

УДК 349.2:347.91:331.101.262(100+477)

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-49-1-118-127>

КОЛЕКТИВНІ ПОЗОВИ У ТРУДОВИХ СПОРАХ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПРАКТИКИ

Івчук Ю.Ю.

COLLECTIVE ACTIONS IN LABOR DISPUTES: FOREIGN EXPERIENCE AND PROSPECTS OF NATIONAL PRACTICE

Ivchuk Yu.Yu.

У статті досліджено проблему відсутності механізму колективного позову у сфері трудових правовідносин в українському законодавстві. Наголошено на зростанні потреби у консолідованому судовому захисті працівників в умовах індивідуалізації трудових спорів та масових порушень трудових прав.

Автор аналізує міжнародний досвід функціонування інституту колективного позову (*class action*) у країнах англо-американської та континентальної правової традиції, зокрема в США, Канаді, Великій Британії, Італії, Франції та Нідерландах. Наведено приклади успішних трудових колективних позовів щодо дискримінації, несплати понаднормових, неправомірного обмеження трудових прав.

Окреслено переваги моделей *opt-in* та *opt-out*, їхню роль у забезпеченні ефективного доступу до правосуддя для великої кількості працівників, які зазнали однотипної шкоди. На підставі порівняльного аналізу піддано зроблено висновок про обмеженість українського механізму процесуальної співучасті та неефективність представництва інтересів трудового колективу через профспілки.

Вказано, що чинне законодавство не передбачає чітко визначеної процедури для групових позовів у трудовій сфері, а судова практика демонструє фрагментарність підходів. Автор обґрунтовує потребу у запровадженні в Україні повноцінного інституту колективного позову з урахуванням правової моделі країн ЄС.

Висловлено пропозиції щодо вдосконалення законодавства: закріплення статусу представника групи, адаптація системи судового збору, розробка цифрових інструментів для онлайн-приєднання до колективного позову, а також надання профспілкам права подавати позов без необхідності індивідуальних довіреностей.

У висновках наголошено, що розвиток інституту колективного позову в Україні має потенціал стати ключовим елементом ефективного захисту трудових прав. Перспективним напрямом подальших досліджень визначено аналіз моделей колективного захисту, розробку процесуального механізму для їх імплементації в національне судочинство та оцінку ролі цифровізації правосуддя в цьому процесі.

Ключові слова: трудовий спір, працівник, позов, колективний трудовий спір, захист трудових прав, судовий захист, трудове законодавство, трудові відносини, адаптація.

Постановка проблеми. У сучасних умовах соціально-економічних трансформацій та розширення нестандартних форм зайнятості питання ефективного судового захисту трудових прав набуває особливої актуальності. З огляду на тенденцію до індивідуалізації трудових спорів у судовій практиці України, відсутність

механізму колективного позову значно ускладнює захист прав значної кількості працівників.

У національному законодавстві відсутнє комплексне процесуальне регулювання інституту колективного позову у сфері трудових правовідносин. Судова практика свідчить про фрагментарне використання процесуальної співучасті та обмежене представництво профспілок, що не забезпечує належного рівня колективного захисту працівників. Водночас, численні приклади однотипних трудових спорів вказують на об'єктивну потребу в адаптації механізмів консолідованого судового розгляду. У цьому контексті актуальність дослідження обумовлена необхідністю імплементації в національне законодавство ефективного механізму колективного захисту трудових прав, здатного забезпечити баланс інтересів працівників та роботодавців, єдність судової практики, а також відповідність європейським тенденціям розвитку трудового права.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема процесуальної співучасті у трудових спорах, представницька роль профспілок та межі їх повноважень у судовому процесі є предметом дослідження у працях Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої [1], В.І. Щербини, В.Л. Костюка [2], Н. Б. Болотіної, Г.М. Ніколайченко, В.Б. Бойка. Проблемним аспектам вирішення колективних трудових спорів присвячені праці В.М. Дейнеки [3], О.В. Пасечніка [4] та В.Я. Бурака [5]. Водночас питання системної концептуалізації моделі колективного позову в контексті українського законодавства досі залишається відкритим для наукових дискусій. Комплексне дослідження можливостей і правових передумов запровадження колективного позову у трудових спорах є актуальним і необхідним з огляду на потребу узгодження національної моделі судового захисту з міжнародними стандартами.

