

УДК 347.91/.95:331.109

Олена Шурина,*канд. юрид. наук,
асистент кафедри правосуддя юридичного факультету
Київського національного університету імені Тараса Шевченка***Соломія Петрик,***студентка юридичного факультету
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ І ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ В ПОРЯДКУ ЦИВІЛЬНОГО СУДОЧИНСТВА

Стаття присвячена аналізу процесуальних особливостей порядку розгляду справ, які виникають з трудових правовідносин у порядку цивільного судочинства, з урахуванням змін, що відбулися в законодавстві.

Ключові слова: трудовий спір, працівник, роботодавець, цивільне судочинство, процесуальні особливості.

Постановка проблеми. Одним із основних конституційних соціально-економічних прав людини є право на працю, що включає можливість кожного заробляти собі на життя працюю, яку він вільно вибирає та на яку вільно погоджується. У процесі реалізації права на працю виникають трудові відносини. Проте, коли інтереси суб'єктів цих відносин – роботодавця та найманого працівника, не збігаються, виникають суперечності, що можуть перерости в трудовий спір.

З 15.12.2017 набрав чинності Закон України «Про внесення змін до Господарського процесуального кодексу України, Цивільного процесуального кодексу України, Кодексу адміністративного судочинства України та інших законодавчих актів» від 03.10.2017 № 2147-VIII, що стало причиною змін у судовому порядку розгляду та вирішення трудових спорів.

Метою статті є аналіз процесуальних особливостей розгляду справ, які виникають з трудових правовідносин, а також змін, що відбулися в порядку вирішення таких спорів, у зв'язку з набранням чинності редакції Цивільного процесуального кодексу (далі – ЦПК) України від 15 грудня 2017 року.

Проблеми судового розгляду трудових спорів висвітлені в працях таких учених: І.В. Лагутіна, В.І. Щербини, В.І. Прокопенка, С.Я. Вавженчука, І.А. Іоннікової, С.М. Коссака, С.І. Запари, О.А. Любичка, М.М. Ясинка, А.А. Гробою, О.А. Шурина та інших.

Виклад основного матеріалу. Варто зазначити, що хоча глава XV Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України має назву «Індивідуальні трудові спори», визначення терміна «трудоий спір» у КЗпП України відсутнє. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» містить лише поняття колективного трудового спору. Звернувшись до науки трудового права, можемо виділити такі підходи до розуміння трудових спорів:

1. Трудові спори – це *суперечності* суб'єктів трудового права з питань застосування трудового законодавства чи про встановлення нових умов праці в партнерському порядку, що надіслані на розгляд юрисдикційного органу [1, с. 263].

2. Трудові спори – це *неврегульовані розбіжності*, що виникають між працівником і роботодавцем з питань застосування законів, інших нормативно-правових актів про працю й умови трудового договору [2, с. 765].

3. Трудові спори – трудові *конфлікти*, що мають позовний характер [3, с. 350].

Трудові спори поділяють на окремі види за різними критеріями. Уважаємо, що основною класифікацією трудових спорів є їх поділ за суб'єктами спірних відносин. Так, *індивідуальний* трудовий спір виникає між роботодавцем та окремим працівником, тоді як сторонами *колективного* трудового спору є наймані працівники підприємства, установи, організації; об'єднання найманих працівників; профспілки; об'єднання профспілок; інші уповноважені найманими працівниками органи, з одного боку, а з іншого – роботода-

вещь, об'єднання роботодавців або їх уповноважені представники [4, с. 8].

За критерієм *підвідомчості* можна виділити три види порядку розгляду індивідуальних трудових спорів:

1) *загальний порядок*, яким передбачено досудове вирішення трудових спорів у комісіях з трудових спорів (далі – КТС), а в разі оскарження рішення КТС справа розглядається судом;

2) *судовий порядок*, згідно з яким трудовий спір розглядається районними, районними в місті, міськими чи міськрайонними судами;

3) *особливий порядок*, що, відповідно до ст. 222 КЗпП України, характеризується специфічним порядком розгляду трудових спорів окремих категорій працівників: суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових установ і працівників інших органів, які мають класні чини.

