

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2023.3.33>

DOSKONALENIE KRAJOWEGO PRAWA PRACY W OPARCIU O ANALIZĘ ORZECZEŃ EUROPEJSKIEGO TRYBUNAŁU PRAW CZŁOWIEKA W SPRAWACH PRZECIWKO UKRAINIE

Olena Mazurenko

*aspirant Katedry Prawa Cywilnego i Pracy
i prawa do zabezpieczenia społecznego*

Doniecki Państwowy Uniwersytet Spraw Wewnętrznych (Kropywnycki, Ukraina)

ORCID ID: 0000-0002-8258-2424

selena84@i.ua

Adnotacja. Artykuł ukazuje rolę i znaczenie instytucji międzynarodowych, w szczególności Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, w zapewnieniu skutecznej realizacji praw pracowniczych i uzasadnionych interesów pracowników. Na podstawie analizy orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w sprawach przeciwko Ukrainie wykazano niedoskonałość krajowego prawa pracy w zakresie skutecznej ochrony praw pracowniczych. Argumentuje się, że poprawa krajowego prawa pracy powinna mieć charakter fundamentalny i wymaga ideologicznej restrukturyzacji, w szczególności w części prawnej regulacji wynagrodzeń. W opinii argumentuje się, że realizacja zasady państwa prawa obejmuje nie tylko narodowy system ochrony praw pracowniczych, ale także instytucje międzynarodowe, czego dowodem są przemiany cywilizacyjne na Ukrainie oparte na powszechnie uznanych wartościach demokratycznych. Podkreśla się, że ukraińskie prawo pracy powinno zostać ulepszone poprzez przyjęcie Kodeksu pracy Ukrainy jako jednolitego aktu skodyfikowanego, zbudowanego na nowoczesnej ideologii, odpowiadającej wymaganiom społeczeństwa i powszechnie uznanym wartościom demokratycznym.

Słowa kluczowe: prawa pracownicze, realizacja praw pracowniczych, ochrona praw pracowniczych, ochrona sądowa, umowy międzynarodowe, decyzja ETPCz, wynagrodzenie, Kodeks pracy Ukrainy.

IMPROVEMENT OF DOMESTIC LABOR LEGISLATION BASED ON THE ANALYSIS OF JUDGMENTS OF THE EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS IN THE CASES AGAINST UKRAINE

Olena Mazurenko

*Graduate Student at the Department of Civil,
Labour Law and Right for Public Welfare of the*

Donetsk State University of Internal Affairs (Kropyvnytskyi, Ukraine)

ORCID ID: 0000-0002-8258-2424

selena84@i.ua

Abstract. A role and value of international institutes open up in the article, in particular the European court on human rights in relation to providing of effective realization of labour rights and legal interests of workers. On the basis of analysis of Decisions of the European court on human rights in matters against Ukraine imperfection of home labour legislation is shown in part of effective protection of rights for workers. It becomes firmly established that an improvement of home labour legislation must be cardinal and needs ideological alteration, in particular in part of the legal adjusting of remuneration of labour. Обстоюється idea, that realization of principle of supremacy of right embraces not only the system of national protection of labour rights but also international institutes, about what testifies the civilization converting into Ukraine on the basis of the universally recognized democratic valus. It is marked that the Ukrainian labour legislation must be it is improved by the acceptance of the Labour code of Ukraine as only кодифікованого act built on modern ideology that answers the queries of society and universally recognized democratic values.

Key words: labour rights, realization of labour rights, protection of labour rights, judicial defence, international agreements, Decisions of ЄСІПІ, remuneration of labour, Labour code of Ukraine.

УДОСКОНАЛЕННЯ ВІТЧИЗНЯНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА НА ОСНОВІ АНАЛІЗУ РІШЕНЬ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ У СПРАВАХ ПРОТИ УКРАЇНИ

Олена Мазуренко

*аспірантка кафедри цивільного, трудового права
та права соціального забезпечення*

Донецького державного університету внутрішніх справ (Кропивницький, Україна)

ORCID ID: 0000-0002-8258-2424

selena84@i.ua

Анотація. У статті розкривається роль та значення міжнародних інституцій, зокрема Європейського суду з прав людини щодо забезпечення ефективної реалізації трудових прав та законних інтересів працівників. На основі аналізу Рішень Європейського суду з прав людини у справах проти України продемонстровано недосконалість вітчизняного трудового законодавства у частині ефективного захисту прав працівників. Стверджується, що удосконалення вітчизняного трудового законодавства повинно бути кардинальним і потребує ідеологічної перебудови, зокрема у частині правового регулювання оплати праці. Обстоюється думка, що реалізація принципу верховенства права охоплює не лише систему національного захисту трудових прав, а й міжнародні інституції, про що свідчить цивілізаційні перетворення в Україні на основі загальноновизнаних демократичних цінностей. Наголошується, що українське трудове законодавство повинно бути удосконалено шляхом прийняття Трудового кодексу України як єдиного кодифікованого акту побудованого на сучасній ідеології, що відповідає запитам суспільства та загальноновизнаним демократичним цінностям.

Ключові слова: трудові права, реалізація трудових прав, захист трудових прав, судовий захист, міжнародні договори, Рішення ЄСПЛ, оплата праці, Трудовий кодекс України.

Постановка проблеми. В сучасний період значно розширено об'єм правових засобів захисту завдяки підключенню до національних, внутрішньодержавних механізмів захисту прав та свобод людини механізм міжнародної юрисдикції. Мова йде про міжнародно-правові гарантії прав людини, які закріплені в універсальних та регіональних міжнародних нормативно-правових актах. Відповідно до положень статті 9 Конституції України, чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України, тобто є частиною внутрішньодержавного права (Верховна Рада, 1996). Але щоб норми міжнародних договорів справді діяли, недостатньо лише назвати їх частиною внутрішньодержавного права. Загально визнані норми міжнародного права за своїм характером не є такими, що діють самі по собі, вони сприймаються правовою системою не як норми-регулятори, а як норми-принципи. Єдиний шлях до їх виконання – видання відповідного законодавчого акту, спрямованого на виконання міжнародної норми права. Отже, національна правова система припускає безпосередню дію належним чином ратифікованих норм міжнародних договорів поряд з національним законодавством, але пріоритет останнього полягає у тому, що саме воно забезпечує засоби реалізації, охорони та захисту соціально-трудових прав громадян.

