

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.5.18>**Ігор Чумаченко,**

докт. юрид. наук, доцент,

професор кафедри цивільного права

Запорізького національного університету

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ПРОЦЕСУАЛЬНИХ ВІДНОСИН У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

У статті узагальнено наукові погляди вчених на проблематику процесуальних правовідносин у трудовому праві України. Відзначено брак наукових досліджень, присвячених окресленому питанню. Наголошено на тому, що в умовах сьогодення постала нагальна необхідність розвитку правового регулювання процесуальних правовідносин у галузі трудового права, адже саме за їх допомогою вбачається можливим більш оперативно та якісно вирішувати проблемні питання, що виникають в процесі трудової діяльності людини. З'ясовано, що трудовий спір не може бути розглянутий лише за нормами цивільного процесуального права. Під час розгляду трудового спору в суді існує подвійне регулювання процесуальних відносин, пов'язаних із вирішенням трудового спору, а саме за допомогою норм трудового й цивільного процесуального права. З огляду на те, що трудові спори виникають на ґрунті трудових правовідносин, порядок розгляду трудових спорів неповною мірою збігається з порядком розгляду цивільних справ. Водночас норми цивільного процесуального права значною мірою використовуються під час розгляду трудових спорів. Визначено, що спори щодо соціального захисту з огляду на свій суб'єктний склад є конфліктами, в яких однією стороною є фізична особа, а іншою – орган соціального забезпечення чи інший державний орган, тому діяльність держави, спрямована на забезпечення процесуальної можливості врегулювання спору, тією чи іншою мірою спрямована на вирішення конфлікту. З огляду на предмет спору та його суб'єктний склад можна стверджувати, що здебільшого його вирішення відбувається за правилами адміністративного чи цивільного судочинства. Для того щоби виникла потенційна можливість застосування процесуальних норм під час розгляду спору про соціальний захист, необхідною є внутрішня воля суб'єкта передати вирішення спору на розгляд компетентного органу. Зроблено висновок про те, що існує стійка тенденція до уніфікації та спеціалізації процесуального законодавства, а також приведення судочинства в таких справах у відповідність до вимог європейського процесуального законодавства загалом та до Європейської конвенції з прав людини зокрема.

Ключові слова: правовідносини, процесуальні правовідносини, правове регулювання, законодавство, індивідуальні трудові спори.

Постановка проблеми. Аналіз наукової літератури дає змогу констатувати, що питанню процесуальних правовідносин у трудовому праві увага почала приділятися уже досить давно (ще на початку ХХ століття були перші намагання створити трудові суди), однак найбільший інтерес до зазначеної проблеми з'явився наприкінці ХХ століття, коли вся світова спільнота визнала, що вирішення трудових спорів вимагає особливого підходу, який би враховував специфіку таких правовідносин. При цьому слід констатувати, що проблемі правового регулювання процесуальних правовідносин у трудовому праві України увага приділялась лише поверхнево та в контексті окремих проблематик. Зазначеному питанню увага приділялась як на рівні дисертаційних досліджень, підручників (навчальних посібників), так і на рівні статей, до того ж досить часто це питання обговорювалось на наукових конференціях.

Окремі проблемні питання правового регулювання процесуальних правовідносин у трудовому праві у своїх наукових дослідженнях розглядали С.В. Лозовой, О.І. Кисельова, І.В. Дашутін, Н.А. Плахотіна, Л.Р. Космій, В.Ф. Безп'ята, О.М. Ярошенко, В.В. Лазор, Д.А. Морозов та багато інших науковців. Однак, незважаючи на чималу кількість наукових робіт, в галузі трудового права наявний дефіцит праць, присвячених сучасним проблемам процесуальних відносин у трудовому праві України.

Метою статті є визначення сучасних проблем процесуальних відносин у трудовому праві України.

Виклад основного матеріалу. Починаючи наукове дослідження, маємо відзначити, що проблема правового регулювання процесуальних відносин у трудовому праві України активно почала досліджуватись на початку другого десятиліття ХХІ століття.

Так, В.О. Кабанець у своєму дисертаційному дослідженні «Теоретичні аспекти удосконалення розгляду трудових спорів (конфліктів) в Україні» (2009 р.) [1] аналізує порядок розгляду індивідуальних трудових спорів в комісіях по трудовим спорам і судах. Визначено недоцільність існування комісій по трудовим спорам та вади, які сьогодні притаманні судовому розгляду. Розроблено конкретні пропозиції щодо вдосконалення нормативно-правового забезпечення розгляду та вирішення трудових спорів. В ході проведеного дослідження автор запропонував досить багато пропозицій щодо вдосконалення чинних та розроблення нових нормативно-правових актів, які регламентують питання, пов'язані з розглядом та вирішенням трудових спорів [1].

