

Вирішення трудових спорів у суді*

Терлецький В.В.¹, Ярунів А.П.², Лось Н.А.³

Опубліковано	Секція	УДК
02.01.2026	Право	349.2

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17907558>

Анотація. У роботі досліджено особливості судового вирішення трудових спорів як важливого механізму захисту трудових прав громадян. Проаналізовано значення судового процесу як показника рівня соціальної справедливості, ефективності правової системи та правової культури суспільства. Розкрито сутність трудового спору як наслідку порушення балансу інтересів між працівником і роботодавцем. Показано, що вирішення таких спорів потребує поєднання формальної законності з принципами справедливості, добросовісності та рівності сторін.

Окрему увагу приділено тенденціям гуманізації судової практики у справах про незаконне звільнення, невиплату заробітної плати та зміну умов праці. Наголошено на необхідності вдосконалення процесуальних гарантій, розвитку медіації та забезпечення виконання судових рішень.

Зроблено висновок, що ефективність судового захисту трудових прав залежить від поєднання правових реформ із підвищенням правової свідомості громадян. Підкреслено роль судової влади у зміцненні довіри до правової системи та утвердженні принципів соціальної справедливості.

Ключові слова: трудові спори, судовий розгляд, захист трудових прав, справедливість, медіація, правова культура, ефективність правосуддя, трудові відносини.

Settlement of labor disputes in labor law and their legal status

Abstract. The paper examines the features of judicial settlement of labor disputes as an important mechanism for protecting citizens' labor rights. The significance of the judicial process is analyzed as an indicator of social justice, the effectiveness of the legal system, and the level of legal culture in society. The essence of a labor dispute is revealed as a result of the imbalance of interests between an employee and an employer. It is shown that resolving such disputes requires combining formal legality with the principles of fairness, good faith, and equality of the parties.

* Науковий керівник: Остапенко Л.О. професор кафедри цивільного права та процесу Навчально- наукового інституту права, психології та інноваційної освіти, доцент Національний університет «Львівська політехніка»

¹ Студента II курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська Політехніка»

² Студента II курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська Політехніка»

³ Студента II курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська Політехніка»

Particular attention is paid to the trends of humanization in judicial practice concerning cases of unlawful dismissal, non-payment of wages, and changes in working conditions. The necessity of improving procedural guarantees, developing mediation, and ensuring the enforcement of court decisions is emphasized.

The findings indicate that the effectiveness of judicial protection of labor rights depends on the combination of legal reforms with the enhancement of citizens' legal awareness. The role of the judiciary in strengthening public trust in the legal system and upholding the principles of social justice is highlighted.

Keywords: labor disputes, judicial review, protection of labor rights, justice, mediation, legal culture, efficiency of justice, labor relations.

Вступ

Розгляд трудових спорів у суді залишається однією з найбільш обговорюваних і водночас важливих тем сучасного трудового права України. Цей процес показує, наскільки реально дотримуються трудові права громадян, наскільки ефективно працює судовий захист і який рівень правової культури має суспільство. Українські науковці зазначають, що трудові спори — це своєрідний показник соціальної справедливості та дієвості правових механізмів, що захищають працівника у відносинах із роботодавцем. Розгляд таких спорів у суді потребує поєднання принципів правової визначеності, пропорційності та доступності правосуддя.

Проблеми судового вирішення трудових спорів активно обговорюються як у теорії, так і в практиці. Сучасна наука трудового права зосереджується на питаннях процесуальних гарантій сторін, межах втручання суду у внутрішні трудові відносини та ефективності виконання судових рішень. У працях часто підкреслюється, що традиційні підходи до захисту прав працівників потребують оновлення з урахуванням нових форм зайнятості та цифровізації праці. Деякі дослідники наголошують на необхідності вдосконалення процедур медіації та примирення як альтернативи судовим способам розв'язання спорів.

Розгляд трудових спорів у суді є не лише юридичною процедурою, а й важливим соціальним явищем, що відображає рівень розвитку правової держави та ступінь захищеності громадян у сфері праці. Судова практика у цій галузі демонструє, наскільки ефективно держава здатна забезпечити баланс між інтересами працівника і роботодавця, а також гарантувати дотримання основоположних трудових прав. Саме через судовий розгляд виявляються недоліки у правозастосуванні, прогалини у трудовому законодавстві та реальні проблеми, з якими стикаються учасники трудових відносин.

