

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2025.41.26>orcid.org/0009-0007-1401-5093

© Грецьких А.О., 2025

А.О. Грецьких

**СУБ'ЄКТИВНІ ТРУДОВІ ПРАВА
ПРАЦІВНИКА ЯК ОБ'ЄКТИ ПРАВА
НА ЗАХИСТ**

A. Gretskeykh

**SUBJECTIVE LABOUR RIGHTS
OF AN EMPLOYEE AS OBJECTS
OF THE RIGHT TO PROTECTION**

Анотація. Метою статті є визначення особливостей суб'єктивних трудових прав працівників як об'єктів права на захист та їх впливу на здійснення та захист цих прав. Робиться висновок, що характер суб'єктивних трудових прав безпосередньо впливає на їх здійснення та захист. При цьому саме характер суб'єктивного трудового права обумовлює й ефективні способи захисту такого права в разі його порушення. Застосування цивілістичної теорії про класифікацію суб'єктивних цивільних прав на абсолютні та відносні до класифікації суб'єктивних трудових прав дасть змогу визначити такі ефективні способи захисту. До абсолютного суб'єктивного трудового права слід віднести право на працю. За своїм характером воно належить до особистих немайнових прав фізичної особи, а тому особливості його здійснення та захисту врегульовані Книгою 2 ЦК. Будучи абсолютним правом, воно здійснюється людиною своєю волею, незалежно від волі інших осіб, за допомогою власних активних дій. Основними ж обов'язками всіх інших осіб - суб'єктів приватного права, є обов'язок не створювати перешкод та в інший спосіб не порушувати право на працю людині, яка його реалізує. Саме тому право на захист надається щодо будь-якого суб'єкта, який порушив цю заборону, а спосіб захисту, як правило, полягає в зобов'язанні порушника припинити дії, що порушують право на працю.

До відносних суб'єктивних трудових прав необхідно віднести суб'єктивні права як елементи індивідуальних трудових правовідносин, яким кореспондують активні обов'язки роботодавця. Такі права працівник не може здійснити без виконання активного обов'язку з боку роботодавця. Порушенням же такого права є невиконання або неналежне виконання роботодавцем покладеного на нього активного обов'язку. Відповідно природним способом захисту такого права є спонукання роботодавця до виконання добровільно невиконаного обов'язку.

Ключові слова: право на працю, працівник, роботодавець, трудові права, трудові відносини, гарантії, суб'єктивні трудові права, трудовий договір, трудове право, захист прав і законних інтересів, соціальне призначення права, держава.

Abstract. The purpose of the article is to determine the specific features of employees' subjective labour rights as the objects of the right to protection and their impact on the exercise and protection of these rights. As a result of the study, the following conclusions were drawn. The nature of subjective labour rights directly affects their exercise and protection. At the same time, it is the nature of subjective labour rights that determines the effective ways of protecting such rights in case of their violation. The application of the civil law theory of classification of subjective civil rights into absolute and relative rights to the classification of subjective labour rights will allow to identify such effective remedies. The absolute subjective labour right includes the right to work. By its nature, it belongs to the personal non-property rights of an individual, and therefore the specifics of its exercise and protection are regulated by Book 2 of the Civil Code. Being an absolute right, it is exercised by a person of his/her own free will, regardless of the will of other persons, through his/her own active actions. The main obligations of all other persons - subjects of private law - are the obligation not to create obstacles or otherwise violate the right to work of the person exercising it. That is why the right to defence is granted to any entity that violates this prohibition, and the remedy is usually an obligation of the violator to cease actions that violate the right to work.

Relative subjective labour rights include subjective rights as elements of individual labour relations, which correspond to active obligations of the employer. Such rights cannot be exercised by an employee without the fulfilment of an active duty on the part of the employer. A violation of such a right is a failure to perform or improper performance by the employer of an active duty. Accordingly, the natural way to protect such a right is to induce the employer to perform a voluntarily unfulfilled obligation.

Keywords: right to work, employee, employer, labour rights, labour relations, guarantees, subjective labour rights, labor law, protection of rights and legal interests, social purpose of law, state.