Уважаємо, що різниця між загальним і судовим порядком є досить умовною, оскільки, згідно з положеннями Конституції України, права й свободи людини та громадянина захищаються судом (ст. 55), а на будь-який юридичний спір поширюється юрисдикція судів (ч. 2 ст. 124). Проте ч. 3 ст. 124 Конституції України містить застереження, що в передбачених законом випадках звернення до суду має передувати врегулюванню спору в досудовому порядку, а КТС є обов'язковим первинним органом з розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях. Винятки із цього загального правила встановлені ст. 222 і 232 КЗпП України. Так, наприклад, спори щодо поновлення на роботі, про відмову в прийнятті на роботу, про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації та в інших передбачених законом випадках підлягають безпосередньому розгляду в суді.

Водночас положення ст. 224 КЗпП України щодо обов'язкового звернення до КТС для вирішення спору виглядає дещо суперечливим з огляду на Рішення Конституційного Суду України від 09.07.2002 № 15-рп/2002, відповідно до якого юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі, тобто право особи на звернення до суду за вирішенням спору не може бути обмежене законом, іншими нормативно-правовими актами [7]. Варто звернути увагу також на положення Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 01.11.1996 № 9, згідно з якою суд не вправі відмовити особі в при-

йнятті позовної заяви лише з тієї підстави, що висунуті вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку [5]. З огляду на вищезазначене, вважаємо, що в трудових спорах особі має бути гарантований безпосередній захист її прав, свобод і законних інтересів безпосередньо судом, оскільки ми погоджуємося з І.В. Дашутіним, який справедливо зазначає, що, хоча натепер функціонування національної судової системи має свої труднощі, водночас порівняно з іншими способами захисту трудових прав судовий захист є більш надійним, якісним та об'єктивним з огляду на місце суду в системі поділу влади; незалежність і недоторканність суддів; рівність усіх учасників судового процесу перед законом і судом; змагальність і гласність процесу [6, с. 9].

Аналізуючи питання підвідомчості справ, що виникають з трудових правовідносин, можемо зазначити, що, відповідно до ст. 19 ЦПК України, такі справи розглядаються в порядку цивільного судочинства, а отже, регулюється нормами цивільного процесуального законодавства. Виняток становлять спори щодо прийняття громадян на публічну службу, її проходження та звільнення з публічної служби, які, згідно з п. 2 ч. 1 ст. 19 Кодексу адміністративного судочинства України, розглядаються в порядку адміністративного судочинства. Варто вказати, що серед науковців не має однаковості в такому розподілі юрисдикцій щодо справ про поновлення на роботі. Так, на думку С.Я. Вавженчука, треба нівелювати можливість розгляду трудових спорів адміністративними судами, бо це суперечить положенням ЦПК України [8, с. 446]. В.О. Непочатих указує, 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 зараховані до адміністративної, а не цивільної юрисдикції [9, с. 4]. Не можемо повністю погодитися з таким міркуванням, оскільки сам автор звертає увагу, що ці спори мають особливий характер і належать до публічно-правової сфери, а не приватноправової. І хоча публічна служба має за своєю сутністю виконання роботи, тобто трудову діяльність, однак необхідно враховувати особливості, які їй притаманні, в тому числі щодо прийняття, проходження і припинення такої служби. З огляду на це, вважаємо правильним розгляд спорів щодо трудової діяльності публічних службовців саме адміністративними судами в порядку адміністративного судочинства [10, с. 34].

Іншою особливістю розгляду справ, які виникають з трудових правовідносин, є вид провадження, в порядку якого вони розглядаються. Законом України від 03.10.2017 запроваджено таку процедуру розгляду спорів, як спрощене позовне провадження. Варто зазначити, що саме такий розгляд справ (спрощений) характерний і для справ, що виникають з трудових правовідносин, відповідно до ч. 4 ст. 19 ЦПК України. Метою спрощеного позовного провадження є швидке вирішення справи. Оперативність і розумність строків вирішення справи є надзвичайно вагомим фактором під час вирішення трудових спорів, про що ще свого часу зазначалося в Постанові Пленуму Вищого спеціалізованого суду з розгляду цивільних і кримінальних справ «Про деякі питання дотримання розумних строків розгляду судами цивільних, кримінальних справ і справ про адміністративні правопорушення» від 17.10.2014 № 11. Так, у цій Постанові зазначається, що трудові спори потребують оперативного прийняття рішення [11].