Мета статті. Метою дослідження є комплексний аналіз інституту колективного позову у трудових спорах як правового механізму судового захисту трудових прав працівників, з урахуванням зарубіжного досвіду (зокрема країн загального та континентального права), особливостей його застосування в Україні, а також наявних нормативних, процесуальних і правозастосовних перешкод.

У межах досягнення поставленої мети в якості завдань дослідження передбачено: 1) виявити прогалини та суперечності у національному законодавстві України щодо колективного судового захисту в сфері праці; 2) узагальнити судову практику, що свідчить про обмеженість чинних процесуальних механізмів (процесуальної співучасті та представництва профспілок); 3) дослідити ефективні моделі колективного судового захисту трудових прав у США, Канаді, Великій Британії, Франції, Італії, Нідерландах; 4) обґрунтувати доцільність імплементації в українське законодавство модифікованої моделі колективного позову (зокрема, моделі opt-in), адаптованої до національного контексту; 5) запропонувати напрями вдосконалення національного законодавства України з метою забезпечення ефективного колективного захисту трудових прав працівників у судовому порядку.

Виклад основного матеріалу. Інститут колективного позову виник у країнах англо-американської правової традиції. У XIX ст. в Англії сформувалася так звана концепція *class action*, яка в її сучасному розумінні дозволяє одній або кільком особам позиватися від імені великої групи за умови наявності спільних інтересів.

У США процедура групових позовів *class action* набула широкого поширення та врегульована у Федеральних правилах цивільного процесу (Правило 23 Розділу 4 «Сторони»)[6]. Відповідно до закріпленої

процедури один або кілька представників можуть позиватися від імені великої групи осіб за наявності спільних питань права чи факту. Право ініціювати позов має будь-який член потенційної групи позивачів, який відповідає критеріям представника (спільність інтересів, типові вимоги). Колективні позови можуть бути ініційовані також об'єднаннями (наприклад, профспілками) у разі, якщо це відповідає вимогам представництва інтересів групи. Рішення у колективному позові є обов'язковим для всіх членів групи, які не вийшли з неї (так звана модель opt-out). Наприклад, у разі задоволення позову про виплату за виконання надурочних робіт, компенсацію отримують усі постраждалі працівники, навіть якщо вони особисто не з'являлися в суд. У зворотному випадку, у разі відмови у задоволенні позову усі члени групи втрачають можливість повторно позиватися з того самого питання [6].

Судова практика США є найбільш репрезентативною у контексті чисельності розглянутих колективних позовів до роботодавців. В якості прикладу можна навести справу Wal-Mart Stores v. Dukes, у якій 1,5 млн колишніх і чинних працівниць об'єднали у колективний позов вимоги щодо системної дискримінації за ознакою статі (нерівне просування по службі і оплата праці). Незважаючи на те, що Верховний суд не прийняв до розгляду цю справу як колективний спір (поставив під сумнів спільність обставин для всіх позивачок), сам позов продемонстрував прагнення працівників до колективного захисту своїх справ у разі масштабних порушень та став підґрунтям для подальших успішних звернень працівників до суду. Так, у 2015-2020 роках сотні тисяч працівників різних компаній отримали компенсації через колективні позови про неоплачувану понаднормову роботу. Наприклад, банк Wells Fargo виплатив

\$35 млн у справі про невикладку надурочних для близько 4 тисяч працівників; компанія FedEx врегулювала колективний позов кур'єрів на \$240 млн за їх помилкову класифікацію як «незалежних підрядників» (щоб не платити пільги і понаднормові); технологічний гігант IBM у 2022 р. погодився на \$4,75 млн компенсації групі працівників за порушення закону про відшкодування витрат на домашнє програмне забезпечення під час віддаленої роботи в умовах пандемії COVID-19. У 2023-2024 рр. у США з'явився новий напрямок колективних трудових позовів щодо порушення антирастового законодавства у сфері праці.

