

УДК 347.922:349.3

**Сергій Сільченко,**

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

## ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ З УРАХУВАННЯМ ЗМІНЕНИХ ПРОЦЕСУАЛЬНИХ НОРМ

У статті проаналізовано порядок вирішення трудових спорів відповідно до нової редакції Цивільного процесуального кодексу України. Наголошено на необхідності узгодження положень КЗпП України та ЦПК України для забезпечення ефективного розгляду окремих категорій трудових спорів.

**Ключові слова:** трудовий спір, працівник, позивач, роботодавець, відповідач, суд.

**Постановка проблеми.** Законом України від 3 жовтня 2017 р. «Про внесення змін до Господарського процесуального кодексу України, Цивільного процесуального кодексу України, Кодексу адміністративного судочинства України та інших законодавчих актів» [1] було кардинально змінено процесуальні кодекси. Ці новели є частиною великої реформи судової системи, спрямованої на вдосконалення правосуддя в Україні.

Як відомо, левова частка трудових спорів підвідомча загальним судам і розглядається в порядку, передбаченому ЦПК України. Тому новації цивільного процесу зачіпають інтереси багатьох працівників і роботодавців, які звертаються за захистом своїх інтересів до суду.

Теоретичні дослідження правових відносин, що виникають під час вирішення трудових спорів, здійснювали такі науковці, як В.Я. Буряк, В.С. Венедиктов, С.І. Запара, М.І. Іншин, В.В. Лазор, О.Т. Панасюк, А.М. Слюсар та ін. Проте ці й інші дослідження здійснювалися на основі норм трудового й цивільного процесуального права, які були чинні до суттєвої зміни процесуальної форми вирішення трудових спорів.

**Метою статті** є з'ясування особливостей нового порядку вирішення трудових спорів, його переваг і недоліків, окреслення факторів, що визначатимуть подальший розвиток механізму захисту трудових прав працівників в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Трудові спори є невідмінними супутниками індивідуальних і колективних трудових відносин. Як справедливо наголошує О.Т. Панасюк, не буде помилкою вважати трудовий спір об'єктивним явищем. Зміст спеціального законодавства відображає сприйняття

об'єктивної неминучості трудового спору [2, с. 8].

Традиційно трудовими спорами називають не врегульовані шляхом безпосередніх переговорів між працівниками (їх представниками) і роботодавцем (уповноваженим органом) розбіжності з приводу застосування норм трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці, що вирішуються в порядку, визначеному законом. Утім, суперечки стосовно цієї наукової дефініції тривають і донині [3; 4, с. 17; 5, с. 7–15; 6, с. 239–240], особливо у зв'язку з розробленням нового Трудового кодексу.

Наявна модель розв'язання індивідуальних трудових спорів, що спирається на положення Конституції України, дозволяє працівнику безпосередньо звертатися до суду, оминаючи досудову стадію врегулювання спору. Слід погодитися з тими, хто вважає таку модель ефективною, адже судові органи наділені значними повноваженнями, що дозволяє прийняти справедливе й обґрунтоване рішення у справі [7, с. 32–33]. Суд, беручи до уваги позицію кожної зі сторін та їхні наміри, виносить рішення на свій розсуд, певною мірою ігноруючи позицію сторін щодо предмета спору. Підтримка волі однієї сторони спору й утиск волі іншої сторони виявляє справедливість, засновану на законі та забезпечену його силою [2, с. 36].

У місцевих загальних судах розглядається дві групи трудових спорів. По-перше, це спори за заявами працівника чи роботодавця, коли вони не згодні з рішенням комісії по трудових спорах (далі – КТС) підприємства, установи, організації (підрозділу). Такі суперечки мали пройти чи пройшли стадію попереднього розгляду в КТС, тобто підвідомчі цьому органу. По-друге, спори, які без-

посередньо розглядаються в місцевих судах. Їх перелік наведено у ст. 232 КЗпП.

Як впливає з ч. 1 ст. 19 ЦПК, суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи, що виникають із трудових правовідносин, крім справ, розгляд яких здійснюється в порядку іншого судочинства. Зараз трудові спори можуть розглядатися лише в порядку наказного чи спрощеного позовного провадження.