Постановка проблеми. Зміст будь-яких правовідносин складають суб'єктивні права та юридичні обов'язки. При цьому цінність суб'єктивного права полягає не лише у факті його наявності у суб'єкта, а насамперед у тому, чи може суб'єкт, задовольняючи свій інтерес, його реалізувати. Саме тому одним із завдань права є створення ефективного механізму реалізації (здійснення) суб'єктивних прав. При цьому важливу роль у цьому механізмі відіграють гарантії, створені державою, серед яких особливе місце посідає захист суб'єктивних прав. Ці прості аксіоми є актуальними для будь-яких правовідносин, однак, саме для трудового права проблеми, пов'язані із захистом суб'єктивних трудових прав на сьогодні є як ніколи актуальними.

Актуальність проблем захисту трудових прав зумовлена тим, що сфера, в якій людина реалізує право на працю, останнім часом зазнала серйозної трансформації, пов'язаної як із позитивними факторами в економіці, так і з негативними явищами, що впливають на її розвиток. До позитивних явищ сфери праці слід віднести розширення цифрових технологій і створення гіг-економіки. До негативних чинників, що впливають на сферу праці, належать, наприклад, такі явища, як пандемія, введення воєнного стану на території України. У сукупності позитивні та негативні обставини стали причиною

розширення як в Україні, так і загалом у світовій економіці, нетрадиційних форм праці, до яких належать дистанційна робота, надомна робота тощо, що призвело до настільки сильного зближення двох сфер, у яких людина може реалізувати своє право на працю, - цивільно-правової та трудової, що подекуди ці дві сфери практично не можливо розмежувати. Це серйозно послабило механізм здійснення і захисту трудових прав. У світовій економіці як ніколи раніше актуальними стали питання з визначенням того, що ж є об'єктом захисту у сфері трудового права і які ефективні способи захисту трудових прав необхідно використовувати для відновлення порушених, невизнаних або оспорюваних трудових прав.

Особливої актуальності для України ці проблеми набувають у зв'язку з гострою необхідністю оновлення трудового законодавства. Ступінь оновлення трудового законодавства досі обговорюється. Як справедливо зазначає М. Шумило: «Рекодифікувати те, що є, буде помилкою, оскільки окремі речі з блошиного ринку дійсно можуть стати окрасою інтер'єру, але коли інтер'єр складається виключно із них, то такі документи не будуть за своєю суттю новими. В теорії права існує теза про норми права, які випробувані часом, так от, сучасне трудове законодавство це випробування провалило і рухається не в напрямку змін, а ці зміни ігнорує або ще гірше – намагається їх гальмувати. Із архаїчними нормами і правилами, рудиментами радянського нормотворення, яке було покликане регулювати адміністративно-планову економіку, цифрову економіку не побудувати. Тому існує об'єктивна необхідність всеохопної інвентаризації трудових норм [22]». Не викликає сумнівів, що такої інвентаризації потребує насамперед сфера захисту трудових прав і законних інтересів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Право на захист трудових прав і законних інтересів та його об'єкт є досить поширеною темою для наукових досліджень. Навіть складно назвати бодай якусь наукову роботу з трудового права, в якій не зачіпалися б проблеми, пов'язані із захистом трудових прав і законних інтересів. Ба більше, лише останнім часом в Україні було захищено кілька дисертацій на цю тему: дисертація В. Я. Бурака на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук на тему: «Правовий механізм захисту трудових прав і законних інтересів працівників [1]»; дисертація І. І. Циганчук на здобуття ступеня доктора філософії на тему: «Судових захист як універсальна форма захисту трудових прав та інтересів працівників [21]». Також особливо слід відзначити підручник С.Я. Вавженчука «Охорона та захист трудових прав працівників» [2]. Окремі питання захисту трудових прав досліджували, українські вчені як М.Д. Ждан, В. В. Жернаков, О. О. Коваленко, П. Д. Пилипенко, О. І. Процевський, О. М. Ярошенко, В.І. Щербина та інші.