Одним з найбільших за чисельністю став позов працівників птахофабрик проти концернів Tyson Foods, Perdue та ін., який закінчився у 2025 році досягненням мирових угод на суму \$398 млн, що стало другою найбільшою виплатою в історії трудових антимонопольних справ у США [7]. Аналіз судової практики США свідчить про потенціал колективного захисту трудових прав через процедуру *class action*, яка надає можливість працівникам, кожен з яких зазнав незначної шкоди, об'єднавшись, довести системне порушення і отримати значне відшкодування.

У Канаді та Австралії також діють подібні механізми: провінції Канади запровадили процедури *class proceedings* і вже напрацювали практику колективних трудових позовів (особливо щодо неоплачуваних понаднормових годин).

У Великій Британії історично американська модель *class action* не передбачена та застосовуються інші форми спільного захисту, наприклад, об'єднання численних однотипних індивідуальних позовів. Серед найбільш поширених є категорії справ про рівну оплату праці чоловіків і жінок у державному секторі та роздрібній торгівлі (наприклад, позови

працівниць проти супермаркетів Asda, Tesco, Sainsbury's, Morrisons та мережі Next). У 2019 р. Верховний Суд Сполученого Королівства у справі Asda Stores Ltd. v. Brierley підтвердив право працівників магазинів порівнювати себе з працівниками логістичних центрів (складів) для цілей позову про рівну оплату праці, що дозволило перейти до розгляду позовних вимог по суті [8].

У країнах романо-германської правової сім'ї традиційно більшу роль у сфері захисту колективних інтересів надають профспілкам та державним інспекціям праці. У багатьох країнах Європейського Союзу відсутній прямий аналог американського *class action*, проте спостерігається поступове запровадження механізмів колективного захисту трудових прав.

Наприклад, у Нідерландах профспілка FNV подала позови проти компаній гіг-економіки (Uber, Deliveroo) від імені групи водіїв/кур'єрів, вимагаючи визнання їх найманими працівниками з усіма трудовими правами. За результатами розгляду позовних вимог суди різних інстанцій погодилися, що водії є працівниками, і компанії зобов'язані укласти з ними трудові договори [9].

В Італії в 2021 році було вперше укладено мирову угоду за колективним позовом проти Foodinho-Glovo, за умовами якої компанія погодилася виплатити €2,6 млн групі з 300 кур'єрів за порушення трудових прав, уникаючи подальшого судового розгляду. Процедура подачі позову була закріплена у новому італійському законодавстві, що дозволяло *azione di classe* (груповий позов), у тому числі в трудових справах [9].

Окремим прикладом успішного запровадження процедури подачі колективних трудових позовів у формі *action de groupe* є досвід Франції. Відповідно до закріпленої процедури група працівників, які зазнали однакової дискримінації від одного

роботодавця, може через профспілку звернутися до суду з вимогою припинити порушення та відшкодувати шкоду. Перший такий колективний позов у Франції подала профспілка CGT, стверджуючи про дискримінацію профспілкових представників (повільне кар'єрне зростання всіх представників профспілки на підприємстві) [10]. Хоча у даній справі суд відхилив позов, сам прецедент започаткував використання нового механізму колективного захисту. Таким чином, навіть без універсального механізму *class action*, європейські працівники дедалі частіше використовують колективні засоби захисту через профспілкові позови або об'єднані індивідуальні позови.

У національній судовій практиці переважає індивідуальний порядок розгляду трудових спорів, навіть якщо порушення має масовий характер. Через відсутність закріпленої у законодавстві процедури колективного позову, кожен працівник змушений подавати окрему позовну заяву, що призводить до множинності однотипних справ. Така фрагментація не лише навантажує суди, але й нерідко дозволяє недобросовісним роботодавцям зловживати процесуальними правами та затягувати виконання судових рішень. У країнах, де механізм колективного позову функціонує ефективно, практика демонструє його здатність сприяти стабільності судових рішень та зменшенню правової невизначеності. Водночас, в Україні множинність індивідуальних позовів щодо однієї проблемної ситуації нерідко призводить до протилежних рішень у різних юрисдикціях, що дискредитує принцип правової визначеності та підриває довіру до судової системи.