Спрощене позовне провадження характеризується такими ознаками:

- суд розглядає справу в скорочені строки, а саме, відповідно до ст. 275 ЦПК України, протягом розумного строку, але не більше ніж шістдесят днів з дня відкриття провадження;

- установлені більш короткі строки щодо подання заяв по суті справи (відзив подається протягом п'ятнадцяти днів з дня вручення ухвали про відкриття провадження, відповідь на відзив, заперечення подаються у строки, встановлені судом);

- підготовче засідання під час розгляду справ у порядку спрощеного провадження не проводиться;

- розгляд справи по суті в порядку спрощеного провадження починається з відкриття першого судового засідання або через тридцять днів з дня відкриття провадження у справі, якщо судові засідання не проводилося;

- судові дебати не проводяться.

Розцінюючи загалом позитивно запровадження спрощеного позовного провадження й в аспекті розгляду справ, що виникають з трудових правовідносин, вважаємо, що, з огляду на принципи диспозитивності та змагальності, сторонам має бути надано можливість обирати загальне позовне провадження для розгляду й вирішення трудового спору. Так, позивач повинен мати змогу під час подання позовної заяви подати також обґрунтоване клопотання про розгляд справи за правилами загального позовного провадження, а відповідачу має бути

забезпечено можливість подати обґрунтовану заяву із запереченням проти розгляду справи в порядку спрощеного позовного провадження, оскільки хоча трудові спори потребують швидкого й оперативного вирішення, але об'єктивно можуть потребувати більш ретельної підготовки та дослідження всіх обставин, що в порядку спрощеного позовного провадження не завжди може бути забезпечено. Сьогодні, виходячи з трактування ч. 7 ст. 277 ЦПК України, можливості обирати спосіб розгляду для справ, що виникають з трудових правовідносин, не передбачено.

Окрім того, чинною редакцією ЦПК України також передбачено особливості в аспекті представництва у спорах, що виникають з трудових правовідносин. За загальним правилом, представником у суді може бути адвокат або законний представник. Однак, згідно з ч. 2 ст. 60 ЦПК України, під час розгляду спорів, що виникають з трудових правовідносин, представником може бути особа, яка досягла вісімнадцяти років і має цивільну процесуальну дієздатність.

Іншою особливістю розгляду трудових спорів є застосування до них правил підсудності. Так, відповідно до ч. 1 ст. 28 ЦПК України, до трудових спорів застосовуються правила альтернативної підсудності, тобто під час подання позову позивач має право обирати, до якого суду йому звернутися: за своїм місцем проживання, перебування чи місцем знаходження або ж за місцем проживання, перебування та місцезнаходження відповідача. Уважаємо, що особа також має право подати позов за місцезнаходженням відокремленого структурного підрозділу юридичної особи (філії, представництва), якщо вона працювала в такому підрозділі.

З аналізу норм ЦПК України вбачаємо ще одну особливість, яка характерна трудовим спорам, а саме, згідно з ч. 2 ст. 177 ЦПК України, законодавець звільняє позивача в трудовому спорі від обов'язку додати до позовної заяви її копії та копії всіх документів, що додаються до неї, відповідно до кількості відповідачів і третіх осіб.

Неоднозначним, на нашу думку, є питання можливості пред'явлення відповідачем зустрічного позову в трудових спорах. Н.І. Клейн визначає зустрічний позов як позов, що пред'явлений відповідачем у вже відкритому процесі за первісним позовом і такий, що розглядається спільно з ним, за допомогою якого позивач пред'являє до відповідача вимогу, що слугує засобом захисту проти первинної вимоги чи пов'язана з нею близькістю підстав [12, с. 12].

