

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.89.2.23>

## **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ВИКОНАННЯ РІШЕНЬ ТРУДОВИХ АРБІТРАЖІВ ТА ІНШИХ ОРГАНІВ З ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ**

**Кухнюк Д.В.,**

*кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри юстиції,*

*Навчально-науковий інститут права,*

*Київський національний університет імені Тараса Шевченка*

*ORCID: 0000-0003-2294-4945*

**Снідевич О.С.,**

*кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри юстиції,*

*Навчально-науковий інститут права,*

*Київський національний університет імені Тараса Шевченка*

*ORCID: 0000-0002-4255-3194*

**Кухнюк Д.В., Снідевич О.С. Актуальні проблеми виконання рішень трудових арбітражів та інших органів з вирішення колективних трудових спорів.**

Стаття присвячена дослідженню актуальних проблем виконання рішень трудових арбітражів та інших органів з вирішення колективних трудових спорів.

Обумовлено, що на сьогодні система органів вирішення колективних трудових спорів містить два органи – примирні комісії та трудовий арбітраж. Виконання рішень цих органів обумовлюється їх юридичною силою.

При дослідженні законодавства встановлено, що формально на сьогодні рішення примирних комісій та трудових арбітражів мають юридичну силу, однак фактично вони такої юридичної сили не мають. Ці рішення хоча й мають для сторін обов'язкову силу, але жодної реальної відповідальності за їх невиконання немає.

Для підняття авторитету актів трудового арбітражу та примирної комісії запропоновано втілити можливість їх примусового виконання, а саме розробити та закріпити у законодавстві процедуру звернення їх до примусового виконання та саму процедуру цього примусового виконання.

У статті проаналізовано також проект Закону про колективні трудові спори №12034 від 16.09.2024. Зроблено висновок, що він передбачає обов'язковість виконання усіх актів, якими завершується вирішення колективного трудового спору, а щодо рішень трудових арбітражів передбачає їх примусове виконання через механізм отримання виконавчого листа у суді. Задля покращення правового регулювання медіації в Україні у статті запропоновано також передбачити виконавчу силу і за угодами за наслідками медіації.

При дослідженні органу, який вправі видавати виконавчий документ на виконання рішень трудових арбітражів, підтримано пропозицію про видачі такого документа Національною службою посередництва і примирення. Зазначене підніме престиж цієї Служби та відбуватиметься більш оперативно.

Вказано також на недосконалість окремих положень проекту Закону №12034, що обумовлюється специфікою суб'єктного складу трудового спору на стороні працівників, та запропоновано узгодити його положення з положеннями Закону України «Про виконавче провадження».

Для покращення процедури примусового виконання рішень трудових арбітражів висловлено думку про необхідність покращення також і положень Закону «Про виконавче провадження». Запропоновано у Законі «Про виконавче провадження» передбачити окремий самостійний розділ чи бодай окрему самостійну статтю щодо особливостей виконання рішень трудових арбітражів.

**Ключові слова:** колективний трудовий спір, примирна комісія, трудовий арбітраж, медіація, виконавче провадження, виконання рішень, виконавчий документ, юридична відповідальність, юридична сила.

**Kukhniuk D.V., Snidevych O.S. Current issues in the enforcement of decisions of labor arbitration and other bodies for the resolution of collective labor disputes.**

The article is devoted to the study of topical issues of enforcement of decisions of labor arbitration and other bodies for the resolution of collective labor disputes.

The author notes that today the system of collective labor dispute resolution bodies includes two bodies - conciliation commissions and labor arbitration. The enforcement of decisions of these bodies is conditioned by their legal force.

The study of the legislation revealed that, formally, the decisions of conciliation commissions and labor arbitration are legally binding, but in fact they do not have such legal force. Although these decisions are binding on the parties, there is no real liability for non-compliance.

To enhance the authority of acts of labor arbitration and conciliation commission, the author proposes to implement the possibility of their enforcement, namely, to develop and enshrine in legislation the procedure for applying for their enforcement and the procedure for such enforcement itself.

The article also analyzes the draft Law on Collective Labor Disputes No. 12034 dated September 16, 2024. The author concludes that it provides for mandatory enforcement of all acts which finalize the resolution of a collective labor dispute, and as regards decisions of labor arbitration, it provides for their enforcement through the mechanism of obtaining a writ of execution in court. In order to improve the legal regulation of mediation in Ukraine, the article also proposes to provide for enforcement of agreements resulting from mediation.