Чинний Цивільний процесуальний кодекс (далі – ЦПК України) дозволяє процесуальну співучасть (пред'явлення позову спільно кількома позивачами) та об'єднання однорідних справ у трудових

спорах. Відповідно до ст. 50 ЦПК України може бути пред'явлений спільно кількома позивачами або до кількох відповідачів. Кожен із позивачів або відповідачів щодо другої сторони діє в цивільному процесі самостійно [11]. Така співучасть фактично означає розгляд кількох індивідуальних вимог разом, а не повноцінний колективний позов у розумінні англо-саксонської моделі регулювання.

Попри відсутність окремого закону, деякі нормативні акти закріплюють право на захист колективних інтересів. Зокрема, Закон України «Про захист прав споживачів» дозволяє об'єднанням споживачів позиватися в інтересах невизначеного кола осіб, а Закон «Про охорону навколишнього природного середовища» – екологічним громадським організаціям захищати колективні екологічні права громадян. Законодавство про працю декларує право профспілок звертатися до суду в інтересах працівників для захисту їхніх трудових прав. Відповідно до ст. 21 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», профспілки можуть представляти членів профспілки в суді [12]. Водночас, як зазначає Велика Палата Верховного Суду у постанові від 23.05.2018 (справа № 910/9010/17), «трудоий колектив не має статусу юридичної особи і не може виступати учасником господарського або цивільного процесу. Відповідно, професійна спілка не може виступати представником трудового колективу в господарському чи цивільному процесі, а при зверненні з позовом в інтересах трудового колективу має вважатись такою, що діє від власного імені» [13]. Тобто, профспілка може звернутися до суду або як представник конкретних працівників (за наявності довіреностей), або як самостійний позивач, якщо це прямо дозволено законом.

Чинне законодавство про працю містить визначення поняття колективного трудового

спору, під яким відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» розуміють розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудоових відносин, щодо: а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю [14]. Важливо, що такі спори підлягають вирішенню у позасудовому порядку шляхом врегулювання примирною комісією, трудовим арбітражем, і в крайньому разі шляхом реалізації працівниками свого права на страйк (ст. 17 Закону та ст. 44 Конституції України). Судове втручання у перебіг колективного трудового конфлікту можливе лише у виняткових випадках, передбачених законом, зокрема у випадках:

- 1) розгляду заяви роботодавця про визнання страйку незаконним (ст. 23 Закону);
- 2) розгляду заяви Національної служби посередництва і примирення (далі – НСПП) про вирішення спору, якщо сторони ігнорують рекомендації НСПП (ст. 25 Закону);
- 3) оскарження профспілками незаконних дій посадових осіб при невиконанні колективного договору (ч.5 ст. 20 Закону «Про профспілки їх права та гарантії діяльності»)[12].

Отже, національне законодавство фактично виключає можливість прямого звернення до суду з вимогами, що стосуються змісту колективних договорів чи загальних інтересів трудових колективів. Велика Палата ВС у постанові від 09.10.2019 (справа № 916/2721/18) зазначає, що спір про зміну колективного договору не підлягає розгляду судом у порядку господарського чи цивільного судочинства [15]. Тобто, колективні трудові спори є предметом

позасудового врегулювання, на відміну від індивідуальних трудових спорів, які розглядаються судами (з можливістю залучення співпозивачів).

Таким чином, аналіз чинного законодавства дозволяє виокремити дві процедури колективного захисту трудових прав:

1) процесуальна співучасть, яка передбачає подання позову кількома позивачами (ст. 50 ЦПК України). У даному випадку суд приймає рішення про об'єднання матеріалів справ в одне провадження, проте кожен позивач у в об'єднаній справі залишається самостійним суб'єктом. Процедура процесуальної співучасті не вирішує проблему захисту трудових прав значної кількості працівників, оскільки у таких випадках все одно утворюється множинність справ, яка перешкоджає судовому розгляду;

2) представництво інтересів у суді профспілкою. Законодавство про працю надає профспілкам право звертатися до суду в інтересах працівників, але через неврегульованість процедури суди часто розцінюють такі звернення як індивідуальні позови самої профспілки.