ЦПК України встановлює умови прийняття зустрічного позову до розгляду з первісним позовом. Так, зокрема, обидва позови повинні бути взаємопов'язані і спільний їх розгляд має бути доцільним, зокрема, коли вони виникають з одних правовідносин або коли задоволення зустрічного позову може виключити повністю або частково задоволення первісного позову. На наше переконання, у такій категорії справ, як справи про поновлення на роботі, взагалі відсутня можливість пред'явлення зустрічного позову, що пояснюється характером позовних вимог.

Однак якщо в інших категоріях трудових спорів суд визнає за можливе прийняти до розгляду з первісним ще й зустрічний позов, то необхідно зазначити, що після подання зустрічного позову у справі, яка розглядається за правилами спрощеного позовного провадження, суд постановляє ухвалу про перехід до розгляду справи за правилами загального позовного провадження.

Висновки. Рішення за наслідком розгляду трудового спору виконується в загальному порядку – з дня набрання ним загальної сили. Виняток із цього правила становлять рішення у справах про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника. У таких справах у разі задоволення позову позивача виплати працівникові заробітної плати, але не більше ніж за один місяць; відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю фізичної особи, у межах суми стягнення за один місяць підлягають негайному виконанню з дня його проголошення в судовому засіданні.

Стаття 445 ЦПК України передбачає щодо трудових спорів окремий порядок і стосовно повороту виконання рішення суду. Так, у справах про стягнення заробітної плати чи інших виплат, що випливають з трудових правовідносин, поворот виконання не допускається незалежно від того, у якому порядку ухвалено рішення, за винятком випадків, коли рішення було обґрунтоване на підроблених документах або на завідомо неправдивих відомостях позивача.

Статья посвящена анализу процессуальных особенностей рассмотрения дел, возникающих из трудовых правоотношений в порядке гражданского судопроизводства, с учетом изменений, произошедших в законодательстве.

Ключевые слова: трудовой спор, работник, работодатель, гражданское судопроизводство, процессуальные особенности.

The article is devoted to the analysis of procedural peculiarities of consideration of cases arising out of labor relations in the order of civil proceedings, taking into account changes that have taken place in the legislation.

Key words: labor dispute, employee, employer, civil proceedings, procedural peculiarities.

Список використаних джерел:

1. Толкунова В.П. Трудове право України. Москва: ІЦІЦ «ТК Велбі», 2003. 320 с.
2. Юридична енциклопедія: в 6 т. / за ред. Ю.С. Шемшученко. Київ: Видавництво «Українська енциклопедія» імені М.П. Бажана, 2004. 765 с.
3. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі. Луганськ, 2004. 350 с.
4. Трудові спори та порядок їх розгляду: навч. посіб. / авт.: П.А. Бущенко, А.М. Слюсар, Н.М. Швець; за заг. ред. В.В. Жернакова. Харків, 2013. 110 с.
5. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 № 9. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96> (дата звернення: 29.10.2018).
6. Дашутін І.В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2008. 17 с.
7. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Товариства з обмеженою відповідальністю «Торговий Дім «Кампус Коттон клуб» щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 124 Конституції України (справа про судове врегулювання спорів) від 09.07.2002 № 15-рп/2002. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v015p710-02> (дата звернення: 29.10.2018).
8. Вавженчук С.Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників: монографія. Харків, 2013. 510 с.
9. Непочатих В.О. Розгляд трудових спорів у порядку цивільного судочинства судами першої інстанції: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2016. 16 с.
10. Шурін О.А. Процесуальні особливості розгляду справ, які виникають у зв'язку із розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця: дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2016. 216 с.
11. Про деякі питання дотримання розумних строків розгляду судами цивільних, кримінальних справ і справ про адміністративні правопорушення: Постанова Пленуму Вишого спеціалізованого суду з розгляду цивільних і кримінальних справ від 17.10.2014 № 11. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0011740-14> (дата звернення: 29.10.2018).
12. Клейн Н.И. Встречный иск в суде и арбитраже. Москва, 1964. 368 с.