When studying the body authorized to issue an enforcement document to enforce labor arbitration awards, the proposal to have the National Mediation and Conciliation Service issue such a document was supported. This will increase the authority of this Service and will be more efficient.

The author also pointed out the imperfection of certain provisions of Draft Law No. 12034, caused by the specific composition of the parties to a labour dispute on the employees' side, and proposed to harmonize its provisions with the provisions of the Law of Ukraine «On Enforcement Proceedings».

In order to improve the procedure for enforcement of labor arbitration awards, the author suggests that the provisions of the Law of Ukraine «On Enforcement Proceedings» should also be improved. The author suggests that the Law «On Enforcement Proceedings» should provide for a separate independent section or at least a separate independent article on the specifics of enforcement of labor arbitration awards.

**Key words:** collective labor dispute, conciliation commission, labor arbitration, mediation, enforcement proceedings, enforcement of decisions, enforcement document, legal liability, legal effect.

**Постановка проблеми.** На сьогодні визначена ст. 7 Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» система органів вирішення колективних трудових спорів передбачає існування двох органів – примирних комісій та трудових арбітражів. Однак, діяльність цих органів є неефективною, причиною чого, зокрема, є і проблема їх виконання. Законодавство фактично не визначає процедури їх виконання, зокрема, і в порядку виконавчого провадження.

**Стан опрацювання проблематики.** Проблема виконання рішень трудових арбітражів та інших органів з вирішення колективних трудових спорів досліджували, зокрема, такі науковці як С.І. Запара, Д.В. Кухнюк, В.В. Лазор, О.А. Любчик, Н.А. Мазаракі, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.С. Снідевич, М.В. Сокол, М.П. Стадник, Р.С. Харчук, Г.І. Чанишева, Н.М. Швець та інші. Однак, загалом уся проблематика виконання цих рішень, насамперед, у примусовому порядку в межах виконавчого провадження, досліджена ще не була.

**Мета дослідження** полягає у визначенні актуальної проблематики виконання рішень трудових арбітражів та інших органів з вирішення колективних трудових спорів, зокрема, пов'язаної з їх можливим виконанням в порядку виконавчого провадження, внесення пропозицій щодо покращення правового регулювання відповідних правовідносин, пов'язаних з виконанням рішень трудових арбітражів та інших органів з вирішення колективних трудових спорів.

**Виклад основного матеріалу.** Вбачається, що виконання рішень трудових арбітражів та інших органів з вирішення колективних трудових спорів, як і будь-яких інших рішень у правових спорах, обумовлюється їх юридичною силою, яка визначається законом.

У правовій науці юридична сила правового акта визначається як його основна властивість, як властивість діяти та породжувати правові наслідки у вигляді виникнення, зміни та припинення правовідносин. Одним з аспектів юридичної сили акта – це обов’язковість його до виконання [1], тобто виникнення певних правовідносин з виконання, з відповідними правами та обов’язками суб’єктів цих правовідносин. Відтак, виникає питання про те, якою є юридична сила рішень існуючих на сьогодні примирних комісій та трудових арбітражів.

Вважаємо, що для відповіді на це питання слід навести та проаналізувати положення діючого на сьогодні законодавства стосовно їх виконання.

Так, з усього масиву законодавства вбачається, що окремі положення, які врегульовують порядок виконання рішень примирних комісій та трудових арбітражів, містять Закон «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», Кримінальний кодекс України та Кодекс України про адміністративні правопорушення.

Зокрема, ч. 4 ст. 9 Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачає, що *рішення примирної комісії оформляється протоколом та має для сторін обов’язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням*. Частина 5 ст. 12 цього ж Закону визначає, що *рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є обов’язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися*. Стаття ж 31 Закону визначає також відповідальність за невиконання рішень примирних комісій та арбітражів, передбачаючи, що *особи, які затримують виконання рішень примирних органів, утворених відповідно до цього Закону, несуть дисциплінарну, цивільно-правову, кримінальну або адміністративну відповідальність згідно із законодавством*.

З наведених положень, таким чином, вбачається, що рішення примирної комісії та трудового арбітражу мають різну юридичну силу – рішення примирної комісії має обов’язкову силу та виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням, а рішення трудового арбітражу є обов’язковим для виконання лише якщо сторони про це попередньо домовилися. За затримку у виконанні рішень примирних комісій та арбітражів винні особи несуть відповідальність згідно з законодавством.

