний вплив на цілісний правовий механізм захисту трудових прав працівників потребує окремої уваги держави щодо визначення правових умов, за яких можуть застосовувати такі форми захисту.*

**Ключові слова:** працівники, захист трудових прав, форми захисту трудових прав, юрисдикційна форма захисту, неюрисдикційна форма захисту, критерії розмежування форм захисту.

**Постановка проблеми.** Захист прав працівників був та залишається одним із пріоритетних завдань демократичної, соціальної та правової держави, що у своїй основі базується на правових нормах та соціально орієнтованих підходах до організації праці працівників у процесі реалізації ними права на працю. Дієвість захисту прав працівників повинна забезпечуватися певними правовими механізмами, що побудовані як система відповідних засобів захисту. Забезпечення дієвості механізмів захисту прав працівників є одним із завдань держави, адже наскільки захищені права людини й громадянина у сфері праці, настільки держава виконує свої обов'язки перед громадянами і є демократичною та правовою.

Отже, правове забезпечення захисту трудових прав працівників є актуальним науково-практичним завданням, що полягає у створенні необхідних правових умов для захисту прав та організаційного забезпечення реальної можливості громадян захищати свої права, зокрема й трудові. Водночас сучасні тенденції до розширення форм захисту трудових прав указують на необхідність визначення критеріїв розмежування юрисдикційної та неюрисдикційної форм захисту задля забезпечення їх сталості в єдиному механізмі захисту трудових прав.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Питання захисту прав працівників постійно перебуває в полі зору науковців у галузі трудового права, але зміна соціально-економічних умов розвитку держави, безпе-

кові чинники так чи так впливають на процес зміни правових підходів як до самого механізму захисту трудових прав працівників, так і на види способів захисту та їх форми. Тому методологічною основою цієї роботи стали праці В. Бурака, І. Іншина, І. Лагутіної, Л. Павловської, Т. Подковенко, О. Процевського, А. Романюка, Г. Тимченка, О. Ярошенка, у яких сформовано засадничі підходи до розкриття сутності й значення захисту прав та їх форм.

**Мета статі** – розкрити сутність юрисдикційної та неюрисдикційної форми захисту трудових прав на основі критеріїв їх розмежування.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Захист прав людини є універсальною, фундаментальною науковою категорією, яка спрямована на реалізацію захисної функції права в різних сферах суспільного життя, урегульованих законодавством. У цивілізованих державах світу право на захист має конституційну природу та існує в межах відносин держави й громадянина. В Україні право на захист, зокрема за участі держави через систему органів судової влади, закріплено в статті 55 Конституції України [1], проте право на захист не зводиться (не повинно зводитися) виключно до права на захист судом.

«Зміст права на захист полягає в можливості його володаря самому вчиняти юридично значущі активні дії. При цьому право на захист характеризується багатоступеневою реалізацією – через правовий статус, пра-

воздатність та ін. Основна функціональна характеристика права на захист зводиться до того, що воно набуває своєї юридичної дійсності в межах загальних правовідносин пасивного типу й породжує юридичний ефект автоматично» [2, с. 5]. Далі Г. Тимченко обґрунтовує, що «відмінність права на захист від інших прав такого типу полягає в тому, що це право має самостійне значення в механізмі правового регулювання й у вищому ступені фіксує свободу правомірної поведінки суб'єктів права» [2, с. 10].

Тобто право на захист трудових прав полягає в правових можливостях суб'єкта трудового права вчиняти дії, спрямовані на визначення чи відновлення порушення або оспорювання прав. Як самостійний складник механізму правового регулювання праці захист трудових прав є правомірною поведінкою, що відповідає правомочностям суб'єкта. Водночас у трудовому праві є свої особливості, що зумовлені, зокрема, колом його суб'єктів, де відповідно до частини 3 статті 36 Конституції України «громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів...» [1].

