

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.70.28>
УДК 349.22

ДО ПИТАННЯ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ У СУДОВОМУ ПОРЯДКУ

Олійник О. О.

*аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені проф. О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*

Олійник О. О. До питання вирішення трудових спорів у судовому порядку.

У статті на основі аналізу наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства України розглянуто сучасний стан правового регулювання вирішення трудових спорів у судовому порядку, оскільки виникає багато питань, пов'язаних із визначенням юрисдикції суду під час розгляду таких спорів. Оскільки сучасний стан правового регулювання порядку розгляду та вирішення трудових спорів у судовому порядку не повною мірою відповідає вимогам реального захисту учасників трудових правовідносин, і насамперед працівника. Відтак необхідні ефективні правові механізми, щоб трудові спори вирішувалися повноважним юрисдикційним органом у суворій відповідності до закону, виходячи зі встановлених фактичних обставин справи. Звернено увагу на важливість правових позицій Верховного Суду у вирішенні трудових спорів, оскільки чинний Кодекс законів про працю України, як і загалом стан всього трудового законодавства в Україні, є застарілим, таким, що не в повній мірі відповідає умовам сучасності та динамічності розвитку трудових відносин. Завдяки правовим позиціям Верховного Суду заповнюються прогалини трудового законодавства, формується єдина національна судова практика, оскільки важливо захистити обидві сторони трудових відносин – роботодавця та працівника, дотриматися рівного балансу захисту їх інтересів в умовах ринкової економіки. Зауважено, що питань стосовно вирішення трудових спорів, пов'язаних із визначенням юрисдикції суду, можна було б уникнути, якщо б діюче трудове законодавство України не було позбавлене спеціальної норми, якою б урегулювалися питання щодо судової юрисдикції. Тому в новому Трудовому кодексі України необхідно з урахуванням практики Європейського Суду з прав людини та спеціалізованих (трудових) судів Європейського Союзу врегулювати питання щодо судової юрисдикції, передбачивши правову норму, в якій були б закріплені чіткі критерії визначення та розмежування судової юрисдикції під час вирішення спорів щодо захисту трудових прав.

Ключові слова: працівник, роботодавець, трудові права, гарантії, трудові спори, судова юрисдикція, національне законодавство.

Oliinik O. O. On the issue of resolving labor disputes in court.

The article, based on the analysis of scientific views of scientists and current legislation of Ukraine, considers the current state of legal regulation of labor disputes in court, as there are many issues related to determining the jurisdiction of the court in such disputes. Because the current state of legal regulation of the procedure for consideration and resolution of labor disputes in court does not fully meet the requirements of real protection of participants in labor relations, and especially the employee. Therefore, effective legal mechanisms are needed for labor disputes to be resolved by a competent jurisdiction in strict accordance with the law, based on the established facts of the case. Attention is drawn to the importance of the Supreme Court's legal position in resolving labor disputes, as the current Labor Code of Ukraine, as well as the state of all labor legislation in Ukraine, is outdated, not fully consistent with modern and dynamic labor relations. Due to the legal positions of the Supreme Court, gaps in labor law are filled, a single national case law is formed, as it is important to protect both sides of labor relations - employer and employee, to maintain an equal balance of protection of their interests in a market economy. It was noted that issues related to the resolution of labor disputes related to the determination of court jurisdiction could have been avoided if the current labor legislation of Ukraine was not deprived of a special rule that would regulate issues of judicial

jurisdiction. Therefore, the new Labor Code of Ukraine should take into account the case law of the European Court of Human Rights and specialized (labor) courts of the European Union to regulate the issue of judicial jurisdiction, providing a legal norm that would establish clear criteria for determining and delimiting judicial jurisdiction. protection of labor rights.

Key words: employee, employer, labor rights, guarantees, labor disputes, court jurisdiction, national legislation.

