

УДК 349.22

Микола Іншин,

докт. юрид. наук, професор,
заслужений юрист України, член-кореспондент
Національної академії правових наук України,
завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ОСОБЛИВОСТІ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ У ПОРЯДКУ ГОСПОДАРСЬКОГО СУДОЧИНСТВА

Стаття присвячена висвітленню особливостей вирішення трудових спорів у порядку господарського судочинства. На підставі аналізу наукових підходів та прикладів правозастосовчої практики визначено компетенцію суду щодо вирішення трудових спорів у порядку господарського судочинства, а також з'ясовано юрисдикційні засади віднесення відповідної категорії трудових спорів до предметної підсудності господарських судів.

Ключові слова: трудові спори, трудові правовідносини, підвідомчість трудових спорів, компетенція господарських судів, захист прав працівників, судовий розгляд.

Актуальність теми. Проблема вирішення трудових спорів завжди була одним із ключових питань науки трудового права, адже динаміка трудових відносин у нерозривному зв'язку із соціальними та економічними перетвореннями у суспільстві ставили нові виклики у намаганнях досягнення консенсусу між основними сторонами цих відносин – роботодавцем та працівником. Ці тенденції спостерігаються і сьогодні, а тому пошуки у напрямі створення ефективної моделі вирішення трудових спорів у сучасних умовах господарювання, продиктованих кризовими явищами в економічній сфері, що призвели до збільшення випадків масових вивільнень працівників, несвочасної виплати заробітної плати, є вкрай актуальними. Саме це змусило законодавця відійти від усталеної системи розгляду трудових спорів за принципами цивільного та адміністративного судочинства у разі вирішення спорів, що виникають із відносин публічної служби, і, як наслідок, віднести окрему категорію трудових спорів, пов'язану з банкрутством підприємств, до компетенції господарських судів.

Питання вирішення трудових спорів у господарському процесі, зважаючи на його інноваційність, залишається доволі малодослідженим. Також існує чимала кількість дискусійних проблем у цій царині.

Стан наукового дослідження. Окремим теоретико-правовим та практичним питанням, пов'язаним із вирішенням трудових спорів, приділяли увагу такі вітчизняні науковці, як: В. С. Венедіктов, П. В. Кочанова,

Л. І. Лазор, В. В. Лазор, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, М. В. Фесюра, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко. Проте прикладним питанням вирішення трудових спорів у порядку господарського судочинства, на жаль, не приділено достатньої уваги.

Метою публікації є аналіз компетенції суду щодо вирішення трудових спорів у порядку господарського судочинства, а також з'ясування юрисдикційних засад віднесення відповідної категорії трудових спорів до предметної підсудності господарських судів.

Виклад основного матеріалу. Слід погодитися з О. І. Процевським у тому, що судова гілка влади володіє унікальною можливістю у своїй правозастосовчій діяльності встановлювати гармонію між приписами права і практикою їх застосування відповідно до потреб громадянського суспільства. Сама природа судової гілки влади диктує сенс її діяльності – подолання розриву між правом і суспільством, звичайно, в рамках чинного законодавства, а не законодавства, яке приймалось в умовах іншого соціально-економічного устрою. У сучасних умовах розвитку держави на перший план життя виводить ті галузі права, які регулюють захист і поновлення порушених прав громадян із застосуванням правопоновлюючих норм. Такою галуззю саме і є трудове право [1, с. 67].