Вищевикладене свідчить про те, що ефективний механізми реалізації прав та законних інтересів працівників в Україні істотно залежить від удосконалення національного законодавства на основі аналізу практики міжнародних інституцій, зокрема Європейського суду з прав людини у частині рішень, де визнано, що в Україні відбулось порушення конкретної статті (статей) Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та Протоколів до неї.

Метою цієї статті є розкриття ролі Європейського суду з прав людини у забезпеченні ефективного захисту трудових прав працівників в Україні та удосконаленні національного трудового законодавства.

Наукові результати і висновки цієї статті ґрунтуються на аналізі практики Європейського суду з прав людини та наукових праць таких вчених як: М. Бойко, В. Буряк, М. Гнатівський, Т. Колесник, О. Любчик, О. Рим, О. Середа, О. Ситницька. У даному дослідженні використано такі **методи:** логіко-семантичний, формально-юридичний, дедуктивний, абстрагування, доказування й узагальнення.

Роль міжнародних інституцій та міжнародних договорів в забезпеченні реалізації і захисту трудових прав працівників. Європейська система захисту прав людини була створена Радою Європи (далі – РЕ) у 1949 р. і за весь період свого існування стала могутнім механізмом захисту прав людини та основних свобод. Як зазначає М. М. Гнатівський: «Рада Європи надає великого значення гармонізації права його членів в різних областях, що входять у сферу компетенції організації. Досягається це шляхом прийняття відповідних норм та стандартів як рекомендаційного характеру (резолуції, рекомендації, декларації), так і юридично обов'язкового (конвенції, угоди, протоколи)» (Гнатівський, 2005).

У рамках Ради Європи прийнято сотні рекомендацій для держав-учасниць з найважливіших питань життя суспільства і понад 155 Конвенцій, які утворюють фундамент для удосконалення національного законодавства країн-членів Ради Європи у сфері прав людини. Серед основних принципів захисту прав людини, вироблених РЕ, виділяють принципи демократії та верховенства права. Згідно зі ст. 3 Статуту Ради Європи «кожен член Організації повинен визнати принципи верховенства права, здійснення прав людини та основних свобод усіма особами, які перебувають під його юрисдикцією, і щиро та ефективно співпрацювати

в досягненні мети Ради Європи» (Рада Європи, 1949). Основоположним актом у сфері правового регулювання праці в межах Ради Європи є Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод.

Права й свободи, передбачені Конвенцією, охоплюють найважливіші сторони життя особи і мають громадянську, політичну, економічну та соціальну спрямованість. Ключова роль у забезпеченні чіткого і дієвого контролю за реалізацією державами – учасницями Конвенції взятих на себе зобов'язань щодо забезпечення прав та основних свобод людини належить Європейському суду з прав людини (далі – Європейський суд). Саме ця судова інституція забезпечує гарантії прав людини, є контрольним механізмом, закладеним Конвенцією, дотримання державами-учасницями її положень, упровадження норм і принципів у рамки національних правових систем. Завдяки ефективному забезпеченню прав особи, що зокрема передбачає право на індивідуальне звернення за захистом порушених прав, Конвенція стала першим міжнародним правовим документом, спрямованим на захист широкого спектра прав людини.

Судовий захист як один з ефективних засобів захисту трудових прав та інтересів працівників. Саме суди та прирівняні до них інституції вважаються, як правило, тими ефективними засобами захисту на національному рівні, до яких за Конвенцією потрібно звертатися за захистом своїх прав, перш ніж шукати підтримку в Європейському суді з прав людини. Право на судовий захист має завданням виконати надважливу функцію забезпечення й утвердження цінності кожної особи, зайнятої у сфері праці. І, звісно ж, реалізувати це право на практиці можливо виключно завдяки судовій формі захисту (Ситницька, 2010 : 21). Але, на жаль, у чинному трудовому законодавстві повною мірою не врегульоване конституційне право звернення до суду для захисту прав і свобод людини та громадянина.

Важливість правових позицій Верховного Суду у вирішенні трудових спорів є значною, оскільки чинний Кодекс законів про працю України, як і загалом стан всього трудового законодавства в Україні, є застарілим, таким, що не в повній мірі відповідає умовам сучасності та динамічності розвитку трудових відносин. Завдяки правовим позиціям Верховного Суду заповнюються прогалини трудового законодавства, формується єдина національна судова практика, оскільки важливо захистити обидві сторони трудових відносин – роботодавця та працівника, дотриматися рівного балансу захисту їх інтересів в умовах ринкової економіки (Бойко, 2019).

Звернення до Європейського суду з прав людини як засіб реалізації принципу верховенства права. Наближення національної системи захисту прав людини до загальноєвропейської практики надало всім, хто перебуває під юрисдикцією України, право на звернення до Європейського суду (далі – ЄСПЛ) в разі порушення нашою державою, її органами, посадовими особами норм Конвенції, положення якої визнані обов'язковими на території України, адже як зазначають вітчизняні науковці «ЄСПЛ в контексті Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод здійснює ефективний захист трудових прав та інтересів працівників» (Буряк, 2021 : 308). Тобто звернення громадян України за захистом своїх прав до ЄСПЛ повною мірою відповідає намірам України забезпечити в державі верховенство права відповідно до міжнародних та європейських стандартів, і соціально-трудова відносина у цьому аспекті не є винятком, і тому порушення трудових чи соціальних прав працівників може бути підставою для звернення до ЄСПЛ у законом визначеному порядку.