У науковому дослідженні з теми «Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів» (2011 р.) [2] М.В. Сокол здійснила комплексне дослідження актуальних теоретичних та практичних проблем правового регулювання порядку вирішення колективних трудових спорів і конфліктів. У роботі проведено розмежування правових категорій «колективна трудова розбіжність», «колективний трудовий спір» і «колективний трудовий конфлікт», розглянуто їх спільні та відмінні ознаки, правову природу, види, причини виникнення колективних трудових спорів і конфліктів та можливі шляхи запобігання їх виникненню. Автором проведено аналіз чинного на той момент трудового законодавства України, його порівняльно-правовий аналіз з нормами трудового законодавства держав – учасниць СНД та ЄС. Представлено поетапний розгорнутий правовий аналіз процедури вирішення колективних трудових спорів за допомогою примирних органів, обґрунтовано низку пропозицій з удосконалення порядку їх розгляду [2].

Окрім аспекти процесуальних правовідносин у трудовому праві розглянуто в дисертаційному дослідженні М.М. Шумило з теми «Правовідносини у сфері пенсійного забезпечення», метою якого було розроблення й обґрунтування концепції правовідносин у сфері пенсійного забезпечення та внесення пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства в цій сфері [3]. В дисертації здійснено поділ усіх правовідносин у сфері пенсійного забезпечення на основні та додаткові. До основних віднесено ті правовідносини, без яких реалізація права на пенсію неможлива, а саме пенсійно-страхові, процедурно-організаційні, пенсійно-забезпечувальні правовідносини. До додаткових належать такі правовідносини, які можуть і не виникнути, а реалізація права на пенсію від-

будеться. Йдеться про процесуально-захисні та виконавчі (постпроцесуальні) правовідносини у разі порушення чи обмеження права на пенсію. До додаткових також необхідно віднести спадкові правовідносини, оскільки накопичувальна (II рівень) та недержавна (III рівень) пенсійні системи передбачають можливість спадкування несплаченої пенсії [3, с. 14]. Слід також звернути увагу на те, що в роботі розроблено й обґрунтовано концепцію комплексу процесуальних правовідносин у сфері пенсійного забезпечення на протигагу концепції комплексного пенсійного правовідношення. Складовою частиною розробленої концепції є логічно побудований алгоритм здійснення особою права на пенсію, який охоплює такий комплекс правовідносин, як пенсійно-страхові, процедурно-організаційні, пенсійно-забезпечувальні, за порушення права на пенсію – процесуально захисні та виконавчі (постпроцесуальні) правовідносини. Висвітлено питання застосування пенсійного законодавства. Зосереджено увагу на аналізі рішень Конституційного Суду України та їх реалізації як однієї з форм здійснення державної політики в соціальній сфері. Досліджено рішення Європейського суду з прав людини щодо України та інших країн, запропоновано механізми їхньої імплементації в національне законодавство [3].

Однією з останніх робіт, яку було присвячено трудовому процесуальному праву, був навчальний посібник Д.О. Новікова, який розглядає теоретико-правові, законодавчі та практичні аспекти трудового процесуального права. У посібнику розкрито поняття трудових спорів як основної категорії трудового процесуального права; охарактеризовано склад трудових процесуальних правовідносин як ядра трудового процесуального права; визначено специфіку джерел трудового процесуального права; охарактеризовано особливості вирішення індивідуальних трудових спорів уповноваженими юрисдикційними органами; проаналізовано правову специфіку вирішення колективних трудових спорів; розглянуто зарубіжний досвід вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів тощо [4]. Відзначимо, що у роботі автор не намагався вирішити проблемні питання правового регулювання процесуальних правовідносин у трудовому праві України. Отже, з урахуванням великого теоретичного значення навчального посібника його обов'язково буде використано під час подальшого дослідження визначеної проблематики.

Як ми відзначали вище, означено у роботі проблематикою вчені займалися на рівні наукових статей, що видаються у відпо-