До основних проблем ефективного запровадження інституту колективного захисту трудових прав можна віднести:

1) відсутність спеціального правового регулювання. ЦПК України не містить окремої глави про колективні позови, не визначає статусу «представника групи» чи порядку повідомлення потенційних учасників;

2) відсутність окремої ставки судового збору для колективних вимог, що означає обов'язок кожного з співпозивачів сплатити збір за свою вимогу;

3) складнощі у формуванні єдиної правової позиції групи позивачів;

4) відсутність досвіду колективних дій у судах. Працівники та профспілки не мають відпрацьованих стратегій підготовки колективних позовів. У радянський і пострадянський періоди розвитку правозастосовної практики в Україні колективні трудові спори вирішувалися адміністративно (через парткоми, комісії з трудових спорів, страйкові комітети), а суд сприймався як арбітр лише в індивідуальних справах, внаслідок чого сформувалась певна правова культура врегулювання колективного спору.

Одним із нечисленних прецедентів колективного захисту прав через суд є поданий у 2020 році адміністративний позов профспілок проти Кабінету Міністрів України. Спільний представницький орган всеукраїнських профоб'єднань (СПО) звернувся до Окружного адміністративного суду м. Києва з позовом про визнання протиправними дій уряду під час підготовки проекту Закону «Про працю». Фактично профспілки оскаржували порушення процедури консультацій – «позов, спрямований на захист прав та законних інтересів кожного працівника» від загрози ухвалення нового трудового закону [16].

Наведена справа є нетиповою у зв'язку з тим, що профспілки виступили в інтересах усіх найманих працівників країни, використовуючи суд як інструмент впливу на трудове законодавство. Хоча формально вищезазначена адміністративна справа є спором у сфері соціального діалогу, її можна розглядати як спробу колективного захисту трудових прав через суд. Важливо, що Окружний адміністративний суд м. Києва прийняв таку позовну заяву до розгляду, визнавши процесуальну легітимність профспілкового представництва інтересів широкого кола працівників у відносинах з державою.

Попри наявність законодавчих прогалин, потреба в інституті колективних позовів у трудових спорах в Україні визнається дедалі більше. В українських реаліях ефективною може стати модифікована модель колективного захисту трудових прав *opt-in*, яка передбачатиме можливість поступового приєднання працівників до групи позивачів, як це діє у низці європейських країн.

Перспективним є використання профспілок і громадських об'єднань, які можуть виступати ядром групових позовів. З метою ефективного залучення профспілок до процесу захисту трудових прав через суд, необхідна правова визначеність їх статусу шляхом закріплення права профспілки подавати позов в інтересах групи своїх членів без необхідності оформлення довіреностей від кожного з них. З огляду стрімкий процес цифровізації та розвиток електронного судочинства, перспективним є також створення платформи, де працівники могли б приєднуватися до колективного позову, підтверджуючи свою згоду онлайн, що у свою чергу, спростило формування великих груп позивачів і зменшило бюрократичні процеси.

Висновки та перспективи подальших наукових досліджень. На підставі вищевикладеного можна зробити висновок, що інститут колективного позову у трудових спорах є необхідним елементом ефективного судового захисту прав працівників, особливо в умовах масового або системного порушення трудових прав.

Аналіз міжнародного досвіду (США, Канади, Великої Британії, Франції, Італії, Нідерландів) доводить, що колективні позови сприяють досягненню реального доступу до правосуддя, особливо для працівників, які зазнають незначної індивідуальної шкоди, але колективно можуть домогтися справедливого відшкодування та усунення системних порушень. В українській правовій системі інститут колективного позову як окрема

процесуальна форма наразі не сформований. Вітчизняна судова практика передбачає можливість використання механізмів процесуальної співучасті або представництва профспілок, що не забезпечує належного рівня судового захисту значної кількості працівників.

Відсутність спеціального процесуального регулювання, чіткого визначення статусу представника групи, окремої ставки судового збору для колективних вимог та судової практики щодо об'єднаних позовів перешкоджають реалізації трудових прав у випадках їх масового порушення. У цьому контексті запропоновано впровадження модифікованої моделі колективного позову в Україні за зразком європейських країн, зокрема моделі *opt-in*, яка дозволяє поступове приєднання працівників до вже поданого колективного позову. Законодавче закріплення колективного позову у трудовій сфері має потенціал посилити превентивну функцію трудового права. Зростання відповідальності роботодавців за масові порушення з боку великої групи працівників стимулюватиме дотримання трудового законодавства та належну реалізацію прав працівників.