Разом з тим, правова можливість звернення за захистом до ЄСПЛ є правовим шляхом реалізації положень ч. 5 ст. 55 Конституції України, де закріплено, що «кожен має право після використання всіх національних засобів юридичного захисту звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів» (Верховна Рада, 1996).

Водночас науковці зазначають, що «можливість здійснення захисту трудових прав міжнародними судовими установами і національними судами є підставою розмежування двох підсистем принципів єдиної системи принципів судового захисту трудових прав, оскільки принципи, відповідно до яких здійснюється судовий захист трудових прав у судах України відрізняються від тих, що становлять основу судового захисту трудових прав на міждержавному рівні. Зазначені підсистеми принципів є складовими єдиної системи принципів судового захисту» (Любчик, 2012 : 6-7). Зокрема, до особливостей захисту трудових прав працівників ЄСПЛ необхідно віднести те, що приймаючи заяви, пов'язані із забезпеченням безпеки і гігієни праці, пише О.Г. Серета, Суд встановлює факт виконання державою, до якої звернено позов, умов дотримання в законодавстві та практиці положень Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (Серета, 2018 : 216).

Тобто ЄСПЛ реалізуючи свої повноваження розглядає справу не по суті, а надає правову оцінку виконання державою її зобов'язань на підстав чого у подальшому приймає рішення про те чи було порушення, у справі що розглядається, конкретної статті (статей) Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, і вже на підстав цього виносить своє рішення, яке є обов'язковим для виконання державою.

Оцінюючи значення Рішень Суду ЄС як джерел трудового права, О.М. Рим констатує, що «обов'язковість правил, що містяться у рішеннях Суду ЄС, за юридичною силою є подібною положенням нормативно-правових актів ЄС» (Рим, 2020 : 217). Такий підхід відповідає нормативним положенням ст. 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини», де закріплено, що «суди застосовують при розгляді справ Конвенцію та практику Суду як джерело права» (Верховна Рада, 2006).

Аналізуючи значення рішень ЄСПЛ для вітчизняного трудового законодавства та захисту трудових прав працівників погоджуємося з твердженням Т.В. Колеснік та С.В. Селезень у тому, що «для більшості заявників, можливість звернення до Європейського Суду з прав людини стала єдиним варіантом боротьби із недосконалістю національної системи правосуддя. Для практиків же рішення ЄСПЛ стали «лакмусовим папірцем» з виявлення проблем системного характеру і водночас встановленням стандартів дотримання прав людини, до яких потрібно прагнути при врегулюванні трудових спорів» (Колеснік, Селезень, 2022: 213).

Аналіз Практики Європейського суду з прав людини у справах проти України. Задля виявлення того, як саме Європейський Суд здійснює захист трудових прав, і як ці Рішення впливають на правове регулювання відносин у сфері праці проаналізуємо деякі Рішення ЄСПЛ у справах проти України.

До прикладу візьмемо справи, які пов'язані із виплатами заробітної плати, зокрема й її складових (основна, додаткова, гарантійні та компенсаційні виплати), а також компенсацій моральної шкоди у межах розгляду справ, які ЄСПЛ визнано прийнятними та за якими присуджено «справедливі сатисфакції». Ця категорія справ є найчисельнішою, і по суті стосується фактичної реалізації економічного права людини заробляти собі на життя власною працею. Загалом право на оплату праці, як складова права на працю становить один з ключових економічних чинників зайнятості громадян на підставі трудового договору з роботодавцем, що вказує на те, що порушення у частині роботодавця прав працівників на оплату праці, з подальшою неможливістю захистити своє прав у національних судах України виступає кричущою актуальною проблемою загального процесу правового регулювання відносин у сфері праці.

Так, справа «Жовнер проти України» стосувалась того, що при наявності судового рішення, що набуло законної сили заявниці було сплачено залишок її заробітної плати, що належала їй відповідно до рішення від 1 квітня 1998 року, що стосується виплати заявниці її надбавки за вислугу років, залишається невиконаним. Тобто рішення виконано часткового. Аргументуючи свої заперечення Уряд України, як сторона у справі стверджував, що стосовно сплати заявниці її надбавки за вислугу років боржник отримав відстрочку на виконання вищезазначеного судового рішення але це не означає відмову заявниці у правосудді. Повне виконання судового рішення не залежало ні від боржника, ні від державної виконавчої служби, а від регулярності фінансування з державного бюджету поточних витрат боржника (п. 31 Рішення). Даючи оцінку обставин справи Суд у п.п. 33, 34, 35 наголосив, що право на судовий розгляд, гарантоване статтею 6, також захищає і виконання остаточних та обов'язкових судових рішень, які у країні, яка поважає верховенство права, не можуть залишатися невиконаними, завдаючи шкоди одній із сторін. Крім того, Суд вважає, що якщо можна допустити, що держави втручаються у процедуру виконання судового рішення, таке втручання у результаті може перешкоджати, унеможливити чи надмірно затягувати виконання, ні, тим більше, нівелювати саму суть рішення. Суд не покликано вивчати, чи є внутрішній правопорядок здатним забезпечити виконання винесених судами рішень. Дійсно, кожна держава-учасниця забезпечує адекватний та достатній юридичний інструментарій для забезпечення своїх зобов'язань. Суд має за мету вивчити, чи були заходи, вжиті українською владою, адекватними та достатніми. Принциповим для удосконалення вітчизняного законодавства зокрема щодо захисту трудових прав працівників є висновок Суду про те, що заявниця зазнала матеріальної шкоди через невиконання рішень суду по справі та моральної шкоди, що полягає в глибокому відчутті несправедливості, викликаному тим фактом, що протягом шести років всупереч остаточному і такому, що дає право на примусове виконання, судовому рішенню вона не отримала реального захисту її прав (Європейський суд з прав людини, 2004).

