

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2019.12.26>**Валентин Мельник,***старший викладач кафедри правового забезпечення господарської діяльності факультету № 6**Харківського національного університету внутрішніх справ*

ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ ПІДСТАВ РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ У СУДОВОМУ ПОРЯДКУ

У статті на основі аналізу наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства України надано характеристику окремим підставам розгляду трудових спорів у судовому порядку. Зазначено, що розгляд трудових спорів у судовому порядку практично є неможливим без ініціативи або одного із учасників такого спору, або прокурора, яким було виявлено порушення норм чинного законодавства при розгляді відповідного трудового спору комісією з трудових спорів. Наголошено, що законодавцю необхідно робити більш рішучі кроки на шляху врегулювання питання розгляду трудових спорів у судовому порядку. Визначено, що серед об'єктивних причин виникнення трудових спорів є такі: кризові соціально-економічні явища в країні; причини організаційно-правового характеру; причини організаційно-господарського характеру. З'ясовано, що під підставою розгляду трудового спору у судовому порядку слід розуміти необхідну умову, наявність якої є об'єктивною причиною виникнення відповідних правовідносин. На основі аналізу положень чинного законодавства України нами були виділені чотири основні підстави розгляду трудового спору у судовому порядку. Зроблено висновок, що розгляд трудових спорів у судовому порядку практично є неможливим без ініціативи або одного із учасників такого спору, або прокурора, яким було виявлено порушення норм чинного законодавства при розгляді відповідного трудового спору комісією з трудових спорів. Слід підкреслити, що фактично ключовою підставою для розгляду справи у суді є відповідна заява, тобто такий розгляд має позовний характер (окрім випадків, коли ініціатором є прокурор). Варто зазначити, що законодавцю необхідно робити більш рішучі кроки на шляху врегулювання питання розгляду трудових спорів у судовому порядку. Для цього необхідно проводити активну законодавчу та практичну профілактику трудових правопорушень шляхом проведення відповідних тренінгів, де і працівників, і роботодавців навчатимуть тому, як саме можна запобігти виникненню конфліктів з урахуванням конкретних умов і особистості працівника та роботодавця. Зазначене в свою чергу дозволить знизити кількість трудових конфліктів, які надалі можуть призвести до виникнення трудових спорів.

Ключові слова: трудові спори, судовий порядок, процедура, трудові права, гарантії, працівник, роботодавець.

Постановка проблеми. 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 усі 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. Зокрема, це стосується процесуально-процедурних аспектів вирішення трудових спорів у судовому порядку, одним із

яких є визначення підстав розгляду трудових спорів у судовому порядку.

Окремі проблемні питання розгляду трудових спорів у судовому порядку у своїх наукових працях розглядали такі вчені: М.Г. Александров, М.І. Іншин, В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, Л.Ю. Бугров, С.Я. Вавженчук, М.В. Лушнікова, А.Р. Мацюк, К.Ю. Мельник, Н.О. Мельничук, Є.Ю. Подорожній, С.М. Прилипко, В.Г. Ротань, В.М. Скобелкін, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші. Однак, попри чималу кількість наукових розробок, в науковій літературі відсутні комплексні дослідження, присвячені підставам розгляду трудових спорів у судовому порядку.

Метою статті є надання характеристики підставам розгляду трудових спорів у судовому порядку.

Виклад основного матеріалу. Починаючи наукове дослідження, слід визначити

тись із сутністю поняття «трудовий спір». Більшість науковців вважає, що трудові спори – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між сторонами соціально-трудових відносин щодо застосування законодавства про працю, встановлення нових чи зміни наявних умов праці, що передані на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу [1]. Однак існують й інші позиції. Так, відповідно до «Юридичної енциклопедії» за редакцією Ю.С. Шемшученка трудові спори – це неврегульовані розбіжності, які виникають між працівником і роботодавцем з питань застосування законів, інших нормативно-правових актів про працю і умов трудового договору [2, с. 765]. О.О. Кондратьєв вказує, що трудові спори – це такі, що надійшли на розгляд відповідних компетентних органів, неврегульовані розбіжності між суб'єктами трудових та інших тісно пов'язаних з ними правовідносин з приводу застосування умов праці, встановлених законом або іншими нормативними актами, чи з приводу встановлення нових (зміни наявних) умов праці працівників і службовців, не закріплених ніким в нормативних актах і вирішуваних у встановленому законом порядку [3, с. 15]. В.П. Толкунова вважає, що трудові спори – це надіслані на розгляд юрисдикційного органу суперечності суб'єктів трудового права з питань застосування трудового законодавства чи про встановлення нових умов праці в партнерському порядку. Вона також зазначає, що саме таке поняття трудового спору вказує на відмінність трудових спорів від протиріч, які вирішуються спірними сторонами, і вказує, що спори виникають не лише з трудового правовідношення, а й з правовідносин, що безпосередньо з ними пов'язані, у тому числі і з правовідносин організаційно-управлінського характеру [4, с. 263–265].