Крім того, судовий порядок вирішення трудових спорів виконує важливу виховну функцію, формуючи у суспільстві повагу до закону, принципів справедливості та прав людини. У сучасних умовах розвитку економіки, цифровізації праці та появи нових форм зайнятості особливого значення набуває оновлення підходів до захисту трудових прав. Це вимагає від судів не лише глибокого знання права, а й гнучкості мислення, здатності застосовувати системний і гуманістичний підхід при розгляді кожної справи. Таким чином, судовий розгляд трудових спорів виступає важливим індикатором зрілості правової системи та її здатності забезпечувати соціальну стабільність у державі. [1, с. 5].

Результати

Проблеми вирішення трудових спорів у суді вже давно викликають жваві дискусії — як серед науковців, так і серед практиків. Сучасне трудове право все частіше зосереджується на тому, як гарантувати сторонам справедливу процедуру, де саме межа втручання суду у внутрішні трудові відносини, і наскільки реально виконуються судові рішення. З'являється все більше думок про те, що класичні підходи до захисту прав

працівників більше не працюють так ефективно, як раніше. Особливо це помітно на фоні нових форм зайнятості, діджиталізації праці та переходу до дистанційної роботи. У відповідь на ці зміни деякі дослідники пропонують активніше використовувати альтернативні механізми — медіацію та процедури примирення — щоб розвантажити суди і пришвидшити розв'язання конфліктів. [2, с. 56–63].

На мою думку, розгляд трудових спорів у суді не має обмежуватися лише «сухою» буквою закону. Це має бути баланс між формальною законністю та соціальною справедливістю. Бо трудовий спір — це не просто порушення прав, це ще й сигнал, що щось не так у взаємодії між працівником і роботодавцем. Тому суд має дивитися глибше: враховувати не лише закон, а й принципи добросовісності, рівності сторін та загальної справедливості. Тут особливо важливо, щоб судді застосовували аналітичний підхід — аналізували ситуацію комплексно, опираючись на практику Верховного Суду та міжнародні норми, які захищають права працівників.

І саме такий підхід уже починає з'являтися у судовій практиці. Ми бачимо, що у справах про незаконне звільнення, зміну умов праці чи невиплату зарплати, суди все частіше стають на бік працівника. Верховний Суд не раз підкреслював: якщо є сумніви у правовій ситуації — закон слід тлумачити на користь працівника. Це сигнал позитивний, але не все так гладко. Судова система все ще перевантажена, працівникам часто складно довести моральну шкоду, а їхня обізнаність про власні права залишається низькою. Це означає, що навіть при правильному рішенні, сам шлях до нього може бути надто складним.

Усе це підводить нас до ключового висновку: судова практика в трудових спорах — це не просто формальність. Вона задає стандарти справедливості, визначає, як далеко може заходити держава у регулюванні трудових відносин. Тому така практика потребує регулярного аналізу й оновлення, щоб відповідати сучасним викликам. Комплексний підхід, що враховує і правові, і соціальні, і економічні аспекти — ось на чому має будуватися ефективно вирішення трудових спорів у суді.

Загалом, розгляд трудових спорів у судовому порядку — одна з найактуальніших тем для українського трудового права сьогодні. Цей процес показує не тільки, наскільки ефективно працює судовий захист, а й загальний рівень правосвідомості в суспільстві. Через трудові спори ми можемо побачити, чи справді в Україні дотримуються принципи соціальної справедливості, і як працюють правові механізми захисту працівника. Тому судочинство у цій сфері має ґрунтуватися на поєднанні принципів правової визначеності, пропорційності та реальної доступності правосуддя для кожного. Не дивно, що питання судового вирішення трудових спорів постійно перебуває в центрі уваги — і науки, і практики. У контексті нових викликів, як-от цифровізація праці, гнучкі форми зайнятості чи віддалена робота, ці дискусії лише посилюються. Разом із цим зростає інтерес до альтернативних підходів, зокрема досудового врегулювання, примирення та соціального діалогу як невід'ємної частини сучасного трудового права. [3, с. 87–94].