Даючи свою оцінку правовій позиції викладеній у Рішенні по справі «Жовнер проти України» варто звернути увагу на те, що захист трудових прав працівників, зокрема у частині оплати праці правовий інструментарій захисту не завершується винесенням рішення про право, а охоплює усі засоби які забезпечують виконання такого рішення, тобто правовий захист завершується реальним виконанням рішення винесеного органом судової влади. Також важливо, що відсутність коштів не є об'єктивною причиною невиконання судового рішення і держава як відповідач у справі не є виключенням. Загалом правовий інструментарій захисту трудових прав не обмежується виключно галузевим інструментарієм, що повною мірою відповідає реальному втіленню принципу верховенства права.

Практика ЄСПЛ свідчить про те, що невиконане рішення суду є порушенням положень Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, яке, за певних умов, у подальшому надає особі право якої порушено висувати вимоги щодо відшкодування її моральної шкоди, що фактично фінансово збільшує навантаження на бюджет для відшкодування.

Справа «Кечко проти України» також стосується оплати праці, зокрема додаткової заробітної плати, яка не була отримана заявником. Розглядаючи цю справу ЄСПЛ у своєму рішенні повторює, що поняття «власності», яке міститься в першій частині статті 1 Протоколу № 1, має автономне значення, яке не обмежене власністю на фізичні речі і не залежить від формальної класифікації в національному законодавстві: деякі інші права та інтереси, наприклад, борги, що становлять майно, можуть також розглядатись як «майнові права», і, таким чином, як «власність» в цілях вказаного положення. Питання, що потребує визначення, полягає в тому, чи мав відповідно до обставин справи, взятих в цілому, заявник право на матеріальний інтерес, захищений статтею 1 Протоколу № 1. Суд зауважує, що в межах свободи дій держави визначати, які надбавки виплачувати своїм працівникам з державного бюджету. Держава може вводити, призупиняти чи закінчити виплату таких надбавок, вносячи відповідні зміни в законодавство. Однак, якщо чинне правове положення передбачає виплату певних надбавок, і дотримано всі вимоги, необхідні для цього, органи державної влади не можуть свідомо відмовляти у цих виплатах доки відповідні положення є чинними. Даючи оцінку обставин справи ЄСПЛ зазначає, що у цій справі положення щодо надання заявнику права на отримання 20% надбавки до заробітної плати та щорічної матеріальної допомоги на оздоровлення були введені в 1996 році та пізніше були призупинені в 1999 році. Вимоги заявника щодо виплат можна розділити на дві частини, які Суд розглядатиме окремо.

1. Встановлює, що не було порушення статті 1 Протоколу № 1 щодо періодів до 1 січня 1999 року та після 23 червня 1999 року;

2. Встановлює, що мало місце порушення статті 1 Протоколу № 1 щодо періоду між 1 січня та 23 червня 1999 року;

3. Встановлює, що: (а) протягом трьох місяців від дати, коли рішення стане остаточним згідно з параграфом 2 статті 44 Конвенції, держава-відповідач повинна сплатити заявникові 1500 (одну тисячу п'ятсот) ЄВРО компенсації матеріальної та моральної шкоди та 200 (двісті) ЄВРО судових витрат; (б) зазначені вище суми повинні бути конвертовані у національну валюту держави-відповідача за курсом на день здійснення платежу, а також будь-який податок, який може підлягати сплаті із зазначених сум; (с) після сплину вищезазначених трьох місяців і до остаточного розрахунку на названі суми нараховуватиметься простий відсоток (simple interest) у розмірі граничної позичкової ставки Європейського центрального банку, що діятиме в період несплати, плюс три відсоткові пункти (Європейський суд з прав людини, 2005).

Отже, зробимо висновки з цитованого Рішення:

– по-перше, будь-яка структурна частини заробітної плати, що не виплачена працівникові є порушенням не лише трудового права – права на оплату праці, а порушенням права власності так як «майнові права» є складовою права «власності»;

– по-друге, відсутність у бюджетах коштів на виплату будь-якої частини заробітної плати не є підставою не виплати відповідних грошових коштів;

– по-третє, невиконання рішення національних судів в решті решт, обертається збільшенням фінансового навантаження на державний бюджет у разі звернення особи за захистом до міжнародних судових інстанцій;

– по-четверте, ЄСПЛ приймає до розгляду заяви незалежно від розміру вимог про відшкодування, адже захист права, зокрема суб'єктивного трудового права на оплату праці, полягає у вжитті заходів щодо відновлення порушеного права незалежно від фінансової складової виразу цього права;

– по-п'яте, практика ЄСПЛ є такою, що Суд завчасно у рішеннях/рішеннях визначає порядок нарахування відсотків за невчасно виплачені суми присуджені судом, що не потребує у подальшому звернення до суду для нарахування та присудження відсотків за прострочення виконання рішення.

Справа «Сокур проти України» також пов'язана з виплатою заробітної плати. По суті справи заявник в системі національних судів отримав рішення на свою користь, відповідно до якого йому повинні були здійснити виплату заборгованості з заробітної плати, проте рішення не виконане, і на цій підставі заявник стверджував, що Україною було порушено його право на справедливий суд. При цьому рішення на користь заявника було винесено у травні 2001 року, а виконане лише у травні 2004 року. При цьому слід звернути увагу на зауваження сторін. Уряд зауважував, що тривалість виконавчого провадження була спричинена критичним фінансовим становищем підприємства-боржника та паливно-енергетичного сектору економіки України загалом. Далі Уряд зазначав, що Державна виконавча служба вживала усіх необхідних дій і не може бути звинувачена за затримки. Відповідність вимогам закону виконавчого провадження у цій справі була підтверджена національними судами. Уряд стверджував, що для виплати частини регресних коштів та інших компенсаційних виплат працівникам вугільної промисловості держава щорічно передбачала суттєві асигнування зі свого бюджету (п. 28). Заявник висловлював сумнів щодо бажання державних виконавців виконати рішення, винесене на його користь. Він наполягав, що спочатку виконавче провадження було заборонене процедурою банкрутства підприємства-боржника, а потім Законом «Про введення мораторію на примусову реалізацію майна». Заявник зауважував, що кроки, здійснені державою, були недостатніми і що діюче законодавство дозволяло державним виконавцям уникнути відповідальності за невиконання рішення, винесеного на його користь (п. 29). У резолютивній частині рішення ЄСПЛ повторив, що право доступу до суду включає право на виконання судового рішення без надмірних затримок, і вирішив, що було порушення пункту 1 статті 6 Конвенції та присудив відповідні виплати за завдання заявникові моральної шкоди і окремо зазначив, що у випадку несплати чи несвоєчасної сплати державою-відповідачем належної заявникові суми на неї нараховуватиметься пеня, яка дорівнює граничній позичковій ставці Європейського Центрального Банку плюс три відсотки, з часу, коли закінчиться вищезгаданий тримісячний строк, і до моменту повного розрахунку (Європейський суд з прав людини, 2005).