Узагальнюючи все вказане вище вважаємо можливим надати авторське визначення поняття трудових спорів, під якими слід розуміти розбіжності між роботодавцем та іншими суб'єктами трудових правовідносин (працівник, трудовий колектив тощо) стосовно бачення організації роботи на підприємстві, установі, організації, вирішення яких вимагає втручання спеціально уповноваженого органу. Окремо варто зазначити, що ученими у галузі трудового права визначаються такі основні ознаки трудових спорів: а) підставою його виникнення є трудове правопорушення; б) предметом розбіжностей є невиконання, порушення, неправильне застосування однією зі сторін чи одним із суб'єктів трудового правовідношення нормативних приписів трудового законодавства;

в) розбіжність між учасниками трудових та тісно пов'язаних з ними відносин не була вирішена через безпосередні переговори; г) остання була передана на розгляд певного юрисдикційного органу (КТС або суд) [5, с. 480].

Трудові спори, котрі водночас є як правовим, так і соціальним явищем, мають свої причини виникнення. В.В. Жернаков слушно зазначає, що причини трудових спорів – це негативні чинники, що викликають різне оцінювання сторонами спору порядку здійснення суб'єктивного трудового права або виконання трудового обов'язку [1]. Автор підкреслює, що поряд із причинами виникнення трудових спорів існують також приводи їх виникнення, які слід відрізнити від причин. Приводом є подія, що безпосередньо передувє виникненню спору, але не породжує його сама собою. Зв'язок між приводом і причиною має зовнішній і неістотний характер. Основними причинами трудових спорів є суперечності інтересів працівника та роботодавця, які трансформуються в певні конкретні розбіжності, що і становлять сутність конкретного трудового спору [1].

В.І. Прокопенко поділяє причини виникнення трудових спорів на три основні групи [6]. До першої групи науковець відносить те, що причиною виникнення трудових спорів можуть бути помилки однієї зі сторін у спорі про наявність чи відсутність фактичних обставин, з якими закон пов'язує виникнення, зміну чи припинення певних правовідносин. До другої групи, на переконання автора, слід віднести причини організаційно-правового характеру, пов'язані з недоліками в нормотворчій діяльності. В цілому ці причини пов'язані зі змінами соціально-економічних умов, невідповідністю чинних норм трудового законодавства новим соціальним і економічним відносинам, послабленням державного нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю. Третю групу становлять причини організаційно-господарського характеру. Розрив економічних зв'язків, відсутність достатньої кількості власних енергоносіїв, наявність значної кількості підприємств оборонного комплексу, що потребують конверсії, – усе це призвело до спаду виробництва, вимушеної неповної зайнятості та безробіття, руйнування соціальної інфраструктури. Внаслідок цього знизилась реальні доходи значної частини населення, зросла заборгованість із виплат заробітної плати, пенсій та інших соціальних виплат [6].

Розглядаючи причини виникнення трудових спорів, варто погодитись із думкою авторського колективу навчального посіб-

ника «Трудові спори та порядок їх розгляду», який відзначає, що причини виникнення трудових спорів варто поділити на об'єктивні (тобто такі що, не залежать від волі сторін трудового спору) та суб'єктивні (такі, що безпосередньо залежать від волевиявлення самих сторін трудового спору). Серед об'єктивних причин у вказаному посібнику називаються такі: 1) кризові соціально-економічні явища в країні (фінансові труднощі підприємств, що перешкоджають своєчасній виплаті заробітної плати, відсутність коштів на соціально-побутове обслуговування працівників, на належну охорону праці); 2) причини організаційно-правового характеру (недосконалість трудового законодавства, наявність суперечностей у нормативно-правових актах, нечіткі формулювання окремих правових норм, прогалини в чинному законодавстві про працю тощо); 3) причини організаційно-господарського характеру (неконкурентоспроможність продукції та відсутність замовлень через руйнування старих налагоджених зв'язків, недоліки в організації виробництва і праці, зокрема простої, відсутність достатньої кількості власних енергоносіїв, недоліки у постачанні, фінансуванні та інших господарських справах) [7, с. 15]. Суб'єктивні причини пов'язані з неуважним ставленням до потреб працівників. Ці причини виявляються у такому: 1) роботодавець не реагує на вимоги працівників, часто їх взагалі ігнорує, використовує кошти підприємства для особистих потреб, для створення власного комфорту; 2) у невмінні окремих керівників працювати в жорстких умовах ринкової економіки, браку маркетингових досліджень, що призводить до погіршення фінансового стану підприємства, зниження і втрати попиту на продукцію; 3) у відсутності у керівництва необхідних професійних знань і навичок, які б забезпечили виконання статутних завдань і розвитку виробництва та стратегію ефективного розвитку підприємства [7, с. 15]. Отже, причиною для виникнення трудового спору може бути майже будь-яка проблемна ситуація, що виникає в процесі трудової діяльності. Бачення щодо вирішення такої ситуації у працівника (трудоного колективу) та роботодавця може відрізнитись.