Останні роки трудові відносини в Україні стрімко змінюються. І це не випадково — на ситуацію впливають як внутрішні соціально-економічні трансформації, так і зовнішні чинники: глобалізація, євроінтеграція та посилення впливу міжнародних трудових стандартів. Як наслідок, система судового захисту прав працівників стикається з новими викликами. Збільшується кількість трудових спорів, з'являються нові формати зайнятості, зокрема в цифровій економіці, і щораз частіше постає питання: як ефективно захистити права працівників у нових умовах? Важливо, щоб сучасна судова практика не просто вирішувала конфлікти, а формувала стандарти відповідальної поведінки з обох боків. Для цього потрібен аналітичний підхід — системний аналіз фактів, законодавства, судової практики та соціального контексту. Такий підхід дає змогу уникати формального підходу й зосередитися на справедливості — як юридичній, так і соціальній. Судді мають

шукати баланс: між нормами права й моральними цінностями, між законністю та здоровим глуздом.

У наукових колах трудового права все активніше порушується питання про те, як збалансувати інтереси працівника й роботодавця під час судового розгляду. Адже рішення у справах про поновлення на роботі, виплату зарплати чи компенсацію моральної шкоди мають не лише правові, а й серйозні соціальні наслідки. Вони стають орієнтирами — інструкціями з поведінки — для інших учасників трудових відносин. Науковці справедливо зазначають: трудові спори — це своєрідний «лакмусовий папірець» якості не лише законів, а й механізмів їх реалізації. Аналіз рішень судів свідчить про поступовий перехід від буквального до оціночного тлумачення норм — із фокусом на розумність, пропорційність і добросовісність. Це говорить про зростання ролі гуманістичного підходу в судовій системі. Головна мета — не просто виконати закон, а досягти справжньої справедливості для кожної сторони конфлікту. Водночас цей підхід дозволяє побачити й проблеми: відсутність єдиної лінії у судовій практиці, брак уваги до соціального контексту, а також бар'єри для доступу до правосуддя, особливо для вразливих груп. [4, с. 195–200].

На сьогоднішній день судова система, яка займається трудовими спорами в Україні, перебуває у стадії змін. З одного боку — громадяни все більше довіряють суду як інструменту захисту своїх трудових прав. З іншого — є серйозні перешкоди, які стримують прогрес. Перевантаженість судів, дефіцит кадрів, нестача коштів, довготривалі слухання справ, труднощі з доведенням моральної шкоди — усе це залишається болючими точками. А ще — недостатній рівень правової грамотності серед працівників і страх перед роботодавцями, який часто заважає звертатися по захист. У цьому контексті зростає роль правової освіти, підвищення загальної правової культури та активності профспілок. Адже лише той, хто знає свої права, може реально їх відстояти. Це вже не просто правова, а етична основа для чесного вирішення трудових конфліктів.

Як же покращити систему судового вирішення трудових спорів? Є кілька чітких напрямів. По-перше, потрібно посилити процесуальні гарантії для всіх сторін — спростити процедури, гарантувати рівність і реальний доступ до правосуддя. По-друге, варто розвивати альтернативи суду — наприклад, медіацію чи процедури примирення. Це дає можливість зберегти трудові стосунки, зменшити напругу і вирішити конфлікт швидше. По-третє, треба покращити механізми виконання судових рішень, адже навіть найкраще рішення втрачає сенс, якщо його не реалізовано. Ще один важливий крок — розвиток електронного судочинства. Завдяки цифровим платформам можна подавати позови, стежити за справою і отримувати рішення онлайн. Це робить процес прозорішим, економить час і підвищує довіру до судової системи. [5, с. 181–190].