Отже, право на справедливий суд охоплює не лише право на звернення до суду та виконання судового рішення, а й виконання такого рішення без надмірних затримок. Надмірні затримки виконання рішення, відповідно до правової позиції ЄСПЛ є підставою для розгляду питання про відшкодування особі, право якої порушено, моральної шкоди. Загалом проаналізовані вище рішення ЄСПЛ свідчать, що у разі винесення рішення на користь заявника у справах щодо оплати праці, заявникам вдається обґрунтовано довести факт завдання моральної шкоди, і відповідно отримати від України відповідні відшкодування. На нашу думку, це пов'язана насамперед із тим, що право на оплату праці та сама заробітна плата є, як правило, основним джерелом доходу громадян яке забезпечує їх життєдіяльність та утримання непрацездатних членів сім'ї.

Також варто зазначити, що незважаючи на заперечення українського уряду проти вимог заявників поданих вище, процесуальні процедури, мораторії у законодавстві на певні дії, фінансові труднощі тощо не можуть виступати переконливим аргументом на користь виправдання невиконання або несвоєчасного виконання рішень національних судів, зокрема щодо трудових спорів з виплати будь-якої структурної частини заробітної плати.

Загалом чисельність справ у ЄСПЛ проти України стосовно вимог пов'язаних із виплатою заробітної плати обумовила прийняття «пілотного рішення» у справі «Юрій Миколайович Іванов проти України», яке у подальшому ЄСПЛ іменує як «пілотне рішення у справі Іванов» або «справи типу Іванов». Так у цьому

рішення «51. Суд повторює, що право на суд, захищене статтею 6, було б ілюзорним, якби національна правова система Високої Договірної Сторони дозволяла, щоб остаточне, обов'язкове для виконання судові рішення залишалося невиконаним на шкоду будь-якій зі сторін. Ефективний доступ до суду включає право на виконання судового рішення без невинуватених затримок. 52. У такому самому контексті відсутність у заявника можливості домогтися виконання судового рішення, винесеного на його користь, становить втручання у право на мирне володіння майном, як це передбачено першим реченням першого пункту статті 1 Першого протоколу. 53. Відповідно необгрунтовано тривала затримка у виконанні обов'язкового для виконання судового рішення може становити порушення Конвенції. Обгрунтованість такої затримки має оцінюватися з урахуванням, зокрема, складності виконавчого провадження, поведінки самого заявника та компетентних органів, а також суми і характеру присудженого судом відшкодування. Оцінюючи обгрунтованість затримки у виконанні судового рішення, слід належним чином урахувати той факт, що затримку, яка становила один рік і чотири місяці, у виплаті грошової компенсації, призначеної судовим рішенням, винесеним проти державного органу, Суд визнав надмірною. 54. Суд також повторює, що саме на державу покладено обов'язок дбати про те, щоб остаточні рішення, винесені проти її органів, установ чи підприємств, які перебувають у державній власності або контролюються державою, виконувалися відповідно до зазначених вище вимог Конвенції» (Європейський суд з прав людини, 2010).

Загалом у цьому рішенні ЄСПЛ вкотре акцентовано увагу на тому, що судові рішення є обов'язковими до виконання, а ефективний доступ до суду охоплює й право на виконання судового рішення без невинуватених затримок, а у разі невинуватеної затримки виконання судового рішення це може стати порушенням Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. І головне, ЄСПЛ у Рішенні у справі «Юрій Миколайович Іванов проти України» у п. 54 окремо акцентує увагу Уряду України на обов'язку держави забезпечити щоб рішення винесені проти тих суб'єктів, які перебувають у її власності, виконувались відповідно до вимог закріплених у Конвенції. Також треба наголосити, що прийняття пілотного рішення у справі «Юрій Миколайович Іванов проти України» обумовлено рівнем поширення в Україні проблеми невиконання рішень національних судів.

Справа «Бурмич та інші проти України» є показовою щодо стану справ в Україні у питаннях оплати праці працівників та виконання рішень національних судів. У рішенні ЄСПЛ в п. п. 43 та 44 подано статистику суду щодо кількості справ та заяв, які розглянуто та подано до суду типу справи Іванов, зокрема у рішенні по справі «Бурмич та інші проти України» зазначено «43. Відповідно до наявної в Суду статистичної інформації, на момент ухвалення цього рішення, на розгляді Суду перебувало 12 143 справ типу *Іванов*, про 7 641 з яких вже було повідомлено Уряд. З наявних даних вбачається, що з 03 липня 2012 року, коли Суд запровадив процедуру прискореного ухвалення рішень у групах справ, Суд розглянув та вирішив 14 430 справ типу *Іванов*, зокрема: у 3 491 справах були ухвалені рішення; у 289 справах були винесені ухвали про неприйнятність; 1 103 справ було вилучено з реєстру внаслідок ухвалення рішень про дружнє врегулювання спору; 1 233 справи було вилучено з реєстру внаслідок ухвалення рішень про схвалення умов односторонніх декларацій; у 40 справах були ухвалені рішення про вилучення з реєстру з інших підстав; у 8 274 справах суддею одноособово були винесені ухвали про неприйнятність. 44. Усього після подання першої заяви у 1999 році до Суду було подано близько 29 000 заяв типу *Іванов*. З початку 2016 року Суд продовжував отримувати велику кількість таких заяв – понад 200 на місяць» (Європейський суд з прав людини, 2017).