Однак, як це часто буває, не дивлячись на наявність такої відсилочної норми, якою є ст. 31 Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», законодавство не завжди передбачає те, до чого воно відсилає. Зазначене фактично є і з відповідальністю осіб, винних у невиконанні рішень примирних органів.

Так, зокрема, аналіз змісту Кримінального кодексу України свідчить, що у ньому відсутня норма, яка очевидно б передбачала кримінальну відповідальність за невиконання рішень примирних комісій та арбітражів. Єдиною нормою, яка хоча б бодай якось стосується відповідного питання, є ст. 172 ККУ, яка визначає кримінальну відповідальність за грубе порушення законодавства про працю, а саме за *незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв’язку з повідомленням ним як викривачем про вчинення іншою особою корупційного або пов’язаного з корупцією правопорушення, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також інші грубе порушення законодавства про працю*. Таким чином, лише якщо невиконання рішень примирних комісій та арбітражів визначати як грубе порушення законодавства про працю, то матимемо кримінальну відповідальність за це правопорушення. Однак, вважаємо, що навряд чи відповідні дії можна кваліфікувати за зазначеною нормою, що підтверджує, зокрема, й відсутність відповідної судової практики та вироків з таких підстав.

Фактично відсутня й адміністративна відповідальність за невиконання рішень примирних комісій та арбітражів.

Так, КУпАП містить декілька норм, які передбачаються адміністративну відповідальність у правовідносинах, що виникають щодо колективних договорів та угод. Такими, вважаємо, є три статті:

1) «Стаття 41<sup>-1</sup>. Ухилення від участі в переговорах щодо укладення зміни або доповнення колективного договору, угоди.

*Ухилення осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представників трудових колективів від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення встановленого законодавством строку початку переговорів або незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у визначений сторонами переговорів строк -*

*тягне за собою накладення штрафу від трьох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян»;*

2) *«Стаття 41<sup>-2</sup>. Порушення чи невиконання колективного договору, угоди.*

*Порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору, угоди особами, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, чи представниками трудових колективів -*

*тягне за собою накладення штрафу від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян»;*

3) *«Стаття 41<sup>-3</sup>. Ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод*

*Ненадання особами, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представниками трудових колективів інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод, -*

*тягне за собою накладення штрафу від одного до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян».*

З аналізу наведених положень КУпАП вбачається, що, можливо, невиконання рішення примирної комісії чи трудового арбітражу можна кваліфікувати як порушення чи невиконання колективного договору, однак, вважаємо, що така кваліфікація виглядає досить спірною. При цьому, нами також не знайдено відповідної практики, яка б підтверджувала можливість такої кваліфікації.

Відсутня фактично і дисциплінарна відповідальність за невиконання рішення примирної комісії чи трудового арбітражу. Так, з огляду на поняття дисциплінарної відповідальності, якою є обов'язок працівника відповідати перед роботодавцем, який наділений дисциплінарною владою, за скоєне ним порушення трудової дисципліни у вигляді невиконання чи неналежного виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків, і понести в результаті цього негативні наслідки, передбачені нормами трудового права [2, с. 73] та того, що таку відповідальність фактично повинен понести роботодавець, очевидно, що він не буде притягувати сам себе до цієї відповідальності.

Навряд чи ефективною у зв'язку зі специфікою відповідних правовідносин є і ймовірна цивільно-правова відповідальність.

Таким чином, якщо узагальнити усі наведені положення про юридичну силу рішень примирної комісії та трудового арбітражу, то слід зробити висновок, що формально на сьогодні вона начебто і є, бо законодавство містить якісь відповідні положення про обов'язковість виконання цих рішень, однак, фактично такої юридичної сили відповідні рішення не мають. Рішення примирної комісії хоча й мають для сторін обов'язкову силу, але жодної дієвої відповідальності за їх невиконання немає. Стосовно ж рішення трудового арбітражу, то воно взагалі є обов'язковим для виконання лише у тих випадках, якщо сторони про це попередньо домовилися. Виконання усіх цих актів фактично здійснюється самими сторонами та не забезпечується жодним державним примусом.