Постановка проблеми. Реформування ринку праці в Україні, як важливої складової соціально-економічних реформ, тісно пов'язане із процесом вироблення дієвих механізмів захисту трудових прав, зокрема в частині вирішення трудових спорів у судовому порядку, їх нормативно-правового забезпечення. Тобто, реформа ринку праці має бути скерована також на належне нормативно-правове забезпечення вирішення трудових спорів. Оскільки одним із її завдань є підвищення ефективності захисту трудових прав, якісне та системне втілення у процесі кодифікації трудового законодавства. Пріоритетами новітньої реформи ринку праці повинно бути вироблення новітньої та сучасної концепції врегулювання трудових спорів, які виникають із трудових правовідносин, оскільки вони найбільш тісно переплітаються із такими важливими чинниками, як трудові права, потреби та інтереси працівника і роботодавця. Адже останнім часом трудові спори між роботодавцями та працівниками виникають досить часто, так як зростають випадки незаконних звільнень, несвочасної виплати заробітної плати, в тому числі в разі перебування підприємства роботодавця в процедурі банкрутства, й відправлення працівників у вимушені неоплачувані відпустки. Мають місце випадки неналежного оформлення трудових договорів, коли умови останніх погіршують становище працівників порівняно із законодавством про працю, або взагалі працівники допускаються до роботи без укладення відповідного договору, без оформлення трудової книжки. Нарахування заробітної плати та її виплата проводяться без належного бухгалтерського супроводу, а надання працюючим неоплачуваних відпусток майже в примусовому порядку стало вже реальністю. Як наслідок, зростає кількість та різноманітність трудових спорів та конфліктів, під час вирішення яких виникають певні труднощі. Оскільки, використовуючи нерівність між суб'єктами трудових правовідносин, наявність певних владних повноважень щодо працівника, роботодавець найчастіше прагне вирішити спір без урахування законних прав та інтересів працівника.

Сучасний стан правового регулювання порядку розгляду та вирішення трудових спорів у судовому порядку не повною мірою відповідає вимогам реального захисту учасників трудових правовідносин, і насамперед працівника. Відтак необхідні ефективні правові механізми, щоб трудові спори вирішувалися повноважним юрисдикційним органом у суворій відповідності до закону, виходячи зі встановлених фактичних обставин справи.

Стан опрацювання. Окремі проблемні питання щодо вирішення трудових спорів у судовому порядку у своїх наукових дослідженнях розглядали: В. Венедіктов, С. Венедіктов, С. Вишновецька, В. Костюк, С. Лукаш, Л. Могілевський, О. Обушенко, П. Пилипенко, Є. Подорожній, О. Процевський, О. Ярошенко та ін.

Мета статті дослідити сучасний стан правового регулювання вирішення трудових спорів у судовому порядку, оскільки наразі виникає багато питань, пов'язаних із визначенням юрисдикції суду.

Виклад основного матеріалу. У контексті досліджуваної проблематики, необхідно наголосити, що засади нормативно-правового забезпечення вирішення трудового спору провадяться на основі положень Конституції, міжнародних договорів України, КЗпП України, інших нормативно-правових актів. Аналізуючи чинний КЗпП України (ст. ст. 221–241-1 [1]), слід зазначити, що ним окреслюються лише загальні приписи щодо розгляду трудових спорів комісіями щодо трудових спорів та судами. Як зазначає В. В. Бонтлаб, змістовний теоретико-правовий аналіз положень КЗпП України дає підстави констатувати, що: 1) наявна модель врегулювання індивідуальних трудових спорів не відповідає динаміці соціально-економічних змін та потреб формування ринку праці; 2) врегулювання спорів у КТС потребує удосконалення через паритетне урахування не лише інтересів працівників, а також роботодавця; 3) здійснення належного кадрового забезпечення КТС; 4) удосконалення процедури врегулювання трудових спорів у суді крізь призму запровадження чіткої системи правил та процедур у межах трудового та трудового процесуального законодавства [2, с. 135-136].

З цього приводу погоджуємося з позицією М. І. Іншина, який зазначає, що чинне законодавство, яке регулює порядок вирішення трудових спорів між працівниками і роботодавцями, нині не відпові-

дає наявним суспільним відносинам, а в деяких випадках і Конституції України, чим порушується її ст. 8, яка встановила правило, за яким закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні їй відповідати [3].