Отже, у трудовому праві на конституційному рівні закріплено, що профспілкорова організація є тим суб'єктом права, статутною діяльністю якої є захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Це, своєю чергою, дає підставу стверджувати, що захист трудових прав працівників не обмежується виключно активними діями самого працівника, а й охоплює «юридично значущі активні дії» інших суб'єктів трудового права, правовий статус яких визначається їхньою правосуб'єктністю щодо захисту трудових прав. Профспілка в цьому контексті є ключовим, але не єдиним суб'єктом, утвореним задля захисту трудових прав працівників, а сама сутність права на захист трудових прав працівника зумовлена своєрідністю методу трудового права який у сукупності прийомів та способів регулювання містить «специфічні способи захисту трудових прав та забезпечення виконання трудових обов'язків» [3, с. 313].

Особливістю захисту трудових прав працівників також є включення до цього правового явища різноманітних заходів, які вживає держава, в особі її органів, та профспілкові організації для активного запобігання правопорушенням у сфері трудових і тісно пов'язаних з ними відносин. Необхідно констатувати, що захист трудових прав працівників із залученням інших суб'єктів трудового права (трудоий колектив, профспілка, органи нагляду й контролю у сфері праці, примирна комісія, комісія з трудових спорів, трудових арбітраж, медіатор, суд та ін.) вимагає відповіді на практичні питання: якими засобами та у яких формах має реалізовуватися захист трудових прав працівника?

Наукові дослідження особливостей захисту трудових прав працівників доводять, що такий захист необхідно розглядати в широкому та вузькому значенні. Так, І. Лагутіна обґрунтовує, що «захист трудових прав та інтересів працівників у широкому значенні пов'язаний з реалізацією захисної функції трудового права, яка відображає захисну функцію держави. Ідеться про встановлення високого рівня умов праці, державних гарантій трудових прав працівників, відповідальності за їх порушення. Захист трудових прав та інтересів працівників у вузькому значенні пов'язується із забезпеченням додержання трудових прав, запобіганням і профілактикою їх порушень, реальним поновленням незаконно порушених прав і встановленням трудовим законодавством та діями відповідних органів ефектив-

ної відповідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників» [4, с. 7].

Наведене дає підставу стверджувати, що захист трудових прав працівників як цілісний правовий механізм реалізується в активних діях уповноважених на те суб'єктів, де превентивні заходи запобігання порушення трудових прав є необхідним складником захисту трудових прав працівників загалом. Такий правовий механізм функціонує (повинен функціонувати) не лише у випадках порушення або оспорювання прав, а й на етапі реалізації працівником його прав у сфері праці як індивідуальних, так і колективних.

Галузева специфіка захисту трудових прав працівника, на думку В. Бурака, розкривається через «повсюдне та активне впровадження процедур соціального діалогу в правовому механізмі впорядкування трудових правовідносин. Соціальний діалог визначає особливий характер захисту прав та законних інтересів суб'єктів трудових правовідносин, сприяє розвитку нових форм правового захисту суб'єктів трудових правовідносин, а також появі особливих правових його способів» [5, с. 13].

Наведене переконує в тому, що захист трудових прав працівників як галузеве правове явище має свої особливості, а форми захисту трудових прав працівників охоплюють специфічні, притаманні виключно трудовому праву способи захисту трудових прав, застосування яких здійснюється не лише працівником як учасником трудових відносин, а й іншими уповноваженими суб'єктами, діяльність яких заснована на захисті трудових прав працівника, трудового колективу чи професійної групи працівників. Соціально-партнерські відносини як складник предмета трудового права також містять у своєму юридичному змісті правомочності на вчинення юридично значущих дій, спрямованих на захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

Необхідно наголосити, що захист трудових прав працівників, як і будь-яких інших суб'єктів трудового права, не обмежується правовою визначеністю на національному рівні права на захист. Так, відповідно до статті 13 Конвенції про захист прав людини й основоположних свобод, «кожен, чії права та свободи, визнані в цій Конвенції, було порушено, має право на ефективний засіб правового захисту в національному органі, навіть якщо таке порушення було вчинене особами, які здійснювали свої офіційні повноваження» [6]. А отже, у демократичних державах світу усталеною є практика захисту прав і свобод у національних органах, що не виключає правової можливості захисту прав в інші способи за межами таких органів, щонайменше самозахист є одним із таких засобів.