Наказне провадження призначене для розгляду справ за заявами про стягнення грошових сум незначного розміру, щодо яких відсутній спір або про його наявність заявнику невідомо. Спрощене позовне провадження призначене для розгляду справ, для яких пріоритетним є швидке їх вирішення.

Вирішення трудових спорів у наказному провадженні з урахуванням положень підп. 1 ч. 1 ст. 161 ЦПК може стосуватися вимог про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати та середнього заробітку за час затримки розрахунку.

Судовий наказ є особливою формою судового рішення, що видається судом за результатами розгляду вимог, передбачених ст. 161 ЦПК. Із заявою про видачу судового наказу може звернутися особа, якій належить право вимоги, а також органи й особи, яким законом надане право звертатися до суду в інтересах інших осіб. Заява про видачу судового наказу подається до суду першої інстанції за загальними правилами підсудності в письмовій формі. Вимоги до змісту такої заяви визначені ст. 163 ЦПК.

Судовий збір за подання заяви сплаті не підлягає, що передбачено підп. 1 ч. 1 ст. 5 Закону України «Про судовий збір». Ця норма встановлює, що від сплати судового збору під час розгляду справи в усіх судових інстанціях звільняються позивачі у справах про стягнення заробітної плати та поновлення на роботі.

У порядку, передбаченому ч. 4–7 ст. 165 ЦПК, суд перевіряє місцезнаходження боржника для визначення підсудності. Якщо заява про видачу судового наказу не підсудна цьому суду, він не пізніше десяти днів із дня надходження заяви постановляє ухвалу про передачу заяви про видачу судового наказу разом із доданими до неї документами за підсудністю. Але це правило не має застосовуватися, якщо заява була подана за місцем знаходження (проживання) позивача.

Суд розглядає заяву про видачу судового наказу протягом п'яти днів із дня її надходження, а якщо боржником у заяві про видачу судового наказу вказана фізична особа,

яка не має статусу підприємця, – протягом п'яти днів із дня отримання судом інформації про зареєстроване місце проживання (перебування) фізичної особи – боржника.

Розгляд проводиться без судового засідання й повідомлення заявника й боржника. За результатами розгляду заяви суд видає судовий наказ або постановляє ухвалу про відмову в його видачі. Судовий наказ оскарженню в апеляційному порядку не підлягає, проте може бути скасований у порядку, передбаченому ст. ст. 170, 171 ЦПК.

Лева частка трудових спорів (з урахуванням підп. 2 ч. 1 ст. 274 ЦПК) **розглядається в порядку спрощеного позовного провадження**. Це правило є імперативним.

З урахуванням попереднього порядку розгляду трудових спорів постає питання про наслідки порушення вказаної вимоги. Мається на увазі ситуація, коли розгляд трудового спору був розпочатий до 15 грудня 2017 р. або якщо трудовий спір замість спрощеного провадження було розглянуто в загальному. Вважаємо, що відповідь треба шукати, аналізуючи цю ситуацію крізь призму підстав для скасування постановленого судового рішення в апеляційному порядку.

Так, підставою для скасування судового рішення в апеляційній інстанції й ухвалення нового рішення відповідно до п. 7 ч. 3 ст. 376 ЦПК є ситуація, коли суд розглянув у порядку спрощеного позовного провадження спір, що підлягав вирішенню за правилами загального позовного провадження. Також з урахуванням вимог ч. 7 ст. 277 ЦПК можливість переходу під час розгляду трудового спору від спрощеного до загального провадження виключена, але порушення цієї норми не вважається безумовною підставою для скасування рішення за трудовим спором.

Вважаємо, що метою запровадження розгляду трудових спорів у порядку спрощеного провадження було пришвидшення їх розгляду порівняно з попередніми правилами, а також забезпечення доступності та простоти їх вирішення. Крім того, наявність певних процесуальних норм у КЗпП, наприклад, щодо спеціальних строків позовної давності (ст. 233) або вимог, які ставляться до змісту судового рішення в трудовому спорі (ст. 235), впливає на судовий процес під час розгляду трудового спору.