Принципових, суттєвих змін та корекцій щодо вирішення трудових спорів не вносять також і положення проекту Трудового кодексу [4]. Так, Проект ТК (ст. 2), визначаючи принципи правового регулювання трудових відносин, не вказує на принципи правової охорони і захисту трудових прав, а визначає лише особливості розгляду індивідуальних трудових спорів (статті 367–385). Хоча автори проекту ТК (ст. 337) зазначають, що колективний трудовий спір вирішується відповідно до закону.

Слід зазначити, що важлива роль у цьому питанні відведена нормам Цивільного процесуального кодексу України. Так, сьогодні цивільне процесуальне законодавство визначене як універсальний інструмент захисту прав та охоронюваних законом інтересів суб'єктів трудових правовідносин у судовому порядку. Відповідно до ч. 1 ст. 19 ЦПК України суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи, які виникають із цивільних, земельних, трудових, сімейних, житлових та інших правовідносин, крім справ, розгляд яких здійснюється в порядку іншого судочинства, приміром господарського [5]. У порядку цивільного судочинства розглядають також вимоги щодо реєстрації майна та майнових прав, інших реєстраційних дій, якщо такі вимоги є похідними від спору щодо такого майна або майнових прав, якщо цей спір підлягає розгляду в місцевому загальному суді і переданий на його розгляд з такими вимогами (ст. 19 ЦПК України). Водночас, норми Цивільного процесуального кодексу України не встановлюють особливої процедури врегулювання індивідуальних трудових спорів, надаючи перевагу загальним правилам врегулювання спорів у порядку цивільного судочинства.

Водночас ураховуючи те, що суб'єктний склад трудових правовідносин доволі неоднорідний (приміром, від пересічного працівника до державного службовця чи члена правління господарського товариства і т.п.), виникають проблеми щодо визначення юрисдикції трудових спорів, оскільки такі сторони трудових правовідносин мають різний правовий статус, та й до того ж предмет спору та характер спірних матеріальних правовідносин теж різняться. Нині найбільше питань виникає щодо розмежування саме цивільної та господарської юрисдикції з питання вирішення майнових трудових спорів (приміром, щодо стягнення заборгованості із заробітної плати).

У наукових колах з цього приводу також точаться дискусії. Так, на думку Н. В. Плахотіної, враховуючи самостійність методу правового регулювання трудових процесуальних правовідносин, який зумовлюється специфікою загального положення суб'єктів, специфікою юридичних фактів, а також характером юридичних санкцій, що застосовуються при регулюванні цих правовідносин, важливо започаткувати створення спеціалізованої трудової юстиції в Україні [6]. Водночас С. В. Лозовий наголошує на доцільності розгляду індивідуальних трудових спорів винятково у порядку цивільного судочинства та усунення індивідуальних трудових спорів з адміністративної юрисдикції, а також розширення сфери судового захисту трудових прав працівників потребує ухвалення Трудового процесуального кодексу України та створення системи судів, які б спеціалізувалися на розгляді трудових спорів і спорів з питань соціального захисту громадян; обґрунтування необхідності у перехідний період спершу створити спеціалізацію окремих суддів з трудових спорів у місцевих судах, а вже після цього переходити до створення спеціалізованих судів у цій сфері [7]. Безп'ятна В. Ф. зазначала, що перспектива розвитку судової форми захисту трудових прав в Україні потребує доповнення Цивільного процесуального кодексу України новою главою «Особливості розгляду трудових спорів». У цій главі потрібно закріпити положення щодо: процесуальної дієздатності як працівника, так і роботодавця; підсудності; обов'язкового застосування в стадії досудового розгляду примирювальних процедур; можливості суду з власної ініціативи збирати докази для з'ясування всіх обставин справи, з метою винесення законного та обґрунтованого рішення тощо; 2) здійснення класифікації індивідуальних трудових спорів; 3) доведення, що класифікація трудових спорів має не лише теоретичне, а й передусім, практичне значення, особливо для визначення їх юрисдикції – для кожної групи трудових спорів у законодавстві встановлена певна процедура (процесуальний порядок) розгляду і відповідний орган, уповноважений державою розглядати цей спір; 4) важливості положення про те, що перспективи розвитку форм захисту права на працю лежать у розвитку в нашій країні медіації – діяльності професійних посередників, які спрямовують учасників юридичного спору до компромісу і врегулювання спору самостійно самими учасниками спору, що повністю відповідає концепції вдосконалення судівництва та утвердження справедливого суду в Україні, відповідно до європейських стандартів, де передбачено створення умов для стимулювання дешевших і менш формалізованих способів врегулювання пра-