Якщо зважати на те, що способи захисту різняться, а їх властивості щодо «примусу» залежать від повноважень, наданих суб'єкту в процесі відновлення або визнання порушеного чи оспорюваного права, то, відповідно, такі засоби захисту мають групуватися в конкретні форми. Щодо таких форм захисту у вітчизняній правовій доктрині вони традиційно поділяються на юрисдикційну та неюрисдикційну форми захисту. Водночас саме поняття «форма» і, відповідно, «форма захисту» науковці тлумачать по-різному.

Поняття «форма» в тлумачному словнику розкривається як: «1. Обриси, контури, зовнішні межі предмета, що визначають його зовнішній вигляд... 2. Пристрій, шаблон, за допомогою якого чому-небудь надають певних обрисів, якогось вигляду... 3. Поверхня з рельєф-

ним зображенням для друкування; друкарський набір, уміщений в раму... 4. Тип, будова, спосіб організації чого-небудь; зовнішній вияв якого-небудь явища, пов'язаний з його сутністю, змістом» [7, с. 617–618]. З наведеного вбачається, що форма як поняття, яке має охоплювати поняття «форма захисту» для застосування у сфері прав та свобод, має розглядатися в тлумаченні способу організації й зовнішнього вияву такого правового явища, як захист трудових прав, де сутнісний зв'язок внутрішніх організаційних складників форми зумовлений змістом трудових прав та обов'язків суб'єктів трудового права.

Так, М. Іншин зазначав, що «під формами захисту трудових прав працівників доцільно розглядати правовий комплекс особливих юридичних процедур, які можуть здійснювати правозастосовні й правозахисні органи (інституції, особи) та безпосередньо працівники в межах відповідного правозахисного процесу, що мають на меті реальне відновлення порушених трудових прав і подальшу передбачену чинними нормативно-правовими актами відповідну компенсацію за їх порушення матеріального, морального чи організаційно-правового характеру» [8, с. 132].

Отже, форму захисту трудових прав варто розуміти як спосіб організації нормативно встановлених і законодавчо регламентованих дій, спрямованих на визнання чи відновлення оспорюваних або порушених трудових прав і законних інтересів працівників. Тобто, по суті, форма захисту трудових прав як правове явище є збірним поняттям, у якому його елементи поєднанні однорідним предметом, що характеризує єдине ціле.

Фактично, для виокремлення форми захисту трудових прав як працівників, так і роботодавців потрібна єдність предмета, якою є правомочності інституції, що бере участь у захисті прав, свобод та інтересів. На наш погляд, саме однорідність правомочностей інституції, що вирішує спір, і дає змогу розподілити різні форми захисту прав на дві групи: 1) юрисдикційну; 2) неюрисдикційну.

Відповідь на запитання про критерій віднесення форми захисту трудових прав до юрисдикційної чи неюрисдикційної сьогодні набула актуальності у зв'язку із сучасними тенденціями розвитку трудового законодавства, що свідчать про розширення форм захисту трудових прав. Зокрема, однією з таких нових форм стала медіація, застосування якої при вирішенні трудових спорів передбачено статтею 222-1 [9]. А отже, застосовуючи критерій правомочності інституції, що вирішує трудовий спір, конфлікт чи суперечку, медіація «потрапляє» до неюрисдикційної форми захисту трудових прав.

Якщо припустити, що однорідність правомочностей інституції, що вирішує спір, є основним критерієм розмежування форм захисту, то які інші критерії можуть стати критерієм розмежування? Для відповіді на це питання проаналізуємо наукові підходи до юрисдикційної та неюрисдикційної форм захисту.

У сучасній науці висловлюється думка, що «національними юрисдикційними формами захисту трудових прав та законних інтересів працівників є судова та адміністративна форми, які містять захист прав працівників у судових органах та Державною службою України з питань праці. Справи, що виникають із трудових правовідносин, розглядають за правилами цивільного судочинства в порядку спрощеного позовного провадження та в наказному провадженні. Державна служба України з питань праці здійснює захист трудових прав

через запобігання вчинення трудових правопорушень та після їх безпосереднього виявлення, притягнення винних до відповідальності» [10, с. 199].