Щоб трудовий спір розглядався у судовому порядку, необхідною умовою є наявність конкретної підстави. «Тлумачний словник української мови» дає таке визначення поняття «підстава»: «1) підстава – це те головне, на чому базується, ґрунтується, засновується що-небудь; 2) умова – необхідна обставина, яка робить можливим здійснення, утворення чого-небудь або сприяє чомусь»

[8]. З філософського погляду підстава – це необхідна умова, яка є передумовою існування яких-небудь явищ (наслідків) і служить їх поясненням [9, с. 345]. Таким чином, під підставою розгляду трудового спору у судовому порядку слід розуміти необхідну умову, наявність якої є об'єктивною причиною виникнення відповідних правовідносин. На основі аналізу положень чинного законодавства України ми виділили чотири основні підстави розгляду трудового спору у судовому порядку.

Так, першою підставою розгляду трудових спорів у судовому порядку є заява працівника чи власника або уповноваженого ним органу про незгоду з рішенням комісії з трудових спорів. Так, відповідно до статті 228 КЗпП України у разі незгоди з рішенням комісії з трудових спорів працівник чи власник або уповноважений ним орган може оскаржити її рішення до суду вдесятиденний строк з дня вручення виписки з протоколу засідання комісії чи його копії. Пропуск вказаного строку не є підставою відмови у прийнятті заяви. Визнавши причини пропуску поважними, суд може поновити цей строк і розглянути спір по суті. Якщо пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядатиметься і залишається в силі рішення комісії з трудових спорів [10]. Практика показує, що терміни для оскарження рішення КТС до суду пропускають частіше роботодавці. До того ж вони часто неправильно вказують сторони спору, називаючи себе позивачами, а працівників – відповідачами. Неправильне зазначення в заяві сторін спору призводить до того, що суперечка залишається без руху, а відсутність виправлення допущених недоліків у встановлений суддею строк служить підставою для повернення заяви з усіма доданими до неї документами. Таким чином, допущена неточність при складанні заяви про оскарження рішення КТС може мати для роботодавця несприятливі наслідки [11]. Заява власника або уповноваженого ним органу до суду повинна мати довільну форму, якою ставиться перед судом клопотання про розгляд спору, що був розглянутий КТС, з рішенням якої власник або уповноважений ним орган не погоджується. Така заява не є позовною, адже власник або уповноважений ним орган позову не заявляє, тому при розгляді спору в суді, хоч із заявою до суду звернувся власник або уповноважений ним орган, судом буде розглядатись позов працівника до власника у такому ж обсязі, як він був заявлений для розгляду комісії з трудових спорів [6].

Наступною підставою розгляду трудового спору у судовому порядку є звернення

прокурора до суду, якщо він вважає, що рішення комісії з трудових спорів суперечать чинному законодавству. Маються на увазі випадки, коли сторони трудового спору не згодні з рішенням КТС, а прокурор вважає його таким, що суперечить чинному законодавству. Стаття 228 КЗпП України надає сторонам і прокурору право оскаржити рішення КТС до районного (міського) суду. Фактично ж у такому разі фіксується не оскарження рішення, оскільки суд рішення КТС не ревізує, не змінює і не скасовує, а звернення до другого органу (а не до другої інстанції), бо суд відносно КТС є другим органом з розгляду трудових спорів (а не другою інстанцією). Таке звернення до суду прокурором здійснюється у формі заяви [6].

Особливу увагу слід звернути на таку підставу розгляду трудових спорів у судовому порядку, як заява безпосередньо працівника до суду. Варто зазначити, що чинним Кодексом законів про працю України визначено, що працівник для вирішення трудового спору спочатку повинен звернутись до КТС, а вже потім до суду. Однак Конституцією України передбачено, що будь-яка особа з метою захисту своїх трудових прав та інтересів може звертатися до суду для вирішення трудового спору без урахування порядку, визначеного у КЗпП. Отже, можна із впевненістю говорити про те, що звернення до КТС за вирішенням трудового спору не є обов'язковою умовою для подальшого звернення до суду. Практика свідчить, що саме заява працівника до суду є найбільш поширеною підставою розгляду справ у судовому порядку. Адже, як правило, саме працівники найчастіше звертаються до суду з метою захисту своїх трудових прав та інтересів.