Доцільним є також нормативне закріплення права профспілок виступати представниками групи своїх членів без необхідності оформлення довіреностей. В умовах цифровізації судового процесу перспективним напрямом є створення електронної платформи для формування груп позивачів та фіксації згоди на участь у колективному позові.

Таким чином, інститут колективних позовів у трудових спорах в Україні перебуває лише на початковому етапі свого розвитку. Практика національних судів поки пропонує більше застережень, ніж рішень, але суспільна потреба та позитивний зарубіжний досвід вказують напрям руху. У майбутньому

вдосконалення правових механізмів колективного судового захисту працівників може стати однією з гарантій ефективного забезпечення трудових прав, доповнюючи існуючі індивідуальні засоби та механізми соціального партнерства. Як свідчить аналіз зарубіжної практики, за умови належного законодавчого врегулювання та правозастосовчої підтримки, колективні позови здатні перетворитися з поки що теоретичної концепції на реальний інструмент справедливого правосуддя у сфері праці.

У подальших наукових дослідженнях пропонується зосередити увагу на таких напрямках: 1) розробка національного процесуального механізму колективного позову у трудових спорах, із визначенням складу групи, процедури вступу до неї, повноважень представника, процесуальних гарантій учасників; 2) порівняльно-правовий аналіз моделей opt-in та opt-out щодо їх адаптації в контексті правової системи України; 3) розробка законодавчих ініціатив із внесенням змін до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та Цивільного процесуального кодексу України щодо регулювання колективних позовів; 4) дослідження ролі профспілок та інших представницьких організацій як ініціаторів колективного судового захисту; 5) оцінка ефективності цифрових інструментів для формування та підтримки колективних позовів в умовах електронного правосуддя.

Література:

1. Чанишева Г. Поняття та види колективних трудових спорів. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 12. С. 577–580.
2. Костюк В. Професійні спілки як суб'єкти трудового права: проблемні аспекти. *Наукові записки: юридичні науки*. 2007. Т. 64. С. 38–41.
3. Дейнека В.М. Примірні процедури вирішення трудових спорів: дис. ...канд. юрид. Наук: 12.00.05. Одеса, 2015. 200 с.
4. Пасечник О.В. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн: дис. ...канд. юрид. Наук: 12.00.05. Одеса, 2021. 195 с.
5. Буряк В.Я. Правовий механізм захисту трудових прав і законних інтересів працівників : монографія. Львів : Львівський національний університет імені Івана Франка, 2021. 440 с.
6. Federal Rules of Civil Procedure. *United States Courts*. URL: <https://www.uscourts.gov/sites/default/files/federal-rules-of-civil-procedure-december-2020-0.pdf> (date of access: 09.04.2025).
7. Hagens Berman Reaches Settlements Totaling \$398 Million in Poultry Wage-Fixing Antitrust Class-Action Lawsuit | Hagens Berman. *Hagens Berman | Leading Plaintiffs' Class-Action Law Firm*. URL: <https://www.hbsslaw.com/press/poultry-processing-wage-fixing-antitrust/hagens-berman-reaches-settlements-totaling-398-million-in-poultry-wage-fixing-antitrust-class-action-lawsuit#:~:text=BALTIMORE%20-%20Attorneys%20at%20Hagens,a%20labor%20antitrust%20class%20action> (date of access: 09.04.2025).
8. Asda Stores Ltd (Appellant) v Brierley and others (Respondents) – UK Supreme Court. *The Supreme Court of the United Kingdom*. URL: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0039> (date of access: 09.04.2025).
9. Bernard J. Class and Group Actions Laws and Regulations Report 2025 France. *International Comparative Legal Guides International Business Reports*. URL: <https://iclg.com/practice-areas/class-and-group-actions-laws-and-regulations/france#:~:text=French%20Law%20No.%202016,field%20of%20real%20estate%20leases> (date of access: 09.04.2025).
10. French Court Dismisses Union Claims in First-Ever Class Action Labor Discrimination Case | Insights | Skadden, Arps, Slate, Meagher & Flom LLP. *Skadden, Arps, Slate, Meagher & Flom LLP*. URL: <https://www.skadden.com/insights/publications/2021/03/french-court-dismisses-union-claims#:~:text=Class%20actions%20were%20introd>

[uced%20into,give%20notice%20to%20the%20defendant](#) (date of access: 09.04.2025).