Проте відсутність в Україні трудової юстиції та безсистемний підхід законодавця до

регламентації питання визначення юрисдикції судів з розгляду трудових спорів призвело до того, що на сьогоднішній день останні можуть розглядатися у різних судових юрисдикціях. При цьому аналіз судової практики вказує на існування юрисдикційного конфлікту, що проявляється у вирішенні схожих за предметом трудових спорів судами різної спеціалізації. Із цього приводу С. В. Ківалов цілком обґрунтовано вказав на те, що правильне визначення компетенції конкретного суду як позивачами, так і судьями щодо вирішення того чи іншого спору є запорукою дотримання права особи на справедливий суд та розгляду справи протягом розумного строку. Разом із тим судова практика останнього десятиліття доводить, що й на тепер компетенція українських судів щодо вирішення окремих категорій справ залишається невизначеною. Зазначене призводить до порушення права особи на судовий захист, зниження ефективності правосуддя. Судова практика містить багато випадків, коли судові рішення скасовується саме з підстав порушення правил юрисдикції [2, с. 7].

Саме виходячи з такого підходу передусім слід зупинити увагу на проблемі розмежування корпоративних та трудових відносин, зокрема природи правовідносин, що виникають між керівником, іншими посадовими особами господарського товариства та безпосередньо господарським товариством щодо їх призначення (звільнення, відкликання), оскільки вони врегульовані нормами трудового, цивільного та господарського права. Зокрема, слід зазначити, що у питаннях визначення підсудності даної категорії справ склалася неоднозначна судова практика. Так, в одних випадках суди виходили з того, що внутрішні відносини між працівником, у тому числі керівником або ж посадовою особою, які стосуються трудових обов'язків, регулюються нормами трудового права. А тому спори, пов'язані зі скасуванням (визнанням недійсними) наказів про прийняття на роботу, звільнення з посади, належать до трудових спорів і невідомчі господарським судам. Натомість існував і кардинально протилежний підхід, за якого розгляд даної категорії спорів проводився в порядку господарського судочинства.

Насамперед такого роду ситуація була продиктована відсутністю чітких нормативних приписів щодо віднесення спорів, які виникають між керівником, іншими посадовими особами господарського товариства та безпосередньо господарським товариством щодо їх призначення (звільнення, відкликання), до компетенції господарського чи загальних судів. Рекомендації

Вищого господарського суду України від 28 грудня 2007 р. № 04-5/14 «Про практику застосування законодавства у розгляді справ, що виникають з корпоративних відносин» однозначно не вирішували проблеми у цьому напрямі, адже ними визначалось, що для розмежування трудових та корпоративних спорів у справах, пов'язаних із рішеннями про обрання або звільнення, відкликання керівників та інших посадових осіб товариства, господарським судам слід враховувати підстави подання позову [3]. Невипадково Пленум Вищого господарського суду України постановою від 25 лютого 2016 р. № 4 «Про деякі питання практики вирішення спорів, що виникають з корпоративних правовідносин» надав нові роз'яснення, тим самим провівши чітку межу між корпоративними та трудовими спорами. Так, до трудових спорів, а отже і до компетенції загальних судів, віднесені спори про визнання недійсним рішення загальних зборів про обрання, звільнення, відкликання, поновлення на посаді тощо керівників чи інших посадових осіб юридичної особи з вимогами: а) скасувати наказ про призначення (звільнення, відкликання) керівника чи іншої посадової особи б) розірвати трудовий контракт, укладений з керівником чи іншими посадовими особами. Натомість усунення члена виконавчого органу товариства від виконання своїх обов'язків, яке передбачене ч. 3 ст. 99 ЦК України, розглядається як форма захисту, що є специфічною дією носіїв корпоративних прав у відносинах з особою, якій вони довірили здійснювати управління товариством, а отже, дані правовідносини не лежать у площині трудового права, зокрема в аспекті статті 46 КЗпП України [4].

Компетенція господарських судів із розгляду трудових спорів за приписами ч. 7 ст. 12 Господарського процесуального кодексу України, зміст якої кореспондується з ч. 4 ст. 10 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», поширюється виключно на розгляд спорів з майновими вимогами до боржника, стосовно якого порушено справу про банкрутство з приводу:

- 1) стягнення заробітної плати;
- 2) поновлення на роботі посадових та службових осіб боржника.