І останньою підставою для розгляду трудового спору у судовому порядку є ініціатива роботодавця чи його представників. Зазначимо, що порядок подання заяви роботодавцем до суду є аналогічним порядку подачі подібної заяви працівником.

Висновок

Таким чином, розгляд трудових спорів у судовому порядку практично є неможливим без ініціативи або одного із учасників такого спору, або прокурора, яким було виявлено порушення норм чинного законодавства при розгляді відповідного трудового спору комісією з трудових спорів. Слід під-

креслити, що фактично ключовою підставою для розгляду справи у суді є відповідна заява, тобто такий розгляд має позовний характер (окрім випадків, коли ініціатором є прокурор). Варто зазначити, що законодавцю необхідно робити більш рішучі кроки на шляху врегулювання питання розгляду трудових спорів у судовому порядку. Для цього необхідно проводити активну законодавчу та практичну профілактику трудових правопорушень шляхом проведення відповідних тренінгів, де і працівників, і роботодавців навчатимуть тому, як саме можна запобігти виникненню конфліктів з урахуванням конкретних умов і особистості працівника та роботодавця. Зазначене дозволить знизити кількість трудових конфліктів, які можуть призвести до виникнення трудових спорів.

Список використаних джерел:

1. Трудове право : підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін. ; за ред. В.В. Жернакова. Харків : Право, 2012. 496 с.
2. Юридична енциклопедія в 6 томах / за ред. Ю.С. Шемшученка. Київ : Видавництво «Українська енциклопедія» імені М.П. Бажана, 2004. 765 с.
3. Кондратьев А.А. Гарантии охраны трудовых прав рабочих и служащих : автореф. дисс. ... канд. юр. наук : 12.00.05. Москва, 1985. 25 с.
4. Толкунова В.П. Трудовое право : курс лекций. Москва : «ТК Велби», 2003. 320 с.
5. Галич Р.В. Щодо співвідношення понять «трудова спір» та «трудова конфлікт». *Митна справа*. 2011. № 6. С. 476–481.
6. Прокопенко В.І. Трудове право України : підручник. Харків : Фірма «Консум», 1998. 480 с.
7. Трудові спори та порядок їх розгляду : навч. посіб. / П.А. Бущенко, А.М. Слюсар, Н.М. Швець ; за заг. ред. В.В. Жернакова. Харків : Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. 110 с.
8. Новий тлумачний словник української мови : в 4-х томах. Т.4. Київ : Аконті, 2000. С. 632–633
9. Философский словарь / под ред. И.Т. Фролова. 5-е изд. Москва : Политиздат, 1987. 590 с.
10. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv>.
11. Сафонов А.Л. Коментар офіційних органів до Трудового кодексу Російської Федерації / відп. ред. А.Л. Сафонов. Москва : МЦФЕР. 2006. 1328 с.

In the article based on the analysis of scientific views of scientists and norms of the current legislation of Ukraine, a description of the particular grounds for litigation of labor disputes is given. It was noted that litigation of labor disputes is practically impossible without the initiative of either one of the participants in such a dispute or a prosecutor who has been found violating the rules of the current legislation when considering the relevant labor dispute by the Labor Disputes Commission. It is emphasized that the legislator

needs to take more decisive steps towards the settlement of the issue of labor disputes in court. It is determined that among the objective causes of labor disputes are: crisis socio-economic phenomena in the country; reasons of organizational and legal nature; reasons of organizational and economic nature. It has been found out that the basis of judicial review of labor dispute should be understood as a necessary condition, the existence of which is the objective reason for the emergence of the relevant legal relationship. Based on the analysis of the provisions of the current legislation of Ukraine, we have identified four main grounds for litigation of labor dispute. It is concluded that litigation of labor disputes is practically impossible without the initiative or one of the participants in such a dispute, or a prosecutor, who was found to have violated the rules of the current legislation when considering the relevant labor dispute by the Labor Disputes Commission. It should be emphasized that, in fact, the key ground for hearing a case in court is a corresponding statement, i.e. such a case is a lawsuit (except where the prosecutor is the initiator). It should be noted that the legislator needs to take more decisive steps towards resolving the issue of litigation over labor disputes. To do this, it is first of all necessary to carry out active legislative and practical prevention of labor offenses by conducting appropriate trainings, where both employees and employers were taught how to prevent conflicts taking into account the specific conditions and personality of the employee and employer. This, in turn, will reduce the number of labor conflicts that may in the future lead to labor disputes.

Key words: labor disputes, court procedure, procedure, labor rights, guarantees, employee, employer.