Однак, в той же час щодо інших правових актів, якими вирішуються правові спори чи конфлікти, зокрема, й і у індивідуальних трудових спорах, то законодавство передбачає їх примусове виконання. Задля цього в Україні створена та функціонує фактично ціла система примусового виконання рішень, яку складають органи державної виконавчої служби та приватні виконавці. При цьому, примусове виконання має надзвичайно важливе значення. Власне його наявність і визначає затребуваність тієї чи іншої юридичної форми вирішення спору.

Так, у цьому аспекті слід згадати медіацію. У правовій науці та практиці тривало багато дискусій про, начебто, її затребуваність у суспільстві. Однак, навіть прийняття спеціального Закону України «Про медіацію» не дуже сприяло її поширенню у практиці. І причини цього на поверхні – відсутність механізму примусового виконання угоди, прийнятої за наслідками медіації. У медіаційному процесу сторони медіації фактично спілкуються про щось, домовляються, при цьому, навіть якщо вони домовилися про щось та уклали угоду, однак, потім одній зі сторін все одно треба йти до суду, якщо інша зі сторін не виконує досягнутих домовленостей. За таких умов виникає цілком логічне питання щодо доцільності взагалі витрачати час та кошти на медіацію.

Таким чином, така особливість юридичного акта як його здатність породжувати механізм примусового виконання одразу ж надає авторитету цьому акту. У зв'язку з цим, очевидним є те, що для підняття авторитету як актів трудового арбітражу, так і примирної комісії, слід втілити мож-

ливість їх примусового виконання – розробити та закріпити у законодавстві як процедуру звернення їх до примусового виконання, так і саму процедуру цього примусового виконання.

На сьогодні напрацьований та перебуває на розгляді у Верховній Раді України проект Закону про колективні трудові спори № 12034 від 16.09.2024 [3]. І з цього проекту вбачається, що на відміну від діючого законодавства, він вже передбачає можливість примусового виконання рішень трудових арбітражів.

Так, аналіз основних його положень свідчить, що способами вирішення колективних трудових спорів про інтереси є переговори та трудова медіація. Способами вирішення колективних трудових спорів про права є переговори, трудова медіація, трудовий арбітраж. Зокрема, переговори завершуються укладенням угоди про вирішення колективного трудового спору, яка є обов'язковою до виконання. Трудова медіація у разі досягнення згоди завершується укладенням угоди за результатами медіації, що є обов'язковою до виконання сторонами колективного трудового спору. При цьому, трудовий арбітраж завершується винесенням рішення, яке є обов'язковим для виконання сторонами колективного трудового спору. Воно виконується в порядку та строки, встановлені у ньому. Якщо рішення трудового арбітражу не виконується, сторона колективного трудового спору, на користь якої прийнято рішення, може звернутися до суду із заявою про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу [3].

Таким чином, з наведених положень законопроекту вбачається, що він передбачає обов'язковість виконання за усіма актами, якими завершується вирішення колективного трудового спору, а щодо рішень трудових арбітражів навіть пропонує передбачити їх примусове виконання через механізм отримання виконавчого листа у суді. Проект закону також пропонує внесення змін до Цивільного процесуального кодексу України щодо порядку отримання у суді виконавчого листа.

Загалом оцінюючи запропоноване правове регулювання, слід визначити його більш кращим у порівнянні з діючим. Але, на наш погляд, воно є досить обмеженим з огляду на запровадження можливості примусового виконання лише рішень трудових арбітражів. Угоди ж за результатами трудової медіації залишаються позбавленими юридичної сили в аспекті їх примусового виконання. Можна зауважити, що такий підхід ґрунтується на діючому в Україні на сьогодні законодавстві про медіацію, яке загалом не надає угоди за наслідком медіації фактично жодної виконавчої сили. Однак, вважаємо, що зазначене є неправильним, та, наприклад, саме у колективних трудових спорах можна було б передбачити виконавчу силу за угодою за наслідками трудової медіації.

Наголосимо, що у порівняльному аспекті можна навести багато прикладів того, що угоди за наслідками медіації мають виконавчу силу. Так, наприклад, Закон Ірландії «Про медіацію» надає сторонам можливість визначитися щодо можливості примусового виконання майбутньої медіаційної угоди. У США у деяких штатах передбачається можливість подати письмову медіаційну угоду в суд, яка може бути затверджена судом і приведена у виконання як судове рішення. Надання медіаційній угоді статусу арбітражного рішення передбачено законодавством Англії, Кореї, окремих штатів США, правилами медіації Стокгольмської торгово-промислової палати [4, с. 222–225]. Відтак, цілком очевидним є те, що задля покращення правового регулювання медіації в Україні можна було б передбачити виконавчу силу за угодами за наслідками медіації.