Слід також зазначити, що науковою основою дослідження проблем захисту трудових прав є також і праці цивілістів. Це зумовлено тим, що по-

перше, цивільне право є «родовим гніздом» усіх галузей приватного права; по-друге, інститут «захисту суб'єктивних прав та охоронюваних законом інтересів» є більш розвиненим у цивільному праві, аніж у трудовому, що відображається і на стані законодавства. З цим погоджуються і вчені-трудовики. Так, П. Д. Пилипенко зазначає, що трудові відносини найманої праці є фактично різновидом цивільно-правових відносин. Вони виникають на підставі договору (трудового) і мають майнових характер. Тому трудове право досить тісно пов'язане з цивільним правом [8, с. 106]. У зв'язку з чим, В. В. Жернаков підкреслює, що у формуванні інституту захисту прав людини в сфері праці не зайвим буде запозичення досвіду цивільного права, де і вчення про захист цивільних прав розвинуте набагато краще, і законодавство має певне правове регулювання цих відносин [3, с. 331].

Водночас, незважаючи на велику доктринальну базу в галузі захисту трудових і цивільних прав, і в науці, і в практиці існують як старі невирішені попередніми поколіннями вчених проблеми (наприклад, проблема співвідношення понять охорона і захист, визначення правової природи права на захист, визначення ефективних способів захисту трудових прав і законних інтересів), так і нові, зумовлені зміненими умовами праці. Життя не стоїть на місці, суспільні відносини постійно розвиваються, внаслідок чого суспільство зіштовхується з новими загрозами у сфері реалізації людиною права на працю, які потребують і наукових, і правових рішень. Саме тому проблеми захисту трудових прав та інтересів завжди будуть актуальними і для науки трудового права, і для правотворчої діяльності.

Метою статті є визначення особливостей суб'єктивних трудових прав працівників як об'єктів права на захист та їх впливу на здійснення та захист цих прав.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до ст. 15 ЦК и ст. 4 ЦПК кожна особа має право на захист своїх порушених, невизнаних або оспорюваних прав чи інтересів. Таким чином, об'єктом права на судовий захист є суб'єктивні права та інтереси.

Під суб'єктивним правом у теорії права традиційно розуміють гарантовану правом міру можливої поведінки особи [4, с. 230], тобто суб'єктивне право визначається через свободу поведінки суб'єкта правовідносин. При цьому слід зазначити, що суб'єктивні права реалізуються в конкретних правовідносинах, які за своєю суттю становлять правовий (юридичний) зв'язок між суб'єктами. Набір же правових можливостей, обумовлених суб'єктивним правом, у суб'єктів правовідносин завжди залежить від виду суб'єктивного права і, відповідно, від виду правовідносин, у межах якого воно реалізується. Від виду суб'єктивного права залежать не тільки особливості його здійснення, а й специфіка його захисту. Верховний суд неодноразово підкреслював, що право і інтерес мають

бути захищені судом у спосіб, який є ефективним, тобто таким, що відповідає змісту відповідного права чи інтересу, характеру його порушення або оспорення та спричиненими цими діями наслідками [10–13]. Таким чином, для застосування ефективного способу захисту необхідно насамперед правильно визначити зміст суб'єктивного права, який залежить від виду цього права та його особливостей.

У трудовому праві традиційно виокремлюють два види прав працівників - право на працю як природне, конституційне, міжнародно визнане право та суб'єктивні трудові права, що становлять зміст трудових правовідносин. Ці два види прав мають сутнісні відмінності, які впливатимуть на особливості їх здійснення та захисту. Саме тому кожне з цих видів прав потребує глибокого дослідження в теорії трудового права.

Право на працю досить активно досліджується в науці трудового права. Правова природа права на працю досліджувалася О. І. Процевським, О. О. Коваленко, О. М. Ярошенком та іншими вченими. Однак, його правова природа та особливості захисту досі залишаються дискусійними питаннями в науці трудового права. Основним каменем спотикання стало питання про те, чи є право на працю суб'єктивним правом, яке в разі порушення може бути захищене, чи за своєю правовою природою воно не є суб'єктивним правом, а тому не підлягає захисту?

На сторінках наукової літератури було висловлено думку про те, що оскільки в жодного із суб'єктів не існує обов'язку до укладення трудового договору, то право на працю не можна розглядати як суб'єктивне право. Ззначається, що законодавством багатьох країн держав Європи право на працю не включено до суб'єктивних прав людини, і як наслідок, громадянин не правомочний вимагати надання роботи від держави [6, с. 211]. Саме тому авторами такої думки пропонується право на працю розглядати не як суб'єктивне право, а як свободу праці [6, с. 211].