За ст. 275 ЦПК у порядку спрощеного провадження справа має бути розглянута протягом розумного строку, але не більше ніж протягом 60 днів від дня відкриття провадження у справі. Це досягається за рахунок виключення деяких стадій розгляду справи (підготовчого засідання, судових дебатів).

Допускається розгляд справи за відсутності сторін за наявними матеріалами. Проте суд за своєю ініціативою чи за клопотанням однієї зі сторін може викликати сторони трудового спору в судове засідання.

З одного боку, працівники можуть швидше домагатися захисту своїх прав. З іншого боку, нетривалий строк розгляду примушує учасників процесу ретельно готуватися до судових засідань. Працівники мають уважно готувати позови, збирати докази. В окремих категоріях трудових спорів (про поновлення на роботі, застосування дисциплінарної чи матеріальної відповідальності) доцільно розглядати справи за участю сторін.

Відповідно до ч. 1 ст. 279 ЦПК розгляд справи в порядку спрощеного позовного провадження здійснюється судом за правилами, установленими цим Кодексом для розгляду справи в порядку загального позовного провадження, з особливостями, визначеними в цій главі.

Які ж особливості розгляду трудового спору за новими правилами?

По-перше, збережені правила територіальної підсудності трудових спорів. Відповідно до ст. ст. 27, 28 ЦПК позови подаються за місцем проживання чи знаходження відповідача або за зареєстрованим місцем проживання чи перебування позивача.

По-друге, ст. 175 ЦПК встановлено додаткові вимоги до оформлення позовної заяви. Закон вимагає чіткої ідентифікації сторін та інших учасників справи. Позивач має вказувати ідентифікаційний код юридичної особи в Єдиному державному реєстрі підприємств і організацій України, а також реєстраційний номер облікової картки платника податків (для фізичних осіб) за його наявності чи номер і серію паспорта для фізичних осіб – громадян України (якщо такі відомості позивачу відомі), відомі номери засобів зв'язку, офіційної електронної адреси й адреси електронної пошти. Додатково до зазначення ціни позову слід додавати обґрунтований розрахунок сум, що стягуються чи оспорується.

Також у позові необхідно докладно розкривати зміст позовних вимог, наводити способи (способи) захисту прав або інтересів, передбачений законом чи договором, або інший спосіб (способи) захисту прав та інтересів, який не суперечить закону і який позивач просить суд визначити в рішенні. Закон вимагає повідомляти відомості про вжиття заходів досудового врегулювання спору, якщо такі проводилися.

У заяві має наводитися перелік документів та інших доказів, що додаються до неї; зазначитися докази, які не можуть бути по-

дані разом із позовною заявою; зазначитися наявність у позивача чи іншої особи оригіналів письмових або електронних доказів, копії яких додані до заяви.

Позивач має підготувати попередній (орієнтовний) розрахунок суми судових витрат, які він поніс і які очікує понести у зв'язку з розглядом справи. Також позовна заява має містити підтвердження позивача про те, що ним не подано іншого позову (позовів) до цього ж відповідача (відповідачів) із тим самим предметом і з тих самих підстав.

По-третє, у трудових спорах позивач звільняється від обов'язку додати до позовної заяви її копії та копії всіх документів, що додаються до неї, відповідно до кількості відповідачів і третіх осіб. Це суттєво економить кошти та час для звернення до суду.

По-четверте, працівники – позивачі в трудових спорах звільнені від сплати судового збору щодо вимог про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати. Але це не стосується інших вимог, наприклад про відшкодування заподіяної моральної шкоди.

Позивач зобов'язаний додати до позовної заяви всі наявні в нього докази, що підтверджують обставини, на яких ґрунтуються позовні вимоги (якщо подаються письмові чи електронні докази, позивач може додати до позовної заяви їх копії).