Вважаємо, що належної уваги і аналізу потребує також питання про орган, який видаватиме виконавчий документ на виконання рішення трудового арбітражу. Як уже зазначалося вище, проект Закону «Про колективні трудові спори» №12034 від 16.09.2024 пропонує механізм виконання рішення трудового арбітражу через отримання виконавчого листа у суді.

Однак, наприклад, ще у 2014 році С.І.Запара висловила думку про те, що відповідне посвідчення як виконавчий документ за рішенням трудового арбітражу повинна видавати Національна служба посередництва та примирення або її територіальні відділення [5, с. 333]. Вважаємо, що така думка заслуговує на увагу та потребує вивчення, насамперед, у зв'язку з підняттям престижу Національної служби посередництва і примирення. Крім того, очевидно, що видача виконавчого документа саме Національною службою, а не судом, відбуватиметься більш оперативно, що сприятиме більш ефективному захисту прав суб'єктів трудових правовідносин.

Недосконалими виглядають окремі положення проекту Закону про колективні трудові спори № 12034 від 16.09.2024, які, на наш погляд, можуть ускладнити примусове виконання рішень трудових арбітражів. Зокрема, з проекту Закону вбачається майбутня загальна істотна проблема пред'явлення виконавчого листа до виконання та його виконання, що обумовлюється специфікою суб'єктного складу трудового спору.

Так, зокрема, пропонується передбачити, що стороною колективного трудового спору на локальному рівні є *сторона працівників, представниками якої є первинні профспілкові організації..., а в разі їх відсутності – вільно обрані працівниками для участі в примирних процедурах, трудовому арбітражі представники (представник) та сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця, зокрема відокремлені підрозділи юридичної особи* (ст. 5 проекту). Однак, ст. 15 діючого на сьогодні Закону України «Про виконавче провадження» визначає, що стягувачем чи боржником можуть бути лише фізичні та юридичні особи і держава. Тому за наведеної редакції ст. 5 проекту Закону виникає, на наш погляд, цілком очевидне питання про те, хто за таких умов буде стягувачем чи боржником на стороні працівників. Ймовірною відповіддю на це питання може бути визначення такими стягувачем чи боржником первинної профспілкової організації. Але ж, знову ж таки, наведена ст. 5 проекту визначає, що вони є лише *представниками* сторони працівників, а якщо профспілкової організації немає, то проект визначає, що стороною є *«вільно обрані працівниками для участі в трудовому арбітражі представники (представник)»*. Тому за таких умов взагалі не зрозуміло, кого суд повинен зазначати як сторону виконавчого провадження у виконавчому листі зі сторони працівників. При цьому зауважимо, що якщо виконавчий документ не відповідатиме вимогам закону, то державний чи приватний виконавець поверне його без виконання (ч. 4 ст. 4 Закону «Про виконавче провадження»). Не зрозумілим також буде й те, хто буде нести відповідальність як сторона виконавчого провадження у таких випадках, зокрема, на кого повинен, наприклад, накладати штрафи у виконавчому провадженні виконавець за невиконання своїх обов'язків сторони?

Узагальнюючи наведене, вважаємо за необхідне при прийнятті проекту Закону «Про колективні трудові спори» № 12034 від 16.09.2024 забезпечити узгодженість його положень з положеннями Закону України «Про виконавче провадження».

При цьому також варто пам'ятати, що одне лише запровадження процедури примусового виконання рішень трудових арбітражів зовсім не означатиме того, що ці рішення будуть фактично виконані.

Загальновідомо, що в Україні існує велика проблема щодо виконання рішень судів.

Запровадження у 2016 році інституту приватних виконавців дещо покращило загальну статистику щодо виконання судових рішень та рішень інших органів. Але, якщо не внести зміни до Закону «Про виконавче провадження», то приватні виконавці не зможуть виконувати левову частку ймовірних рішень трудових арбітражів – а саме у колективних спорах, що відбуватимуться у державних та комунальних підприємствах, установах, організаціях, юридичних особах, частка держави у статутному капіталі яких перевищує 25 відсотків, та/або які фінансуються виключно за кошти державного або місцевого бюджету. Пояснюється це тим, що приватні виконавці згідно з положеннями ч.2 ст.5 Закону «Про виконавче провадження» не виконують рішення, боржниками за якими є такі суб'єкти. Відтак, для забезпечення належного примусового виконання рішень трудових арбітражів важливим, на наш погляд, є й зміна цього положення Закону «Про виконавче провадження».