вових спорів загалом і трудових зокрема; 5) важливості положення про можливість відшкодування моральної шкоди у випадках одночасного пред'явлення позовних вимог про поновлення на роботі, стягнення заробітної плати під час вимушеного прогулу тощо [8]. В. О. Непочатих відзначав дворівневу категоризацію цивільних справ, що виникають з трудових відносин (спорів), в якій кожна категорія справ вищого рівня (справи щодо укладення або припинення трудового договору, справи про оплату праці та компенсаційні виплати; справи з питань притягнення до відповідальності, справи про визначення робочого часу та часу відпочинку, справи з приводу визначення трудової функції, справи, пов'язані з вирішенням колективних трудових спорів) включає декілька категорій справ нижчого рівня; доведено, що відносини з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження та звільнення з неї, є особливим видом трудових відносин, що стосуються публічно-правової сфери, а спори, які з них виникають, – особливим видом трудових спорів, що штучно віднесені до адміністративної, а не цивільної юрисдикції; обґрунтовано, що зважаючи на загальний характер цивільної юрисдикції (ст. 15 ЦПК України) та відсутність в чинному законодавстві України норм, які б визначали розгляд справ про визнання страйку незаконним за правилами іншого судочинства, такі справи повинні відноситися до цивільної юрисдикції та вирішуватися судами в порядку позовного провадження [9].

На цю проблематику у своїх дослідженнях звертає увагу й М. Шумило, зазначаючи, що питання юрисдикції спорів завжди було спірним у судовій системі та звертає увагу на те, що «в теорії трудового права питання юрисдикції спорів взагалі не піднімалось, а отже шукати критеріїв розмежування юрисдикційності спорів у наукових працях вчених-трудоваків даремно. Це зумовлено, перш за все, тим, що теорія трудового права досі не пододала кризу ідентичності та не виробила зрозумілого та загальновизнаного предмета трудового права. Це зумовлено посттоталітарними сторінками історії трудового права, коли у період 20-30-х років минулого століття договірне регулювання трудових відносин було поступово нівельовано адміністративним втручанням з боку держави». І поки в науці трудового права продовжують точитися дискусії, законодавець із оновленням законодавчої бази у різних сферах вибудовує нові правові конструкції, які відносять ті чи ті відносини до певних галузей права. Як зазначає вчений, це зумовлено об'єктивними факторами. Новими ринковими викликами чи спробами вдосконалити державне адміністрування [10].

Аналізуючи судову практику слід зазначити, що найбільше питань виникає сьогодні саме щодо розмежування цивільної та господарської юрисдикції з питання вирішення майнових трудових спорів (приміром, щодо стягнення заборгованості із заробітної плати). Варто звернути увагу на судову практику з цього питання, зокрема, Верховний Суд у своїй Постанові від 13 листопада 2019 року по справі № 761/24489/17 [11] дійшов висновку, що загальні суди не мають чітко визначеної предметної юрисдикції та розглядають справи про захист порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів, котрі виникають із цивільних, земельних, трудових, сімейних, житлових та інших правовідносин завжди, за винятком справ, розгляд яких прямо визначений за правилами іншого судочинства. Критеріями відмежування справ цивільної юрисдикції від інших є, по-перше, наявність у них спору про право цивільне, по-друге, суб'єктний склад такого спору (однією зі сторін у спорі є, як правило, фізична особа), по-третє, пряма вказівка закону про вирішення спору в порядку певного судочинства. Під час вирішення питання щодо можливості розгляду справи в порядку цивільного судочинства необхідно керуватися завданнями цивільного судочинства, передбаченими у ст. 1 ЦПК України. Водночас суди повинні враховувати також принцип правової визначеності й не допускати наявності проваджень, а отже, й судових рішень, ухвалених у спорі між тими ж сторонами, з того ж предмета, але судами різних юрисдикцій. Слід зазначити, що важливість правових позицій Верховного Суду у вирішенні трудових спорів є значною, оскільки чинний Кодекс законів про працю України, як і загалом стан всього трудового законодавства в Україні, є застарілим, таким, що не в повній мірі відповідає умовам сучасності та динамічності розвитку трудових відносин. Завдяки правовим позиціям Верховного Суду заповнюються прогалини трудового законодавства, формується єдина національна судова практика, оскільки важливо захистити обидві сторони трудових відносин – роботодавця та працівника, дотриматися рівного балансу захисту їх інтересів в умовах ринкової економіки.