Думку про те, що право на працю не є суб'єктивним правом активно критикував О. І. Процевський, який провів глибокий аналіз правової природи права на працю у своїй статті «Чи дійсно держава не гарантує громадянам право на праці? Він дійшов висновку про те, що системний аналіз норм діючого законодавства свідчить про те, що право на працю є суб'єктивним правом, обґрунтовуючи це тим, що є відповідний обов'язок держави у забезпеченні права на працю шляхом створення правових, організаційних та економічних умов, тобто гарантій для його реалізації [17, с. 122]. На жаль, О. І. Процевський у визначенні обов'язків, що кореспондують праву на працю, зупинився лише на обов'язку держави гарантувати право на працю, який, безумовно, наявний, однак, навряд чи його можна назвати обов'язком у межах трудових правовідносин, цей обов'язок є елементом публічно-правових відносин. У межах цих

правовідносин і здійснюється захист від протиправної діяльності (бездіяльності) держави. Захист від порушень права на працю з боку держави здійснюється, зокрема, і ЄСПЛ.

Однак, видається, що не варто обмежуватися лише обов'язком держави гарантувати право на працю. Необхідно подивитися ширше на правову природу права на працю. Для цього слід звернутися до теорії цивільного права, скориставшись вченням про види цивільних правовідносин.

У цивілістиці виокремлюють два види правовідносин, у межах яких здійснюються відповідні види суб'єктивних цивільних прав. До таких правовідносин належать абсолютні та відносні правовідносини.

У теорії трудового права прямо не виокремлюються ці правовідносини, однак, не можна не зазначити, що трудовики у своїх дослідженнях також наголошують на особливостях здійснення окремих видів суб'єктивних прав. Вони вказують на відмінність у здійсненні права на працю як природного права людини та суб'єктивних трудових прав, які виникають у зв'язку з укладенням людиною трудового договору.

Так, наприклад, О. І. Процевський підкреслював, що здатність до праці – це одна із найважливіших властивостей людини. І тільки вона на власний розсуд має природне право її використовувати. І якщо людина приймає рішення використати свою здатність до праці, то вона і тільки вона шляхом укладання трудового або іншого договору з роботодавцем реалізує своє право на працю [15, с. 247]. Розділяє цю думку також і О.О. Коваленко, яка зазначає, що маючи право на працю, будучи його носієм, людина сама вирішує, що з ним робити [7, с. 43]. В. В. Хромей також звертає увагу, що «з правової позиції свободу праці можна визначити як свободу від примусу до праці, можливість особи без зовнішнього впливу вирішувати питання про те, чи займатись працею, а якщо займатись, то де та якою. Це означає, що людина наділяється винятковим правом самостійно розпоряджатися своїми здібностями до праці, може вільно обирати вид і форму діяльності [20, с. 35-36]».

Зазначені вченими особливості у здійсненні права на працю вказують на схожість цього права з іншими особистими немайновими правами фізичної особи, які за своєю правовою природою є абсолютними правами. Ці права здійснюються власними активними діями носія такого права. Це означає, що людина має право самостійно, за своєю волею, незалежно від волі інших осіб здійснювати це право шляхом вчинення власних активних дій. Але, безумовно, що лише вчинення власних активних дій не завжди достатньо для здійснення абсолютного права. Як слушно зазначає Р. О. Стефанчук визнання за суб'єктом можливостей здійснювати свої особисті немайнові права потребують не лише власної поведінки, а й і поведінки інших суб'єктів, які б надавали особі повною мірою задовольняти свій інтерес [18, с. 173].

Поведінка інших суб'єктів, за рахунок якої забезпечується здійснення суб'єктом-власником особистого немайнового права, може виражатися як в активному обов'язку, так і в пасивному обов'язку. При цьому вид обов'язку залежатиме від сфери здійснення цього права. У публічно-правовій сфері на державі лежить обов'язок активного типу щодо гарантування права на працю.