Доцільним було б покращити у Законі «Про виконавче провадження» також і окремі процедури примусового виконання рішень немайнового характеру, визначеного Розділом VIII цього Закону, проблематика яких хоча й має загальний характер, однак безумовно впливатиме і на виконання рішень трудових арбітражів.

Так, при співставленні ймовірного змісту резолютивної частини рішень трудових арбітражів із заходами примусового виконання рішень, які визначені Законом «Про виконавче провадження», вбачається, що переважно вони виконуватимуться за правилами зазначеного розділу VIII Закону «Про виконавче провадження», причому як рішення немайнового характеру, які не можуть бути виконані без участі боржника. Обумовлюється це тим, що досить часто ймовірні рішення трудових арбітражів формулюватимуться виходячи з таких вимог сторони працівників як: 1) підвищити заробітну плату; 2) збільшити відрахування коштів на медичне страхування; 3) додержуватись на робочих місцях Державних санітарних норм тощо.

Визначена Законом «Про виконавче провадження» процесуальна форма виконання рішень, які не можуть бути виконані без участі боржника, полягає у подвійному доведенні виконавцем до боржника обов'язку виконати рішення протягом десяти робочих днів та подвійного накладення на нього штрафу, максимальний розмір якого на юридичну особу складає 10200 грн. Будь-яких дій, спрямованих на безпосереднє виконання такого рішення, у зв'язку зі специфікою самого

рішення, виконавець не вчиняє. Така процесуальна форма виконання рішень немайнового характеру є досить недосконалою, на що неодноразово зверталася увага у науці [6; 7]. Тому виконання наведених рішень трудових арбітражів очевидно буде проблематичним, що означає необхідність приділення уваги процедурі можливого їх примусового виконання вже сьогодні. Варто, мабуть, було б передбачити у Законі «Про виконавче провадження» окремий самостійний розділ чи бодай окрему самостійну статтю щодо особливостей виконання рішень трудових арбітражів.

**Висновки.** Для підняття авторитету рішень трудового арбітражу та примирної комісії необхідно втілити можливість їх примусового виконання, а саме розробити та закріпити у законодавстві процедуру звернення їх до примусового виконання та саму процедуру цього примусового виконання

Проект Закону про колективні трудові спори № 12034 від 16.09.2024, який напрацьований та перебуває на розгляді у Верховній Раді України, слід узгодити з положеннями Закону України «Про виконавче провадження». Для покращення процедури примусового виконання рішень трудових арбітражів необхідно покращити процедури примусового виконання рішень немайнового характеру, а також передбачити у Законі «Про виконавче провадження» окремий самостійний розділ чи бодай окрему самостійну статтю щодо особливостей виконання рішень трудових арбітражів.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Пархоменко Н.М. Юридична сила. Юридична енциклопедія: в 6 т. / [редкол.: Ю.С. Шемшученко (голова ред.,) та ін.] К.: «Укр. Енцикл.», Т. 6: Т–Я. 2004. С. 476.
2. Подорожній А.Ю. Поняття і зміст дисциплінарної відповідальності працівників. *Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави*: тези доп. XII Між-нар. наук.-практ. конф. (м. Вінниця, 1 груд. 2023 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Вінниця: ХНУВС, 2023. С. 72-73
3. Проект Закону про колективні трудові спори №12034 від 16.09.2024. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/44879>.
4. Мазаракі Н.А. Медіація в Україні: теорія та практика: монографія. Інститут законодавства Верховної Ради України. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2018. 276 с.
5. Запара С.І. Генеза та доктринальні засади інституту захисту права на працю в сучасній Україні: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01; Ін-т законодавства Верховної Ради України. Київ, 2014. 450 с.
6. Снідевич О.С. Процесуальна форма виконання рішень немайнового характеру, які не можуть бути виконані без участі боржника. *Підприємництво, господарство, право*. 2019. № 6. С. 52–56.
7. Авторгов А.М. Проблеми питання виконання рішень зобов'язального характеру. Концепції вчених з удосконалення законодавства про виконавче провадження. Монографія. / за заг. ред. докторки юридичних наук, професорки, заслуженої юристки України Фурси С.Я. Київ: Алерта 2023. 448 с. С. 272–283.