Сьогодні важко переоцінити значення інтернет-форм судового розгляду — особливо після досвіду пандемії COVID-19 і на тлі воєнного стану. Засідання у форматі відеоконференцій стали не просто тимчасовим рішенням, а справжнім інструментом, що дозволяє забезпечити безперервність судочинства. Люди з віддалених регіонів отримали доступ до правосуддя, а суди — можливість працювати швидше й ефективніше. Це зробило процеси більш відкритими, зменшило витрати часу і грошей, і покращило комунікацію між суддями та учасниками справ. Але цей формат вимагає доопрацювання — зокрема, удосконалення юридичних процедур, кращого технічного оснащення судів і надійного захисту персональних даних. Позитивний досвід України у сфері електронного правосуддя показує: цифровізація — це не просто модний тренд, а реальний шлях до доступнішого та сучаснішого судочинства.

І в майбутньому онлайн-судочинство може стати основою нової моделі правосуддя, яка зробить акцент на швидкості, прозорості та зручності для громадян. Якщо поєднати традиційні підходи з новими цифровими інструментами, можна не лише скоротити

бюрократію, а й оперативно реагувати на порушення трудових прав. Це допомагає зміцнювати довіру до судової влади. Варто пам'ятати: мова йде не лише про технічні зміни, а про глибоку трансформацію судової системи в бік людяності, справедливості й поваги до гідності кожного. [6, с. 57–68].

Дуже важливо, щоб цей розвиток не відбувався у відриві від кращих світових практик. У багатьох країнах ЄС існують окремі трудові суди, які спеціалізуються саме на вирішенні конфліктів між працівниками й роботодавцями. Їхня робота базується на принципах незалежності, фаховості та соціальної спрямованості. Для України такий підхід теж може бути корисним. Вивчення і поступове впровадження подібних інституцій допоможе створити більш гнучку й ефективну систему розгляду трудових спорів, здатну враховувати особливості різних видів зайнятості.

Разом із цим потрібно інвестувати в підготовку суддів. Їхня професійність, обізнаність у сучасних викликах та вміння розуміти соціальну суть трудових конфліктів прямо впливають на якість правосуддя. Систематичне підвищення кваліфікації суддів і юристів, які спеціалізуються на трудовому праві, мають включати практичні кейси, аналіз рішень Європейського суду з прав людини та вивчення кращих міжнародних підходів. Це не лише покращить рішення в окремих справах, а й допоможе сформувати єдину судову практику, яка викликає довіру.

Ще один важливий напрям — розвиток правової грамотності як серед працівників, так і серед роботодавців. Багато конфліктів виникає через банальне незнання закону або хибне його тлумачення. Якщо проводити інформаційні кампанії, впроваджувати онлайн-платформи для консультацій і підвищувати рівень правової освіти, це допоможе не лише зменшити кількість спорів, а й запобігти їхньому переходу в судову площину. Поєднання ефективного досудового та судового вирішення трудових конфліктів — це баланс, який гарантує стабільність трудових відносин і знижує соціальну напругу.

Варто також звернути увагу на соціальне партнерство. Суд не повинен бути єдиним способом вирішення трудових спорів. Важливо розвивати культуру діалогу, взаємоповаги й компромісу. Спільні консультативні ради, колективні переговори, підписання угод — усе це може зменшити кількість конфліктів ще до того, як вони дійдуть до суду. Такий діалог, побудований на довірі та спільній відповідальності, не тільки стабілізує ринок праці, а й зменшує навантаження на судову систему. Це — шлях до сильнішої, більш стійкої соціальної моделі.

У майбутньому варто серйозно замислитися над створенням спеціалізованої Національної служби з урегулювання трудових спорів. Такий орган міг би працювати на перетині адміністративного й судового контролю, виконуючи роль посередника в конфліктах між працівниками та роботодавцями. Окрім медіації, служба могла б фіксувати порушення трудових прав, консультувати громадян, а також координувати взаємодію між суддями, профспілками та медіаторами. Це дало б змогу не лише знизити навантаження на суди, а й сформувати єдину й зрозумілу практику вирішення трудових спорів. [7, с. 36].

Ще один важливий крок уперед — це впровадження сучасних технологій у процес доведення в трудових спорах. Електронні документи, цифрові трудові книжки, записи відео- або аудіокомунікації між сторонами — усе це може суттєво полегшити збір доказів. Завдяки таким інструментам розгляд справ стає прозорішим, а судові рішення — об'єктивнішими й менш вразливими до маніпуляцій. Технології не тільки прискорюють процес, а й підвищують довіру до нього.