11. Цивільний процесуальний кодекс України : Кодекс України від 18.03.2004 № 1618-IV : станом на 9 квіт. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text> (дата звернення: 09.04.2025).

12. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV : станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 09.04.2025).

13. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 23 травня 2019 року у справі № 910/9010/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84788861> (дата звернення: 09.04.2025).

14. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР : станом на 13 листоп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр#Text> (дата звернення: 09.04.2025).

15. Постанова Верховного Суду від 09 жовтня 2019 року у справі № 916/2721/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/74376380> (дата звернення: 09.04.2025).

16. СПО об'єднань профспілок звернулося до суду з позовом про визнання незаконними дії КМУ – Федерація професійних спілок України. *Головна – Федерація професійних спілок України*. URL: <https://www.fpsu.org.ua/256-holovna-novyna/16900-spo-ob-ednan-profspilok-zvernulosya-do-sudu-z-pozovom-pro-viznannya-nezakonnimi-diji-kmu.html#:~:text=Закону%20України%20«Про%20працю»> (дата звернення: 09.04.2025).

References:

1. Chanysheva H. Poniattia ta vydy kolektyvnykh trudovykh sporiv. Yurydychni naukovyi elektronnyi zhurnal. 2023. № 12. S. 577–580.
2. Kostiuk V. Profesiini spilky yak subiekty trudovoho prava: problemni aspekty. Naukovi zapysky: yurydychni nauky. 2007. T. 64. S. 38–41.

3. Deineka V.M. Prymyrni protsedury vyrishennia trudovykh sporiv: dys. ...kand. yuryd. nauk: 12.00.05. Odesa, 2015. 200 s.

4. Pasechnik O.V. Vyrishennia kolektyvnykh trudovykh sporiv (konfliktiv) za zakonodavstvom Ukrainy ta okremykh zarubizhnykh krain: dys. ...kand. yuryd. nauk: 12.00.05. Odesa, 2021. 195 s.

5. Burak V.Ia. Pravovyi mekhanizm zakhystutrudovykh prav i zakonnykh interesiv pratsivnykiv : monohrafiia. Lviv : Lvivskiy natsionalnyi universytet imeni Ivana Franka, 2021. 440 s.

6. Federal Rules of Civil Procedure. United States Courts. URL: https://www.uscourts.gov/sites/default/files/federal_rules_of_civil_procedure_-_december_2020_0.pdf (date of access: 09.04.2025).

7. Hagens Berman Reaches Settlements Totaling \$398 Million in Poultry Wage-Fixing Antitrust Class-Action Lawsuit | Hagens Berman. Hagens Berman | Leading Plaintiffs Class-Action Law Firm. URL: <https://www.hbsslaw.com/press/poultry-processing-wage-fixing-antitrust/hagens-berman-reaches-settlements-totaling-398-million-in-poultry-wage-fixing-antitrust-class-action-lawsuit#:~:text=BALTIMORE%20-%20Attorneys%20at%20Hagens,a%20labor%20antitrust%20class%20action> (date of access: 09.04.2025).

8. Asda Stores Ltd (Appellant) v Brierley and others (Respondents) - UK Supreme Court. The Supreme Court of the United Kingdom. URL: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0039> (date of access: 09.04.2025).

9. Bernard J. Class and Group Actions Laws and Regulations Report 2025 France. International Comparative Legal Guides International Business Reports. URL: <https://iclg.com/practice-areas/class-and-group-actions-laws-and-regulations/france#:~:text=French%20Law%20No.%202016,field%20of%20real%20estate%20leases> (date of access: 09.04.2025).