Відповідно до ст. 278 ЦПК відповідач має подати відзив протягом п'ятнадцяти днів із дня вручення ухвали про відкриття провадження в справі. Позивач має право подати до суду відповідь на відзив, а відповідач – заперечення протягом строків, установлених судом в ухвалі про відкриття провадження у справі. Треті особи мають право подати пояснення щодо позову в строк, установлений судом в ухвалі про відкриття провадження у справі, а щодо відзиву – протягом десяти днів із дня його отримання. Тому в ухвалі про відкриття провадження суд має встановлювати строки для подання всіх заяв по суті справи (відзив, відповідь на відзив, заперечення відповідача).

Розгляд справи по суті починається з відкриття першого судового засідання. Підготовче засідання в такому разі не проводиться. Перше судове засідання у справі проводиться не пізніше тридцяти днів із дня відкриття провадження у справі. Суд розглядає справу в порядку спрощеного позовного провадження без повідомлення сторін за наявними у справі матеріалами, за відсутності клопотання будь-якої зі сторін про інше. За клопотанням однієї зі сторін або з власної ініціативи суду розгляд справи проводиться в судовому засіданні з повідомленням (викликом) сторін.

Клопотання про розгляд справи в судовому засіданні з повідомленням сторін відповідач має подати в строк для подання відзиву, а позивач – разом із позовом або не пізніше п'яти днів із дня отримання відзиву. Суд може відмовити в задоволенні клопотання сторони про розгляд справи в судовому засіданні з повідомленням сторін за одночасної наявності таких умов:

1) предметом позову є стягнення грошової суми, розмір якої не перевищує ста розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб;

2) характер спірних правовідносин і предмет доказування у справі не вимагають проведення судового засідання з повідомленням сторін для повного та всебічного встановлення обставин справи.

Під час розгляду справи суд досліджує докази й ризьмові пояснення, викладені в заявах по суті справи, а в разі розгляду справи з повідомленням (викликом) учасників справи заслуховує їх усні пояснення та показання свідків. Судові дебати не проводяться.

На наш погляд, спрощений порядок розгляду трудових спорів надає переваги роботодавцю, який має більше можливостей у наданні доказів, ніж працівник. Саме роботодавець володіє всіма кадровими документами, що надає йому переваги в змагальності. Відсутність судових дебатів позбавляє сторони можливості озвучити свою кінцеву позицію по суті спору з урахуванням усіх досліджених судом доказів.

Окремо слід звернути увагу на проблему представництва в трудових спорах. Закон (ч. 1 ст. 58 ЦПК) передбачає, що сторона, третя особа, а також особа, якій законом надане право звертатися до суду в інтересах іншої особи, може брати участь у судовому процесі особисто (самопредставництво) та/або через представника. Отже, участь представника під час розгляду трудового спору не є обов'язковою. Традиційно інтереси працівників у трудових спорах представляють адвокати чи профспілки.

Щодо перших, то з доповненням Конституції України [9] ст. 131-2 в Україні запроваджено адвокатську монополію на надання професійної правничої допомоги з представництва іншої особи в суді (ч. 4 ст. 131-2). Але за ч. 5 ст. 131-2 Конституції законом можуть бути визначені винятки щодо представництва в суді в трудових спорах, спорах щодо захисту соціальних прав, щодо виборів і референдумів, у малозначних спорах, а також стосовно представництва малолітніх чи неповнолітніх осіб і осіб, які визнані судом недієздатними чи дієздатність яких обмежена.

З урахуванням положень ч. 2 ст. 60 ЦПК представником у суді в трудових спорах може бути будь-яка особа, яка досягла 18 років і має повну цивільну дієздатність, навіть без юридичної освіти. Однак це може вплинути на якість правничої допомоги. Зокрема, адвокати наділені значними процесуальними правами (можуть подавати адвокатський запит).

Що стосується здійснення профспілками захисту працівників, то відповідно до ч. 4 ст. 19 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [9] профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси своїх членів під час реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав до судових органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також до міжнародних судових установ. Тому з урахуванням положень ст. 60, 62 ЦПК України профспілкові представники за наявності підтверджених повноважень (довіреності на представництво інтересів в суді) можуть забезпечувати захист трудових прав працівників.