Наведена статистика демонструє глибину проблеми щодо виконання роботодавцями свого трудового обов'язку оплатити працю працівника, адже у решті решт невиконання судового рішення роботодавцем, що було винесено на користь працівника є фактичною підставою для звернення за захистом до ЄСПЛ. Отже, навіть при визнанні права працівника на оплату праці і прийнятті рішення щодо такої виплати фактичного результату досягти не вдається. У такій ситуації ЄСПЛ вдався до вироблення власного правового засобу вирішення означеної проблеми що реалізується через пілотне рішення.

Так, розглядаючи справу «Бурмич та інші проти України» у мотивувальній частині зазначає, що «148. Тривале протягом багатьох років невиконання Україною рішення у справі *Іванов* унеможливило вирішення системної проблеми невиконання рішень національних судів, спровокувавши тим самим подальше подання великої кількості заяв, які піднімають питання, аналогічні тим, що розглядаються у цій справі... 151. Тривале невжиття належних заходів загального характеру державою-відповідачем, внаслідок якого системна проблема залишалася не вирішеною, змусило Суд запровадити практику розгляду справ типу *Іванов* за прискореною спрощеною процедурою шляхом ухвалення рішень та рішень про виключення з реєстру справ у групах справ, фактично обмежуючись встановленням порушення та присудженням справедливої сатисфакції. Це дозволило заявникам швидко отримати рішення, якими їм було присуджено грошову компенсацію (див., наприклад, рішення у справі «Роженко та інші проти України» (*Rozhenko and Others v. Ukraine*) [Комітет], заява № 2644/04 та 23 інші заяви, від 11 квітня 2013 року та пункти 28 – 29). 152. Проте така політика Суду ухвалення рішень у групах справ не мала суттєвого впливу на загальну системну проблему, констатовану в рішенні у справі *Іванов*. Також це не призвело до явного прогресу у процесі виконання судових рішень (див. пункти 43 – 44, 124 – 128 та 131). Крім того, замість того, щоб отримати належне відшкодування на національному рівні, зростаюча кількість заявників звернулася до Суду з метою отримання грошового відшкодування відповідно до статті 41 Конвенції. Як вже зазначено (див. пункт 146), деякі нові заяви стосуються невиконання рішень національних судів, які вже були предметом розгляду Суду та щодо яких вже було встановлено порушення Конвенції» (Європейський суд з прав людини, 2017).

Як свідчить вище викладене, ЄСПЛ визнає, що по суті прийняття пілотного рішення у справі Іванов, хоча і спростило розгляд справ типу Іванов, але все одно не вплинуло суттєво на стан справ щодо виконання судових рішень національних судів у справах щодо виплати заробітної плати чи/та окремих складових структури заробітної плати. Вважаємо, що певною мірою це пов'язано з фінансовими проблемами в економіці України, водночас ця проблема юридично не може нівелювати обов'язковості виконання судового рішення.

Спроби ЄСПЛ доповнити правовий інструментарій захисту прав працівників у частині оплати праці, що по суті не вплинуло на стан справ для вирішення цієї проблеми і зрештою у Рішенні у справі «Бурмич та інші проти України» у п.п. 155, 163, 169 ЄСПЛ «зауважує, що він ризикує стати частиною української системи правосуддя та замінити собою органи влади України при вирішенні питання щодо «адекватного й достатнього відшкодування за невиконання або тривале виконання рішень національних судів» згідно з вимогами пункту 5 резолютивної частини рішення у справі *Іванов*. Це завдання несумісне із субсидіарною роллю, яку Суд, як передбачається, має відігравати щодо Високих Договірних Сторін відповідно до статей 1 (Зобов'язання поважати права людини) та 19 Конвенції, і прямо суперечить логічності процедури пілотного рішення, запровадженої Судом... Більшість пілотних рішень були успішно виконані шляхом вжиття державами-відповідачами заходів загального характеру. Якщо такі заходи передбачали застосування нового засобу юридичного захисту, компенсаційного або іншого, спроможного забезпечити достатнє та адекватне відшкодування на національному рівні, Суд визнавав подальші заяви неприйнятними у зв'язку з невичерпністю національних засобів юридичного захисту та «повертав» їх до відповідних держав... На даний час справи типу *Іванов* складають майже третину всіх повторюваних заяв, що очікують розгляду (див. пункт 8). Обсяг справ продовжує зростати, попри процедурні та адміністративні заходи, вжиті з метою їхнього якомога швидшого та ефективнішого розгляду, і рекомендації, які неодноразово надавалися державі-відповідачу Комітетом міністрів» (Європейський суд з прав людини, 2017).

Отже, ЄСПЛ наголошує на необхідності вжиття заходів на національному рівні. Суд акцентує на необхідності застосування нового засобу юридичного захисту, тобто вирішення проблеми невиконання судових рішень винесених на користь працівників у справах щодо оплати праці, вимагає від вітчизняної науки пошуку правових шляхів захисту прав працівників у частині оплати праці. При цьому, на наше переконання, пошук таких нових засобів юридичного захисту, зокрема у частині оплати праці, виходить за межі галузевого пошуку і вимагає комплексного вирішення проблеми із застосування комбінацій правового інструментарію різних галузей права. Якщо виходити з того, що невиконання роботодавцем судового рішення винесеного на користь працівника в решті решт на міжнародному рівні обертається справами проти України, то держава має не лише спробувати вирішити проблему, а й вжити результативних заходів для її подолання. Наприклад, можливо необхідно розширити межі приватно-державного партнерства та/чи соціального партнерства. Також на наше переконання варто вжити заходів попередження ризиків невиконання рішень щодо захисту права працівника на оплату праці. Останній варіант має реалізовуватися через підвищення вимог до роботодавця щодо його фінансових можливостей оплачувати працю працівників і корелювати його фінансові можливості із чисельністю працівників.