10. French Court Dismisses Union Claims in First-Ever Class Action Labor Discrimination Case | Insights | Skadden, Arps, Slate, Meagher & Flom LLP. Skadden, Arps, Slate, Meagher & Flom LLP. URL: <https://www.skadden.com/insights/publications/2021/03/french-court-dismisses-union-claims#:~:text=Class%20actions%20were%20introd>

uced%20into,give%20notice%20to%20the%20defendant (date of access: 09.04.2025).

11.Tsyvilnyi protsesualnyi kodeks Ukrainy : Kodeks Ukrainy vid 18.03.2004 № 1618-IV : stanom na 9 kvit. 2025 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text> (data zvernennia: 09.04.2025).

12.Pro profesiini spilky, yikh prava ta harantii diialnosti : Zakon Ukrainy vid 15.09.1999 № 1045-XIV : stanom na 24 hrud. 2023 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (data zvernennia: 09.04.2025).

13.Postanova Velykoi Palaty Verkhovnoho Sudu vid 23 travnia 2019 roku u spravi № 910/9010/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84788861> (data zvernennia: 09.04.2025).

14.Pro poriadok vyryshennia kolektyvnykh trudovykh sporiv (konfliktiv) : Zakon Ukrainy vid 03.03.1998 № 137/98-VR : stanom na 13 lystop. 2024 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-vr#Text> (data zvernennia: 09.04.2025).

15.Postanova Verkhovnoho Sudu vid 09 zhovtnia 2019 roku u spravi № 916/2721/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/74376380> (data zvernennia: 09.04.2025).

16.SPO obiednan profspilok zvernulosia do sudu z pozovom pro vyznannia nezakonnymy dii KMU - Federatsiia profesiinykh spilok Ukrainy. Holovna - Federatsiia profesiinykh spilok Ukrainy. URL: <https://www.fpsu.org.ua/256-holovna-novyna/16900-spo-ob-ednan-profspilok-zvernulosya-do-sudu-z-pozovom-pro-viznannya-nezakonnimi-diji-kmu.html#:~:text=Zakonu%20Ukrainy%20«Pro%20pratsiu»> (data zvernennia: 09.04.2025).

Ivchuk Yu. Collective actions in labor disputes: foreign experience and prospects of national practice. – Article.

The article addresses the pressing issue of the absence of a legal mechanism for class actions in the field of labor relations under Ukrainian procedural law. The growing need for consolidated judicial protection of workers is emphasized, particularly in the context of increasing individualization of labor disputes and widespread violations of labor rights.

The author presents a comprehensive analysis of international experience with class action mechanisms in countries of both the common law and civil law traditions, including the United States,

Canada, the United Kingdom, Italy, France, and the Netherlands.

The article provides illustrative cases of successful labor-related class actions concerning discrimination, unpaid overtime, and the unlawful deprivation of labor rights. The comparative overview highlights the strengths of opt-in and opt-out models as effective instruments for ensuring access to justice for large groups of workers with similar claims.

Against the backdrop of international practice, the study critically examines the limited application of joinder (procedural co-participation) and the ineffectiveness of trade union representation in Ukrainian labor disputes. It notes the lack of a clearly defined collective action procedure in national legislation and the fragmented judicial approaches in practice.

The article argues for the necessity of introducing a robust class action mechanism in Ukraine, taking into account EU legal standards. The author proposes several legislative improvements, including the legal definition of a group representative, adaptation of court fee structures, development of digital tools for online consent and participation in group claims, and granting trade unions the right to initiate claims without requiring individual powers of attorney from each member.

The conclusion emphasizes that the development of collective labor claims in Ukraine could become a key component of effective labor rights protection. Future research is encouraged to focus on a comparative legal analysis of opt-in and opt-out models, the role of trade unions as initiators of collective legal protection, and the implementation of digital instruments to support class actions in the era of e-justice.

Keywords: labor dispute, employee, lawsuit, collective labor dispute, protection of labor rights, judicial protection, labor legislation, labor relations, adaptation.

Авторська довідка:

Івчук Юлія Юріївна – докторка юридичних наук, професорка, професорка кафедри публічного та приватного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, +380506569824, ivchuk@snu.edu.ua.

Стаття надійшла до редакції 11 квітня 2025р.