Таким чином, слід відзначити, що станом на сьогодні законодавчою та судовою практикою чітко сформований виключний перелік трудових спорів, які розглядаються у господарському процесі. Проте системному аналізу особливостей розгляду даної категорії спорів у науці трудового права, на жаль, не приділено достатньої уваги.

Перш за все зазначимо, що основною особливістю вирішення трудових спорів у господарському процесі є статус сторін трудових правовідносин, зокрема працівника, у справі про банкрутство. Аналіз змісту Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» дає підстави відносити працівників з вимогами щодо заборгованості з виплати заробітної плати, вихідної допомоги тощо до кредиторів, що має велике значення, адже статус кредитора у справі про банкрутство визначає характер та забезпеченість його вимог до боржника, час виникнення зобов'язання і соціальну значущість інтересу, що захищається. При цьому працівники не виступають стороною у справі про банкрутство, а лише можуть брати участь у справі про банкрутство шляхом делегування своїх повноважень представнику працівників боржника, наділеного правом дорадчого голосу. Участь представника працівників боржника у провадженні у справі про банкрутство дозволяє, на перший погляд, належним чином представляти інтереси трудового колективу, гарантує представництво у зборах кредиторів, дає змогу виробити оптимальне рішення з урегулювання спірних питань. Саме на забезпечення прав працівників і спрямована ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», відповідно до якої протягом десяти днів після винесення ухвали за результатами попереднього засідання господарського суду розпорядник майна письмово повідомляє кредиторів згідно з реєстром вимог кредиторів, уповноважену особу працівників боржника та уповноважену особу засновників (учасників, акціонерів) боржника про місце і час проведення зборів кредиторів та організовує їх проведення [5]. Проте, на жаль, на практиці таких представників не завжди сповіщають про проведення зборів, адже відсутність цих представників не є підставою для визнання зборів кредиторів недійсними. Загалом, незважаючи на вказаний недолік, саме завдяки такій процедурі залучення особи, яка представлятиме інтереси працівників та захищатиме їхні трудові права, виникає можливість належно та об'єктивно вирішувати трудові спори, що розглядаються господарськими судами. Такий представник обирається більшістю працівників, тобто в колегіальний спосіб, що дозволяє забезпечити обрання найбільш оптимального та кваліфікованого представника працівників.

Також до характерних особливостей вирішення трудових спорів у господар-

ському процесі слід віднести закріплення у Законі України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» принципу привілейованості працівників у визначенні черговості задоволення відповідних вимог. Зокрема, даний принцип розкривається у ст. 45 вказаного Закону, відповідно до якої вимоги працівників банкрута, які стосуються: а) виплати заборгованості із заробітної плати; в) грошової компенсації за всі невикористані дні щорічної відпустки та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, інші кошти, належні працівникам у зв'язку з оплачуваною відсутністю на роботі; в) вихідної допомоги, належної працівникам у зв'язку з припиненням трудових відносин та нарахованих на ці суми страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та інше соціальне страхування, у тому числі відшкодування кредиту, отриманого на ці цілі; незалежно від часу їх виникнення задовольняються в першу чергу [5]. Слід окремо зазначити, що даний підхід цілком відповідає прогресивним напрямкам у світі, що одержало відбиття в Конвенції МОП «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» від 23 червня 1992 р. № 173, відповідно до якої вимоги працівників, які випливають із трудових відносин, захищаються за допомогою привілею так, що їх задовольняють за рахунок активів неплатоспроможного роботодавця до того, як непривілейованим кредиторам може бути виплачена їхня частка [6].