Повертаючись до Рішення ЄСПЛ у справі «Бурмич та інші проти України» приведемо окремі пункти резолютивної частини рішення, де Суд зазначив, що: 3. Постановляє тринадцятьма голосами проти чотирьох, що зазначені п'ять заяв та 12 143 заяви, наведені в додатках I і II до цього рішення, мають розглядатись відповідно до зобов'язань, які випливають із пілотного рішення у справі «Юрій Миколайович Іванов проти України» (*Yuriy Nikolayevich Ivanov v. Ukraine*) (заява № 40450/04, рішення від 15 жовтня 2009 року), яким встановлено існування структурної проблеми, що призводить до порушення пункту 1 статті 6 та статті 13 Конвенції та статті 1 Першого протоколу до Конвенції; 4. Вирішує десятьма голосами проти семи, вилучити ці заяви з реєстру справ Суду відповідно до підпункту «с» пункту 1 статті 37 Конвенції та передати їх Комітету міністрів Ради Європи, з метою їх розгляду в рамках вжиття заходів загального характеру для виконання зазначеного пілотного рішення у справі *Іванов*, у тому числі щодо надання відшкодування за невиконання або тривале виконання рішень національних судів, як це передбачено у п'ятому пункті резолютивної частини зазначеного рішення, та сплати боргу за рішенням національного суду». (Європейський суд з прав людини, 2017).

Отже, тривалість не вирішення проблеми виконання судових рішень або невиправдане тривале зволікання з їх виконанням у категорії справ щодо виплати заробітної плати та прирівняних до неї виплат демонструє не лише відсутність національних правових механізмів захисту прав працівників на оплату праці, а й недостатність такого захисту на рівні судових рішень та процедур примусового виконання рішень. Тобто якщо виходити з того, що акти застосування права – індивідуальні акти винесені судовими органами по конкретних справах, як факультативний елемент, механізму правового регулювання трудових правовідносин не здатен повною мірою захистити права працівників, то на нашу думку, варто повернутися до першого елемента механізму правового регулювання – норми права. Фактично необхідно удосконалити трудове законодавство у такий спосіб щоб мінімізувати виникнення ситуацій з невиконання рішень національних судів.

Шляхи вирішення проблем щодо ефективності національних механізмів захисту трудових прав на основі аналізу практики Європейського суду з прав людини. Шляхи вирішення проблеми, що були виявлені ЄСПЛ, на наш погляд, лежать через соціальне та державно-приватне партнерство, а також через перегляд вимог до підприємств, установ, організацій, як роботодавців щодо наявних фондів оплати праці з їхнім пропорційним співвідношенням до штатної чисельності працівників. Як показує практика, ЄСПЛ вирішення таких проблеми триває в Україні десятиліття, а отже внесення окремих положень у трудове

законодавство не вирішить проблему. Водночас при підготовці до прийняття проєкту Трудового кодексу України питанню оплати праці та юридичним засобам захисту трудових прав працівників варто приділити окрему увагу.

Враховуючи те, що виключно актами застосування права – рішеннями судів не вдається підвищити рівень захисту трудових прав та законних інтересів працівників, то цю проблему варто вирішувати комплексно, зокрема шляхом удосконалення норм трудового права як первинного елементу механізму правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. З цією метою доцільно концептуально оновити трудове законодавство, зокрема й національну систему оплати праці та державних гарантій працівникам з оплати праці та удосконалити механізми судового захисту прав працівників, наприклад шляхом запровадження трудових судів.

Висновки. Рішення ЄСПЛ у справах проти України свідчать про необхідність кардинальних змін у частині удосконалення національних правових засобів захисту прав людини, зокрема й у частині захисту трудових прав працівників, де питання оплати праці є визначальними у забезпеченні життєдіяльності працівників та відновлення їхньої працездатності. Такі зміни повинні відбутися шляхом оновлення трудового законодавства, а саме прийняттям Трудового кодексу України, як єдиного кодифікованого акту побудованого на сучасній ідеології, що відповідає запитам суспільства та загальноновизнаним демократичним цінностям.

Список використаних джерел:

1. Бойко М. Трудові спори. Практика Верховного Суду за підсумками 2019 року. URL: https://biz.ligazakon.net/ua/analytics/191936_trud
2. Бурак В.Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників: монографія. Львів: Львівський нац. ун-тет ім. Івана Франка, 2021. 440 с.
3. Гнатівський М.М. Європейський правовий простір. Концепція та сучасні проблеми; Київський національний університет ім. Тараса Шевченка, Інститут міжнародних відносин. К. : ВД «Промінь», 2005. С. 90-91.
4. Колеснік Т.В., Селезень С.В. Застосування практики Європейського суду з прав людини при захисті трудових прав працівників. *Право і суспільство*. 2022. № 4. С. 208-214. DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2022.4.30>
5. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
6. Любчик О.А. Принципи та порядок судового захисту трудових прав: дис. ... к.ю.к., спец. 12.00.05. Луганська. 2012, 179 с.
7. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23.02.2006. № 3477-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 30. Ст.260.
8. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу: монографія. Львів : Галич-Прес, 2020. 596 с.
9. Рішення у справі «Бурмич та інші проти України» (Заява № 46852/13 та інші). Європейський суд з прав людини. Страсбург, 12 жовтня 2017 року. URL: <https://minjust.gov.ua/m/4600>.
10. Рішення у справі «Жовнер проти України» (Заява № 56848/00). Європейський суд з прав людини. Страсбург, 29 червня 2004 року. *Офіційний вісник України*. 2004. № 42. Ст. 355.
11. Рішення у справі «Кечко проти України» (Заява № 63134/00). Європейський суд з прав людини. Страсбург, 8 листопада 2005 року. *Офіційний вісник України*. 2006. № 12. Ст. 187.
12. Рішення у справі «Сокур проти України» (Заява № 29439/02). Європейський суд з прав людини. Страсбург, 26 квітня 2005 року. *Офіційний вісник України*. 2005. № 33. Ст. 258.
13. Рішення у справі «Юрій Миколайович Іванов проти України» (Заява № 40450/04). Європейський суд з прав людини. Страсбург, 15 жовтня 2009 року. Остаточне 15/01/2010. *Офіційний вісник України*. 2010. № 13. Ст. 651.
14. Серєда О.Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: теорія та практика: монографія. Харків: Право, 2018. 472 с.
15. Ситницька О.А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України : монографія. Хмельницький : Видавництво Хмельницького університету управління та права, 2010. 167 с.
16. Статут Ради Європи від 5 травня 1949 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_001