Помилки під час визначення юрисдикції суду стають також приводом для звернення з відповідним позовом до Європейського Суду з прав людини. Такі наслідки є негативними для сторін судового провадження, призводять до виникнення недовіри до судової влади взагалі. Цього б можна було б уникнути якщо б діюче трудове законодавство України не було позбавлене спеціального процесуального інституту, яким би врегульовувалися питання щодо судової юрисдикції.

Висновки. Підводячи підсумок викладеному слід зазначити про важливість порушеної проблематики, оскільки трудові права та законні інтереси найманих працівників належать до категорії основоположних і гарантуються Конституцією України, міжнародними нормативно-правовими актами, до яких приєдналася Україна, та Кодексом законів про працю нашої держави. Однією із ключових гарантій, що міститься у даних нормативно-правових документах, є право учасників трудових правовідносин захищати та відстоювати свої суб'єктивні права та інтереси у сфері праці в юрисдикційних органах, зокрема судах, компетенція яких згідно з Основним Законом України поширюється на всі юридичні спори, що виникають у країні. Однак, на жаль, доводиться констатувати, що правовідносини, які виникають під час трудових спорів у судовому порядку, не позбавлені певних недоліків. Вважаємо питань стосовно вирішення трудових спорів, пов'язаних із визначенням юрисдикції суду, можна було б уникнути, якщо б діюче трудове законодавство України не було позбавлене спеціальної норми, якою б урегулювалися питання щодо судової юрисдикції. Тому в новому Трудовому кодексі України необхідно з урахуванням практики Європейського Суду з прав людини та спеціалізованих (трудових) судів Європейського Союзу врегулювати питання щодо судової юрисдикції, передбачивши правову норму, в якій були б закріплені чіткі критерії визначення та розмежування судової юрисдикції під час вирішення спорів щодо захисту трудових прав.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Бонтлаб В. В. Проблеми теорії та практики нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів): дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, 2019. 437 с.
3. Іншин М. Особливості вирішення трудових спорів у порядку господарського судочинства. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 12 (250). С. 105–108.
4. Трудовий кодекс України : Проект Закону України від 27.12.2014 №1658. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
5. Цивільний процесуальний кодекс України : Закон України від 18.03.2004 № 1618-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № № 40–42. Ст. 492.
6. Плахотіна Н. В. Проблеми регулювання трудових процесуальних відносин в українській правовій системі : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. Луганськ, 2009. 20 с.
7. Лозовой С. В. Правове регулювання індивідуальних трудових спорів : автореф. дис. канд. юрид. наук : 12.00.05 / Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. Луганськ, 2009. 20 с.
8. Безп'ята В. Ф. Судовий захист права на працю : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2012. 194 с.
9. Непочатих В. О. Розгляд трудових спорів у порядку цивільного судочинства судами першої інстанції : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. Київ, 2016. 239 с.
10. Шумило М. Юрисдикція суду щодо спорів у сфері праці: практика Великої Палати Верховного Суду. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/172146-yurisdiktsiya-sudu-schodo-sporiv-u-sferi-pratsi-praktika-velikoyi-palati-verkhovnogo-sudu>
11. Постанова від 13.11.2019 № 761/24489/17 Верховний Суд. Велика Палата. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/86036696>