Наведене свідчить, що під юрисдикційною формою захисту розуміють діяльність уповноважених державою органів із захисту порушених або оспорюваних суб'єктивних прав. Значення юрисдикційної форми захисту полягає в тому, що особа, чії права порушено чи оспорюються, звертається до державних компетентних органів, на які законом покладено обов'язок вжити необхідних заходів для визнання права, припинення правопорушення та відновлення порушених прав, зокрема трудових.

«Юрисдикційні форми захисту трудових прав працівників є ефективними механізмами захисту прав працівників, особливо за умов сьогодення. Незважаючи на проблемні моменти в процедурних питаннях, судова та адміністративна форми захисту сприяють недопущенню порушень трудового законодавства в умовах воєнного стану» [10, с. 199].

Наведене дає підставу стверджувати, що юрисдикційна форма захисту спирається не просто на правомочності інституції (суд, Державна служба України з питань праці тощо), а й на владні повноваження, якими наділена інституція. Головною ознакою цих владних повноважень є право на застосування «примусу» від імені держави.

«Неюрисдикційна форма захисту – це встановлений порядок діяльності, що здійснюється сторонами спору (або їх представниками) чи створені ними суб'єкти, які самостійно оцінюють правомірність дій сторін й ухвалюють рішення, спрямовані на відновлення порушеного права, усунення перешкод у його реалізації, відшкодування або компенсація шкоди, завданої порушенням цього права» [5, с. 271].

Тобто неюрисдикційна форма захисту охоплює інституції, правомочності яких визначаються сторонами, і навіть нормативне закріплення повноважень таких інституцій на законодавчому рівні не надає їм права на застосування примусу, адже взаємодія суб'єктів спору щодо його вирішення, зокрема і через їх представників не передбачає права будь-якої сторони права на застосування примусу у вирішуваній справі. Якщо виходити з того, що працівник і роботодавець є юридичного рівними суб'єктами, то і їх представники не можуть мати більш переважальних правомочностей одним над одним. Важливою умовою для такої форми захисту є те, що вона має втілюватися способами та заходами, що не заборонені законом та не суперечать засадам моральності.

Як наголошує В. Буряк, «характерною ознакою неюрисдикційних форм захисту є мета, яка полягає не лише у вирішенні спору, а й у сприянні сторонам спору в досягненні компромісу шляхом ухвалення взаємоприйняттого рішення» [5, с. 272]. І це твердження ґрунтується, зокрема, на тому, що до неюрисдикційних форм захисту «належать: а) альтернативні форми захисту трудових прав; б) самозахист; 3) громадський захист, який здійснюють громадські організації або їхні органи» [5, с. 272]. Фактично орієнтація неюрисдикційних форм захисту на компромісне (взаємоприйнятне) рішення у вирішенні спору вказує на договірну природу вирішення спору, що заснована на волі сторін, а не на нормативних приписах.

Отже, юрисдикційна форма захисту трудових прав за своєю правовою природою побудована на державному примусі, а неюрисдикційна – на договорі як віль-

ному волевиявленні сторін. Це вказує на наступний критерій розмежування форм захисту трудових прав, яким є правова природа захисту трудових прав, а саме: 1) нормативна, тобто відповідно до чинного законодавства; 2) договірна, тобто відповідно до договірних умов на основі досягнутого компромісу між сторонами.

Маючи на увазі договірну природу неюрисдикційних форм захисту необхідно зупинитися на альтернативних формах захисту трудових прав, що останнім часом в Україні мають тенденцію до розширення. Так, «механізми ADR стали політичним пріоритетом, оголошеним інституціями ЄС з метою просування альтернативних технологій та забезпечення належних умов розвитку. Цей політичний пріоритет особливо підкреслюється у зв'язку з необхідністю посилення ролі нових механізмів врегулювання спорів на основі технологічних рішень так званого онлайн-розв'язання спорів (on-line dispute resolution). Впровадження альтернативних способів вирішення спорів у нашій правовій системі актуалізується переважно в контексті необхідності гармонізації вітчизняного законодавства з європейськими стандартами. Необхідність розробки альтернативних методів вирішення спорів також свідчить про пошук нової правової моделі, що відповідатиме динамічним змінам, що відбуваються в соціальному та економічному житті нашого суспільства» [11, с. 38].