Не можна забувати й про людський фактор. Трудові спори часто пов'язані з емоціями — образами, стресом, почуттям несправедливості. Саме тому юристи, судді та медіатори мають володіти не лише нормами права, а й навичками спілкування, управління

конфліктами та емоційного інтелекту. Такий підхід допомагає створити простір для конструктивного діалогу та пошуку справедливого компромісу.

У контексті євроінтеграції важливо, щоб українська система вирішення трудових спорів відповідала європейським стандартам, йдеться про незалежність суддів, забезпечення змагальності сторін, доступ до правосуддя та прозорість процедур. Але при цьому важливо зберегти нашу власну ідентичність: враховувати національні особливості, менталітет, культурний контекст. Інакше правосуддя ризикує втратити зв'язок із реальністю та довірою людей. Гармонійне поєднання європейських підходів із українською специфікою дозволить сформувати ефективну модель правосуддя, яка буде близькою та зрозумілою для звичайного громадянина. [8, с. 75–83].

Важливо також розширювати партнерство між судовою системою, науковими установами та освітніми платформами. Судова практика не повинна розвиватися ізольовано — навпаки, вона має активно спиратися на сучасні дослідження, аналітичні звіти та академічну дискусію. Проведення тематичних конференцій, спільних семінарів, розробка методичних рекомендацій сприятимуть створенню єдиної правової позиції з найактуальніших питань трудового права. Включення до навчальних програм юридичних факультетів предметів, присвячених трудовому судочинству, досудовому врегулюванню, медіації, а також практичним кейсам із рішень ЄСПЛ підготує молодих юристів, які вміють мислити критично, діяти гуманно й застосовувати інноваційні інструменти. Це — шлях до глибокої модернізації всієї правничої професії в Україні.

Перспективною ідеєю, яка варта уваги не лише як технологічна новація, але й як елемент відкритості системи, є створення електронного архіву трудових справ. Це дозволить не тільки ефективно зберігати судову історію, а й надасть можливість юристам, суддям і дослідникам швидко отримувати доступ до рішень у подібних справах. Такий підхід значно полегшить пошук аналогій, допоможе виявляти тенденції в судовій практиці, а також підвищить якість нових рішень за рахунок узгодженості та логічної послідовності. До того ж відкритий архів сприятиме більшій прозорості системи, що, в свою чергу, посилить довіру громадян до правосуддя та його передбачуваності.

Загалом, майбутнє трудового судочинства має будуватися на чотирьох ключових принципах: людяності, правовій визначеності, технологічній інноваційності та соціальній відповідальності. Це не просто набір красивих слів — це реальні орієнтири, без яких неможливо створити справедливу систему захисту трудових прав. Поєднання цифрових рішень, розвитку медіації, підвищення рівня правової культури та створення нових інституцій — усе це має працювати на одну спільну мету: забезпечення гідних умов праці, соціальної стабільності та правової впевненості громадян. Якщо ми будемо рухатися цим шляхом, Україна не тільки модернізує свою судову систему, а й зможе стати прикладом держави, яка справді поважає працю та гідність людини. У підсумку це дозволить забезпечити не лише ефективний захист прав, а й реальний соціальний мир — міцний фундамент для сталого розвитку країни. [9, с. 143–151].

Висновки

Підсумовуючи проведені дослідження, можна стверджувати, що судові рішення трудових спорів є ключовим елементом системи захисту трудових прав громадян в Україні. Саме через суд реалізується один із головних принципів правової держави — невідворотність відповідальності та гарантія справедливого розгляду кожної справи. Судовий порядок розгляду трудових спорів виступає не лише механізмом правового врегулювання, а й важливим чинником формування соціальної стабільності, взаємної довіри між працівниками, роботодавцями та державою. Розвиток трудового судочинства відображає рівень демократичності суспільства, його повагу до прав людини й здатність державних інститутів ефективно реагувати на виклики часу.