У сфері приватного права на зобов'язаних суб'єктах лежать обов'язки пасивного типу, які визначаються виключно законом. Це зумовлено тим, що оскільки реалізація людиною свого права на працю здійснюється виключно з її власної волі, то примусити інших суб'єктів приватного права до вчинення активних дій, без їхньої волі, не є можливим. У теорії цивільного права вказується, що всі інші особи наділяються пасивним юридичним обов'язком, який забороняє перешкоджати суб'єкту такого права його здійснювати.

Нормативно, такий юридичний обов'язок закріплений у ст. 273 ЦК. Залежно від суб'єктів закон передбачає два види юридичних обов'язків:

– юридичні особи, їх працівники, окремі фізичні особи, професійні обов'язки яких стосуються особистих немайнових прав фізичної особи, зобов'язані утримуватися від дій, якими ці права можуть бути порушені;

– діяльність фізичних та юридичних осіб не може порушувати особисті немайнові права.

Аналізуючи ці заборони, Р. О. Стефанчук справедливо доходить висновку, що «цим самим фактично узаконюється загальна заборона здійснювати діяльність, якою можуть бути порушені особисті немайнові права» [18, с. 173].

У сфері трудового права суб'єктивному праву на працю кореспондує обов'язок усіх інших суб'єктів приватних відносин не створювати перешкод для здійснення цього права та в інший спосіб не порушувати це право. Як правило, такі обов'язки сформульовані у вигляді імперативних заборон для всіх інших осіб, без конкретизації суб'єкта, оскільки суб'єктами таких обов'язків є всі інші особи.

Такий підхід до розуміння права на працю, має не лише теоретичне значення. Використовуючи його, можна по іншому охарактеризувати зміст правовідносин, які виникають на підставі звернення людини до роботодавця з ініціативою укласти трудовий договір. Ці правовідносини ще не є трудовими, оскільки підставою виникнення індивідуальних трудових правовідносин визнається «одичний юридичний факт у формі трудового договору» [14, с. 184]. Саме тому роботодавець не наділений обов'язком укладати трудовий договір у кожному випадку звернення до нього людини, яка реалізує право на працю.

Однак, при реалізації людиною особистого немайнового права на працю як абсолютного права, обов'язаними суб'єктами виступають абсолютно всі роботодавці, зокрема і той конкретний роботодавець, до якого людина зверта-

ється з метою укладення трудового договору. Саме щодо всіх роботодавців ст. 22 КЗпП і накладає заборону на безпідставну відмову від укладення трудового договору. Тож у тому разі, якщо роботодавець безпідставно відмовляє в укладенні трудового договору, він порушує право на працю як абсолютне право, вчиняючи правопорушення і щодо нього можуть бути застосовані відповідні заходи захисту, наприклад, відшкодування матеріальної та моральної шкоди.

Як уже було зазначено, особливості абсолютних прав зумовлюють і специфіку їхнього захисту: захист надається від порушень з боку будь-якого суб'єкта, який порушив таке право, і захист таких прав здійснюється специфічними способами. Оскільки обов'язки в абсолютних правовідносинах мають пасивний характер, правопорушення, як правило, виражається в активних протиправних діях, а основною метою захисту є припинення дій, які порушують абсолютне право, то спосіб захисту від такого правопорушення також може полягати у вимозі до порушника права припинити дії, які створюють перешкоди для здійснення права на працю чи порушують це право в інший спосіб.

Якщо ж говорити про нормативну основу захисту абсолютного права на працю, то крім загальних положень книги 2 ЦК, слід погодитися з О. І. Процевським, який звертав увагу, що норми Конституції України є нормами прямої дії. Саме тому, звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини (в тому числі і у разі порушення права на працю – О. П.) безпосередньо на підставі Конституції України гарантується [17, с. 122].

Другим видом суб'єктивних трудових прав є трудові права як елементи трудових правовідносин. Слід, однак, зазначити, що право на працю і суб'єктивні трудові права не існують автономно одне стосовно одного, ці два види прав тісно пов'язані між собою. Так, укладаючи трудовий договір, людина також реалізує право на працю, і якщо роботодавець порушує конкретне суб'єктивне трудове право, то це також свідчить і про порушення права на працю як основного права людини.