Договірна природа та переваги альтернативних форм захисту, щодо гнучкості та тривалості вирішення

спору, беззаперечно сприяють мінімізації конфронтації між сторонами трудового спору, але альтернатива судового або адміністративного захисту трудових прав може вплинути на формування уявлень сторін трудових спорів стосовно ролі держави в забезпеченні стану законності у відносинах у сфері праці. Отже, варто підсилити роль держави у врегулюванні правових умов застосування альтернативних форм захисту трудових прав працівників. Таке врегулювання може містити перелік тих категорій спорів, що можуть вирішуватися із застосуванням альтернативних форм захисту.

**Висновки.** Резюмуючи викладене, слід зазначити, що юрисдикційна та неюрисдикційна форми захисту трудових прав працівників мають два основні критерії розмежування, зокрема:

1) однорідність правомочностей інституції, що вирішує трудовий спір;

2) правова природа захисту трудових прав (нормативна і договірна). Договірна природа неюрисдикційних форм захисту, зокрема в частині альтернативних форм захисту трудових прав, незважаючи на позитивний вплив на цілісний правовий механізм захисту трудових прав працівників, потребує окремої уваги держави щодо визначення правових умов, за яких можуть застосовуватися такі форми захисту. Отже, роль держави у врегулюванні правових умов застосування альтернативних форм захисту трудових прав працівників зумовлена необхідністю забезпечення ефективності захисної функції трудового права.

#### Список використаних джерел

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Тимченко Г. П. Способи та процесуальні форми захисту цивільних прав : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. Харків, 2002. 20 с.
3. Процевський О. І., Ярошенко О. М. Метод трудового права. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11: Трудове право / ред. кол. С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. С. 309–314.
4. Лагутіна І. В. Форми захисту трудових прав працівників : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2007. 22 с.
5. Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників: монографія. Львів : Львівський національний університет імені Івана Франка, 2021. 440 с.
6. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text)
7. Словник української мови: в 11 т. Т. 10 (Т-Ф) / за ред. І. К. Білодіда, А. А. Бурячок та ін. Київ : Наук. думка, 1979. 659 с.
8. Іншин І. М. Захист трудових прав працівників: аналіз законодавства. *Вісник Запорізького національного університету. Юридичні науки*. 2015. № 2 (2). С. 129–133.
9. 9. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.
10. Павловська Л. В., Романюк А. Б. Юрисдикційні форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 1. С. 196–199.
11. Подковенко Т. Альтернативні способи вирішення спорів: розвиток концепції. *Актуальні проблеми правознавства*. 2018. Вип. 1 (13). С. 36–41.

#### References

1. Konstytutsiia Ukrainy [Constitution of Ukraine] vid 28.06.1996 № 254k/96-VR (1996). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> [in Ukrainian].
2. Tymchenko, H. P. (2002). Sposoby ta protsesualni formy zakhystu tsyvilnykh prav [Ways and procedural forms of protection of civil rights] : avtoref. dys. ... kand. yuryd. nauk : 12.00.03. Kharkiv [in Ukrainian].
3. Protsevskiy, O.I., Yaroshenko, O.M. (2018). Metod trudovoho prava [Method of labor law]. Velyka ukrainska yurydychna entsyklopediia: u 20 t. T. 11: Trudove pravo / red. kol. S.M. Prylypko (holova), M.I. Inshyn (zast. holovy), O.M. Yaroshenko ta in.; Nats. akad. prav. nauk Ukrainy; in-t derzhavy i prava im. V.M. Koretskoho NAN Ukrainy; Nats. yuryd. un-t im. Yaroslava Mudroho. S. 309–314 [in Ukrainian].