Сьогодні система судового розгляду трудових спорів перебуває у процесі модернізації. Основними її завданнями є підвищення ефективності судових процедур, забезпечення доступності правосуддя та вдосконалення механізмів виконання рішень. Важливо, щоб судова влада розвивалася не лише як інструмент реагування на порушення прав, але і як профілактичний механізм, що запобігає виникненню трудових конфліктів через зміцнення правової культури та підвищення рівня поінформованості населення. Пріоритетним напрямом розвитку має стати розширення застосування аналітичного підходу у судовій практиці, який дозволяє оцінювати спір не лише з точки зору норм права, а й соціального контексту, в якому він виник.

Одним із найважливіших напрямів подальшого вдосконалення трудового судочинства є впровадження цифрових технологій. Електронне судочинство, проведення засідань у форматі відеоконференцій, створення онлайн-реєстрів трудових справ — усе це забезпечує оперативність, прозорість і доступність правосуддя. Цифровізація дозволяє зменшити навантаження на суди, пришвидшити розгляд справ і надати громадянам можливість реалізовувати своє право на судовий захист незалежно від місця проживання. Разом із тим, цифрові рішення мають впроваджуватися поступово, із дотриманням принципів безпеки, конфіденційності та технічної надійності системи.

Не менш важливим завданням є розвиток альтернативних форм вирішення трудових спорів — медіації, примирення та соціального діалогу. Такі підходи дозволяють зменшити кількість судових позовів, сприяють збереженню трудових відносин і формують культуру конструктивної взаємодії між сторонами. Медіація має стати не винятком, а звичною практикою, що поєднує правові та психологічні аспекти розв'язання конфліктів. Вона може стати ефективним інструментом гуманізації трудового права, який допомагає відновити баланс інтересів сторін без зайвого судового навантаження.

Важливу роль у реформуванні системи трудового правосуддя відіграє якість підготовки суддів та адвокатів, які розглядають такі справи. Підвищення їхнього професійного рівня, розширення освітніх програм і регулярна участь у міжнародних правових проєктах сприятимуть формуванню сучасного підходу до розв'язання трудових конфліктів. Україна має всі передумови для створення спеціалізованої судової юрисдикції з трудових спорів, що забезпечить оперативність, узгодженість рішень і довіру громадян до правосуддя.

Отже, вдосконалення судового вирішення трудових спорів має відбуватися на засадах гуманізму, правової визначеності, соціальної відповідальності та технологічної інноваційності. Упровадження сучасних цифрових рішень, розвиток медіації, посилення правової освіти й створення інституцій, орієнтованих на потреби людини, стануть основою ефективної та справедливої судової системи. Лише в умовах довіри до суду, і прозорості процесів можна забезпечити справжній захист трудових прав і зміцнити авторитет держави як гаранта соціальної справедливості.

Список використаних джерел

1. Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників : моногр. Львів : нац. ун-т ім. І. Франка, 2021. 438 с.
2. Циганчук І. І. Роль Верховного Суду у здійсненні захисту прав працівників під час розгляду трудових спорів. Інноваційні рішення у правовому полі. 2023. № 1(12). С. 56–63.
3. Севост'янова К. А. Судовий захист трудових прав працівників як ефективний спосіб подолання обмежень прав та вирішення трудових спорів. Актуальні проблеми права. 2024. № 2(45). С. 87–94.

4. Юзько Т. М. Судовий захист як особлива форма державного захисту трудових прав працівника. Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. 2020. № 4. С. 195-200.
5. Дроздов О. В., Рожнов О. М., Мамницький В. І. Медіація та суд в Україні: перспективи взаємодії та взаєморозуміння. Доступ до правосуддя у Східній Європі. 2021. Т. 3, № 11. С. 181–190.
6. Соболь. Є.Ю. Електронне судочинство як складова права на доступ до правосуддя. Наукові записки. Серія : Право. Вип. 4, 2023. С. 57–68.
7. Кудряченко А. І. Соціальне партнерство: європейський досвід і Україна. Київ : [б. в.]. 2020. 56 с.
8. Гудима В. М. Міжнародні стандарти формування суддівського корпусу: правові й організаційно-процесуальні перспективи для України. Право України. 2021. № 10. С. 75–83.
1. 9. Теремецький В. Електронне судочинство в Україні: проблеми переходу, архівування справ і забезпечення доступу до рішень. Юридична наука та практика. 2023. № 1. С. 143–151.