Водночас суб'єктивні трудові права мають свою специфіку. Оскільки вони становлять зміст трудових правовідносин, підставою виникнення яких є трудовий договір, то на етапі виникнення цих правовідносин уже чітко визначено їхній суб'єктний склад – працівник і роботодавець, кожний з яких наділений суб'єктивними правами та юридичними обов'язками, які кореспондуються з цими правами.

При цьому здійснення суб'єктивних трудових прав у межах трудових правовідносин не можливе без виконання протилежною стороною свого обов'язку, який, на відміну від обов'язку в абсолютних правовідносинах, зазвичай має активний характер. Тобто без виконання активного обов'язку робото-

давцем, працівник не може здійснити своє суб'єктивне трудове право. Наприклад, право на оплату праці не може бути здійснене без виконання роботодавцем свого обов'язку щодо оплати праці тощо.

Суб'єктивні трудові права працівника передбачають набір правових можливостей, які йому надаються в межах трудових правовідносин. Обсяг цих можливостей у кожних трудових правовідносинах відрізнятиметься і залежатиме від різних чинників як об'єктивного, так і суб'єктивного порядку. Рівність у підходах і врахування особливостей забезпечується єдністю і диференціацією норм трудового права [16, с. 84] і обумовлює обсяг суб'єктивних трудових прав у конкретних трудових правовідносинах.

Насамперед трудове законодавство передбачає мінімальний стандарт суб'єктивних трудових прав, якими наділені працівники. Такі права не можуть бути обмежені трудовим договором, вони належать кожному працівникові, який уклав трудовий договір. Т. А. Занфірова зазначає, що за допомогою централізованого регулювання забезпечуються гарантії трудових прав [5].

За авторитетною думкою авторів підручника «Трудове право» за ред. О. М. Ярошенка, вся система прав працівників фактично зводиться до двох основних груп:

1) права працівника на отримання роботи та створення умов, необхідних для її виконання;

2) права працівника на оплату праці. При цьому вся сукупність трудових прав та відповідних обов'язків сторін трудового договору являє собою уточнення, конкретизацію названих груп прав [19, с. 18].

Такі уточнення та конкретизація суб'єктивних трудових прав, які надають працівникові додаткові можливості, можуть бути передбачені, крім трудового законодавства, також і іншими актами, до яких належать колективний договір, локальні акти тощо. Крім того, як вказує В. Я. Бурак, «оскільки сучасний механізм правового регулювання ґрунтується на поєднанні договірного та нормативного регулювання, то система суб'єктивних трудових прав також може бути закріплена як у нормативному, так і у договірному порядку [1, с. 203].

Таким чином, набір правових можливостей, що надаються працівникові в межах трудових правовідносин є персоніфікованим. Однак, не залежно від змісту таких можливостей, спільним для всіх трудових правовідносин є те, що кожній такій правовій можливості працівника, як правило, кореспондує активний обов'язок роботодавця.

Невиконання або неналежне виконання цього обов'язку є підставою для захисту суб'єктивного трудового права. При цьому, специфіка захисту таких прав полягає у спонуканні роботодавця до вчинення тієї дії, що є змістом його обов'язку, яку він добровільно не виконав або виконав з порушенням. Наприк-

лад, одним із способів захисту в межах індивідуальних правовідносин є поновлення на роботі за незаконне звільнення.

Висновки дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Усе вищевикладене дає змогу дійти висновку про те, що характер суб'єктивних трудових прав безпосередньо впливає на їх здійснення та захист. При цьому саме характер суб'єктивного трудового права обумовлює й ефективні способи захисту такого права в разі його порушення. Застосування цивільно-теоретичної теорії про класифікацію суб'єктивних цивільних прав на абсолютні та відносні до класифікації суб'єктивних трудових прав дасть змогу визначити такі ефективні способи захисту. До абсолютного суб'єктивного трудового права слід віднести право на працю. За своїм характером воно належить до особистих немайнових прав фізичної особи, а тому особливості його здійснення та захисту врегульовані Книгою 2 ЦК. Будучи абсолютним правом, воно здійснюється людиною своєю волею, незалежно від волі інших осіб, за допомогою власних активних дій. Основними ж обов'язками всіх інших осіб – суб'єктів приватного права, є обов'язок не створювати перешкод та в інший спосіб не порушувати право на працю людини, яка його реалізує. Саме тому право на захист надається щодо будь-якого суб'єкта, який порушив цю заборону, а спосіб захисту, як правило, полягає в зобов'язанні порушника припинити дії, що порушують право на працю.