4. Lahutina, I.V. (2007). *Formy zakhystu trudovykh prav pratsivnykiv* [Forms of protection of labor rights of employees] : avtoref. dys. ... kand. yuryd. nauk: 12.00.05. Odesa [in Ukrainian].
5. Burak, V.Ia. (2021). *Pravovyi mekhanizm zakhystu trudovykh prav ta zakonnykh interesiv pratsivnykiv* [Legal mechanism for protection of labor rights and legitimate interests of employees] : monohrafiia. Lviv: Lvivskiy natsionalnyi universytet imeni Ivana Franka [in Ukrainian].
6. *Konventsiiia pro zakhyst prav liudyny i osnovopolozhnykh svobod* [Convention on the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms] vid 04.11.1950 r. (1950). Retrieved from: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text) [in Ukrainian].
7. *Sloynyk ukrainskoi movy* [Dictionary of the Ukrainian language] : v 11 t. T. 10 (T-F)/ za red. I. K. Bilodida, A. A. Buriachok ta in. (1979). Kyiv: Nauk. dumka [in Ukrainian].
8. Inshyn, I.M. (2015). *Zakhyst trudovykh prav pratsivnykiv: analiz zakonodavstva* [Protection of labor rights of employees: analysis of legislation]. *Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu. Yurydychni nauky.* № 2 (2). S. 129–133 [in Ukrainian].
9. *Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy vid 10 hrudnia 1971 r. № 322-VIII* [Code zakoniv pro pratsiu Ukrainy vid 10 hrudnia 1971 r. No. 322-VIII]. (1971). *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR.* № 50. St. 375 [in Ukrainian].
10. Pavlovska, L.V., Romaniuk, A.B. (2023). *Yurydyktsiyni formy zakhystu trudovykh prav ta zakonnykh interesiv pratsivnykiv* [Jurisdictional forms of protection of labor rights and legal interests of employees]. *Yurydychnyy elektronnyy zhurnal.* № 1. S. 196–199 [in Ukrainian].
11. Podkovenko, T. (2018). *Alternatyvni sposoby vyreshennia sporiv: rozvytok kontseptsii* [Alternative methods of dispute resolution: development of the concept]. *Aktualni problemy pravoznavstva.* Vyp. 1 (13). S. 36–41 [in Ukrainian].

### Miroshnyk Bohdan,

Postgraduate Student at the Department of Civil, Labor Law and Social Security Law of the Faculty No 4

(Donetsk State University of Internal Affairs, Kropyvnytskyi)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-4044-2586>

## CRITERIA FOR DISTINGUISHING FORMS OF PROTECTION OF LABOR RIGHTS OF EMPLOYEES

*The article is devoted to the study of forms of protection of labor rights of employees in a holistic protection mechanism. The conceptual idea of the article is that the protection of labor rights of employees as a holistic legal mechanism is implemented in the active actions of authorized entities, where preventive measures to prevent violations of labor rights are a necessary component of the protection of labor rights of employees as a whole.*

*Such a legal mechanism functions (should function) not only in cases of violation or challenge of rights, but also at the stage of the employee's realization of his rights in the labor sphere, both individual and collective. The jurisdictional and non-jurisdictional forms of protection of labor rights are characterized.*

*It is argued that the form of protection of labor rights should be understood as a way of organizing normatively established and legislatively regulated actions aimed at recognizing or restoring disputed or violated labor rights and legitimate interests of employees. In essence, the form of protection of labor rights as a legal phenomenon is a collective concept in which its elements are combined into a homogeneous subject that characterizes a single whole.*

*The opinion is that jurisdictional and non-jurisdictional forms of protection of labor rights of employees have the following main criteria for differentiation: 1) uniformity of the powers of the institution that resolves the labor dispute; 2) the legal nature of the protection of labor rights (normative and contractual).*

*It is separately emphasized that the contractual nature of non-jurisdictional forms of protection, in particular in terms of alternative forms of protection of labor rights, despite the positive impact on the holistic legal mechanism for the protection of labor rights of employees, requires special attention from the state to determine the legal conditions under which such forms of protection can be applied. The role of the state in regulating the legal conditions for the application of alternative forms of protection of labor rights of employees is determined by the need for the state to ensure the functionality of the protective function of labor law.*

**Key words:** *employees, protection of labor rights, forms of protection of labor rights, jurisdictional form of protection, non-jurisdictional form of protection, criteria for distinguishing forms of protection.*

Надіслано до редколегії 12.12.2024