Треба зазначити, що з ухваленням нової редакції ЦПК залишаються невирішеними деякі питання судового розгляду трудових спорів, наприклад щодо реалізації права працівника чи роботодавця на оскарження рішення КТС, передбачене ст. 228 КЗпП. Яку заяву має подавати особа, яка не згодна з рішенням КТС?

Якщо розглядати можливість оскарження працівником рішення КТС, то з урахуванням вимог п. 6 ч. 3 ст. 175 ЦПК працівник подаватиме позовну заяву до роботодавця, у якій зазначить про вжиття заходів досудового врегулювання спору. Що ж до роботодавця, то не все так однозначно. Працівник звертався до КТС як до органу, наділеного компетенцією вирішити трудовий спір. У такому разі КТС не може бути відповідачем за позовом про скасування її рішення, тим більше, що вона не є юридичною особою.

Відповідно до п. 5 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» [10] незалежно від того, працівником, власником або уповноваженим ним органом чи прокурором порушена справа, після вирішення спору в КТС суд розглядає її в порядку позовного провадження (як трудовий спір, що вирішувався в КТС, тобто як вимогу працівника до підприємства, установи, організації). Це справедливе твердження, адже за своєю сутністю трудовий спір залишається спором за заявою (вимогою) працівника до роботодавця. Проте ЦПК не встановлює процесуальної форми,

з використанням якої роботодавець може звернутися до суду.

### Висновки

Отже, новація процесуального законодавства, яка відбулася наприкінці 2017 р., не змогла повністю розв'язати всі проблеми, які стосувалися вирішення трудових спорів. Новий порядок їх вирішення спрямований передусім на забезпечення оперативного розгляду цієї категорії спорів. Проте, ураховуючи юридичну й фактичну нерівність сторін у трудових відносинах, варто передбачити можливість більш активної ролі суду в процесі з'ясування обставин справи, адже змагальність сторін у таких спорах є доволі ілюзорною.

### Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до Господарського процесуального кодексу України, Цивільного процесуального кодексу України, Кодексу адміністративного судочинства України та інших законодавчих актів: Закон України від 03 жовтня 2017 р. № 2147-VIII Відомості Верховної Ради. 2017. № 48. Ст. 436.
2. Панасюк О.Т. Начатки трудового права. Лекція 10. Індивідуальні трудові спори: навч.-практ. посібн. К.: Алерта, 2017. 88 с.
3. Буряк В.Я. Поняття та види трудових спорів. Вісник Львівського ун-ту.

*В статье проанализирован порядок разрешения трудовых споров в соответствии с новой редакцией Гражданского процессуального кодекса Украины. Отмечена необходимость обеспечения согласования положений КЗоТ Украины и ГПК Украины для эффективного рассмотрения отдельных категорий трудовых споров.*

**Ключевые слова:** трудовой спор, работник, истец, работодатель, ответчик, суд.

*The article contains the analysis of the procedure for a labor dispute resolution in accordance with the new edition of the Civil Procedure Code of Ukraine. It underlines that for the purposes of the effective resolution of the certain categories of labor disputes the provisions of the Labor Code of Ukraine should harmonized with the Civil Procedure Code of Ukraine.*

**Key words:** labor dispute, employee, plaintiff, employer, respondent, court.

Серія: Міжнародні відносини. 2001. № 3. С. 120–124.

4. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі. Луганськ: Література, 2004. 352 с.

5. Сокол М.В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні. Луцьк: Друк. ПП Іванов В.П., 2011. 208 с.

6. Шевченко Д.В. Поняття, класифікація та порядок вирішення трудових спорів, конфліктів в Україні. Часопис Київського ун-ту права. 2012. № 2. С. 239–241.

7. Бущенко П.А., Слюсар А.М., Швець Н.М. Трудові спори та порядок їх розгляду: навч. посіб. / за заг. ред. В.В. Жернакова. Х.: Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. 110 с.

8. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254/96-ВР. Відомості Верховної Ради. 1996. № 30. Ст. 141.

9. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045- XIV. Відомості Верховної Ради. 1999. № 45. Ст. 397.

10. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 р. № 9. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92> (дата звернення 02.12.2019).