Ще однією особливістю вирішення трудових спорів у господарському процесі є те, що судовий розгляд господарським судом таких спорів передбачає пріоритетність захисту прав, свобод і законних інтересів саме працівників, а не суб'єкта господарювання. Адже порядок розірвання трудового договору у разі ліквідації, реорганізації та банкрутства підприємства, установи, організації являє собою встановлену, врегульовану від порушень нормами загального та спеціального трудового законодавства, правову процедуру, що складається з послідовних дій сторін трудового договору, що спрямовані на припинення трудових правовідносин внаслідок зазначених змін у діяльності суб'єкта господарювання і гарантують дотримання та захист законних, трудових прав, інтересів та свобод працівників [7, с. 539]. Судовий розгляд трудових спорів господарськими судами здійснюється у чітко визначених, обмежених випадках, зокрема у разі ліквідації, реорганізації підприємства, установи, організації чи скорочення чисельності штату або

банкрутства, які характеризуються створенням ризику або безпосереднього заподіяння шкоди правам, свободам і законним інтересам працівників. Саме тому вирішення трудових спорів у господарському процесі безпосередньо спрямоване на врахування прав, інтересів та потреб працівників і їх захист.

У цілому, поряд із низкою позитивних нововведень у нормативно-правовому регулюванні трудових спорів у порядку господарського судочинства, що, передусім, забезпечено внесенням змін до Господарського кодексу України, Господарського процесуального кодексу України, Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», все ж з позиції трудового права наявна низка невирішених проблем, які, зокрема, стосуються запровадження механізмів вирішення питань зайнятості і працевлаштування найманих працівників, звільнених у зв'язку з банкрутством роботодавця, а також працівників, звільнення яких передбачається у процедурах санації у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці боржника, вирішення інших, пов'язаних з банкрутством, соціальних питань тощо. Окремого вивчення та, відповідно, додаткового обговорення потребує сьогодні питання щодо можливості досудового врегулювання трудових спорів у господарському процесі.

Статья посвящена рассмотрению особенностей разрешения трудовых споров в порядке хозяйственного судопроизводства. На основании анализа научных подходов и примеров правоприменительной практики определена компетенция суда по разрешению трудовых споров в порядке хозяйственного судопроизводства, а также выяснены юрисдикционные основы отнесения соответствующей категории трудовых споров к предметной подсудности хозяйственных судов.

Ключевые слова: трудовые споры, трудовые правоотношения, подведомственность трудовых споров, компетенция хозяйственных судов, защита прав работников, судебное разбирательство.

The article is devoted to highlighting features of settling labor disputes in order of economic justice. On the basis of scientific approaches and examples of legal practice defined jurisdiction court to resolve labor disputes in order of economic justice, and clarified the jurisdictional bases assigning the relevant category of labor disputes to the subject-matter jurisdiction of commercial courts.

Key words: labor disputes, labor relations, labor disputes jurisdiction, competence commercial courts, protection of workers trial.

Список використаних джерел:

1. Процевський О. Окремі питання захисту права на заробітну плату в судовому порядку / О. Процевський // Право України. – 2008. – № 2. – С. 64–67.
2. Ківалов С. В. Підсудність та підвідомчість справ щодо оскарження рішень, дій чи бездіяльності органів та посадових осіб місцевого самоврядування / С. В. Ківалов // Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія». – 2013. – Т. 13. – С. 5–21.
3. Про практику застосування законодавства у розгляді справ, що виникають з корпоративних відносин : Рекомендації Вищого господарського суду України від 28.12.2007 № 04-5/14 / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v5_14600-07.
4. Про деякі питання практики вирішення спорів, що виникають з корпоративних праввідносин : постанова Пленуму Вищого господарського суду України від 25.02.2016 № 4 / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0004600-16>.
5. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом : Закон України від 14.05.1992 № 2343-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 31. – Ст. 440.
6. Міжнародне законодавство про охорону праці : Конвенції та рекомендації МОП : у 3-х т. / упорядник Е. М. Теличко. – Т. 3. – К.: Основа, 1997. – 342 с.
7. Фесюра М. В. Визначення та характеристика підстав розірвання трудового договору при ліквідації, реорганізації та банкрутстві підприємства, установи, організації / М. В. Фесюра // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 26. – С. 538–547.