До відносних суб'єктивних трудових прав необхідно віднести суб'єктивні права як елементи трудових правовідносин, яким кореспондують активні обов'язки роботодавця. Такі права працівник не може здійснити без виконання активного обов'язку з боку роботодавця. Порушенням же такого права є невиконання або неналежне виконання роботодавцем покладеного на нього активного обов'язку. Відповідно природним способом захисту такого права є спонукання роботодавця до виконання добровільно невиконаного обов'язку.

Література

1. Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав і законних інтересів працівників. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук. 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Львів. 2021. 500 с. URL: <https://law.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/12/Dysertatsiia-1.pdf>.
2. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник. 3.-е вид. Х. : Право, 2021. 592 с.
3. Жернаков В. В. Теоретичні та практичні питання інституту захисту прав людини в сфері праці. Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. пр. / редкол.: С. В. Ківалов (голов. ред.), Ю. М. Оборотов (заст. голов. ред.), Л. Р. Біла (відп. секр.) [та ін.] ; ОНЮА. – Одеса : Юрид. л-ра, 2005. – Вип. 25. – С. 329-335. С. 331.
4. Загальна теорія права: підручник / За ред. М. І. Козюбри. К. :Ваіте. 2015. 392 с.
5. Занфірова Т. А. Правове регулювання трудових відносин за участю роботодавців-фізичних осіб. Дисертація 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. 2004. <http://mego.info/матеріал/32-зміст-трудо-вих-правовідносин-між-фізичними-особами>
6. Клецова Н., Волченко Н., Казбан А. Наукове дослідження права

на працю: порівняння міжнародного досвіду та актуальна практика ЄСПЛ. Підприємництво, господарство і право. 2021. № 6. С. 210-215. **7.** Коваленко О. О. Актуальні проблеми сучасного розуміння права на працю. Університетські наукові записки. 2016. № 59. С. 39-51. С. 43. URL: <http://old.univer.km.ua/visnyk/1559.pdf>. **8.** Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: Монографія. – Львів: Видавничий центр Львів. Національного ун-ту імені Івана Франка. 1999. 214 с. **9.** Постанова Верховного Суду від 2 липня 2019 року у справі № 48/340. **10.** Постанова Верховного Суду від 30 січня 2019 року у справі № 569/17272/15-ц. **11.** Постанова Верховного Суду від 11 вересня 2018 року у справі № 905/1926/16. **12.** Постанова Верховного Суду від 19 травня 2020 року у справі № 916/1608/18). **13.** Постанова Верховного Суду від 5 червня 2018 року у справі № 338/180/17. **14.** Прилипка С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: Підручник. Харків: Видавництво ФІНН, 2009. 278 с. **15.** Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: монографія. Х.: ХНАДУ, 2014. 260 с. **16.** Процевський О. І. Окремі питання щодо єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин. Процевський О. І. Вибрані твори. Харків. 2018. 260 с. **17.** Процевський О. І. Чи дійсно держава не гарантує громадянам право на працю? Вибрані твори. Харків, 2018. С. 122. **18.** Стефанчук Р. О. Особисті немайнові права фізичних осіб (поняття, зміст, система, особливості здійснення та захисту): Монографія. К.: КНТ, 2008. 626 с. **19.** Трудове право України: підручник. За ред. проф. О. М. Ярошенко. Харків, Видавництво «Право». 2022. 376 с. **20.** Хромей В. В. Конституційне право на працб: монографія. Київ. Київ. нац. торг.-екон. Ун-т. 2018. 240 С. **21.** Циганчук І. І. Судових захист як універсальна форма захисту трудових прав та інтересів працівників. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії. 081 «Право». Київ. 2023. 262 с. URL: <https://elar.naiu.kiev.ua/server/api/core/bitstreams/07a41fe9-3703-4cd2-89d6-a75d7b46ad4a/content>. **22.** Шумило М. Окремі аспекти сфери дії трудового законодавства (нові підходи до вирішення деяких категорій трудових справ). Судебно-юридична газета. 2019. 13 вересня. URL: <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/zmi/785064/>.