References:

1. Boiko M. (2019). Trudovi spory. Praktyka Verkhovnoho Sudu za pidsumkamy 2019 roku. [Labor disputes. The practice of the Supreme Court according to the results of 2019]. URL: https://biz.ligazakon.net/ua/analytics/191936_trud [in Ukrainian].
2. Burak V.Ya. (2021). Pravovyi mekhanizm zakhystu trudovykh prav ta zakonnykh interesiv pratsivnykiv. [Legal mechanism for protection of labor rights and legitimate interests of employees]. Lvivskiy nats. un-tet im. Ivana Franka, 440 p. [in Ukrainian].
3. Hnatovskiy M.M. (2005). Yevropeyskiy pravoviy prostir. Kontseptsii ta suchasni problemy. [European legal space. Concept and modern problems]. Kyivskiy natsionalnyi universytet im. Tarasa Shevchenka, Instytut mizhnarodnykh vidnosyn. VD «Promeni», p. 90-91. [in Ukrainian].
4. Koliesnik T.V., Selezhen S.V. (2022). Zastosuvannia praktyky Yevropeiskoho sudu z prav liudyny pry zakhysti trudovykh prav pratsivnykiv. [Application of the practice of the European Court of Human Rights in the protection of the labor rights of employees]. Pravo i suspilstvo, 4. p. 208-214. DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2022.4.30> [in Ukrainian].
5. Verkhovna rada Ukrainy (1996). Konstytutsiia Ukrainy. [Constitution of Ukraine]. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, 30. St. 141. [in Ukrainian].
6. Liubchik O.A. (2012). Pryntsyipy ta poriadok sudovoho zakhystu trudovykh prav. [Principles and procedure of judicial protection of labor rights]. Luhanska, 179 p. [in Ukrainian].

7. Verkhovna rada Ukrainy (2006). Pro vykonannya rishen ta zastosuvannya praktyky Yevropeiskoho sudu z prav liudyny. [On the execution of decisions and application of the practice of the European Court of Human Rights]. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, 30. St.260. [in Ukrainian].
8. Rym O.M. (2020). Trudove pravo Yevropeiskoho Soiuzu. [Labor law of the European Union]. Halych-Pres, 596 p. [in Ukrainian].
9. Yevropeyskyi sud z prav liudyny. (2017). Rishennia u spravi «Burmych ta inshi proty Ukrainy» (Zaiava № 46852/13 ta inshi). [Decision in the case «Burmych and others v. Ukraine» (Application No. 46852/13 and others)]. URL: <https://minjust.gov.ua/m/4600>. [in Ukrainian].
10. Yevropeyskyi sud z prav liudyny. (2004). Rishennia u spravi «Zhovner proty Ukrainy» (Zaiava № 56848/00). [Decision in the case «Zhovner v. Ukraine» (Application No. 56848/00)]. Ofitsiinyi visnyk Ukrainy, 42. St. 355. [in Ukrainian].
11. Yevropeyskyi sud z prav liudyny. (2006). Rishennia u spravi «Kechko proty Ukrainy» (Zaiava № 63134/00). [Decision in the case «Kechko v. Ukraine» (Application No. 63134/00)]. Ofitsiinyi visnyk Ukrainy, 12. St. 187. [in Ukrainian].
12. Yevropeyskyi sud z prav liudyny. (2005). Rishennia u spravi «Sokur proty Ukrainy» (Zaiava № 29439/02). [Decision in the case «Sokur v. Ukraine» (Application No. 29439/02)]. Ofitsiinyi visnyk Ukrainy, 33. St. 258. [in Ukrainian].
13. Yevropeyskyi sud z prav liudyny. (2010). Rishennia u spravi «Iurii Mykolaiovych Ivanov proty Ukrainy» (Zaiava № 40450/04). [Decision in the case «Yuriy Mykolayovych Ivanov v. Ukraine» (Application No. 40450/04)]. Ofitsiinyi visnyk Ukrainy, 13. St. 651. [in Ukrainian].
14. Sereda O.H. (2018). Derzhavno-pravovy mekhanizm zakhystu prav pratsivnykiv v umovakh intehratsii Ukrainy do Yevropeiskoho Soiuzu: teoriia ta praktyka. [The state-legal mechanism for the protection of workers' rights in the context of Ukraine's integration into the European Union: theory and practice]. Pravo, 472 p. [in Ukrainian].
15. Sytnytska O.A. (2010). Yurydychni harantii prava na pratsiu ta prava na vidpochynok za trudovym zakonodavstvom Ukrainy. [Legal guarantees of the right to work and the right to rest under the labor legislation of Ukraine]. Vydavnytstvo Khmelnytskoho universytetu upravlinnia ta prava, 167 p. [in Ukrainian].
16. Rada Yevropy. (1949). Statut Rady Yevropy. [Statute of the Council of Europe]. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_001