відних фахових виданнях. Так, розглядаючи наукові статті, маємо звернути увагу на наукове дослідження Д.В. Шевченка. В роботі окресленого автора аналізуються процесуальні правовідносини з розгляду трудових спорів, надається загальне визначення процесуальних правовідносин з розгляду трудових спорів, розкрито основні принципи, що визначають зазначені правовідносини, надано порівняльну характеристику основних теорій поділу процесуальних правовідносин за видами, порушено проблему подальшого вдосконалення законодавства щодо законодавчого закріплення поняття процесуальних правовідносин з розгляду трудових спорів [5, с. 371]. Висновки автора мають велике теоретичне значення. Зокрема, цікавим і слушним є твердження про те, що трудовий спір не може бути розглянутий лише за нормами цивільного процесуального права. Під час розгляду трудового спору в суді існує подвійне регулювання процесуальних відносин, пов'язаних із вирішенням трудового спору, а саме за допомогою норм трудового й цивільного процесуального права. З огляду на те, що трудові спори виникають на ґрунті трудових правовідносин, порядок розгляду трудових спорів неповною мірою збігається з порядком розгляду цивільних справ. Водночас норми цивільного процесуального права значною мірою використовуються під час розгляду трудових спорів [5, с. 375]. Д.В. Шевченко справедливо акцентує увагу на тому, що проблематика закріплення на законодавчому рівні процесуальних правовідносин з питань вирішення трудових спорів є нагальною, адже залишається неврегульованою низка питань у цій сфері, а саме невизначеність можливості звернення до суду з питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), відсутність поділу трудових спорів (зокрема, специфіки їх вирішення) за предметом спору. Отже, результати дослідження зазначеної проблематики є важливими під час прийняття нових та вдосконалення чинних нормативно-правових актів [5, с. 375].

В.В. Чечоткін присвятив свою наукову працю дослідженню видів і класифікації правовідносин, що становлять предмет трудового права (2013 р.). У висновках автор зазначає, що зазвичай процесуальні правовідносини виникають у процесі розгляду індивідуальних спорів у КТС або суді, а також у процесі діяльності примирної комісії, трудового арбітражу у вирішенні колективного трудового спору тощо. Отже, правовідносини, що становлять предмет трудового права, можна класифікувати на певні види за такими критеріями:

- залежно від пріоритету у правовому регулюванні правовідносин;
- залежно від суб'єктного складу;
- залежно від підстав виникнення;
- залежно від часу виникнення;
- залежно від змісту;
- залежно від виду норми права, яка регулює такі правовідносини [6, с. 252].

У статті «Процесуальні аспекти судового захисту трудових прав» О.А. Любчик приділив увагу вивченню окремих процесуальних питань вирішення трудових спорів сторін трудових правовідносин для розроблення та прийняття адаптованих до трудових відносин в Україні норм щодо вирішення трудових спорів. В ході проведення наукового дослідження автором було розглянуто найбільш поширені наукові пропозиції щодо вирішення процесуальних питань судового захисту трудових прав; досліджено сучасний стан механізму правового забезпечення трудових прав працівників; обґрунтовано необхідність уніфікації норм процесуального права в одну галузь, а саме трудове процесуальне право [7].

Серед наукових статей слід звернути увагу на наукову працю Ю.В. Гресик з теми «До питання правовідносин, які існують при вирішенні колективних трудових спорів» (2011 р.). Заслужує на увагу те, що в ході проведення наукового дослідження автор встановила, що в процесі вирішення колективних трудових спорів існує також декілька видів цих правовідносин, зокрема правовідносини з формування вимог найманих працівників і виникнення колективного трудового спору; правовідносини з вирішення колективного трудового спору примирною комісією, якщо така стадія вирішення спору передбачена законом; правовідносини з вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем; правовідносини з участі працівників у страйку [8]. Ю.В. Гресик дійшла висновку про те, що під час вирішення колективних трудових спорів виникають особливі правовідносини соціального партнерства. Вони характеризуються певними особливостями, які обумовлені специфічним становищем органів, які вирішують трудові спори, а також характером спору [8].

У 2014 р. В.М. Рошканюк опублікував статтю з теми «Процедурні та процесуальні правовідносини у праві соціального забезпечення», в якій вчений дійшов висновку, що існування процесуальних правовідносин є наслідком наявності спору щодо соціальних виплат. Спори щодо соціального захисту з огляду на свій суб'єктний склад є конфліктами, в яких однією стороною є фізична особа, а іншою – орган соціального забезпечення

чи інший державний орган, тому діяльність держави, спрямована на забезпечення процесуальної можливості врегулювання спору, тією чи іншою мірою спрямована на вирішення конфлікту. Враховуючи предмет спору та його суб'єктний склад, можемо стверджувати, що здебільшого його вирішення відбувається за правилами адміністративного чи цивільного судочинства. Для того щоби виникла потенційна можливість застосування процесуальних норм під час розгляду спору про соціальний захист, необхідною є внутрішня воля суб'єкта передати вирішення спору на розгляд компетентного органу. З огляду на те, що наявність спору свідчить про негативну реакцію однієї зі сторін на взаємовідносини між державою й особою, можна говорити, що спір є складовою частиною гарантії особи на соціальний захист [9, с. 110].

Цікавим, на нашу думку, є наукове дослідження Л.Р. Косьмій «Розвиток сучасних наукових досліджень у сфері процесуального вирішення трудових спорів (1991–2016 рр.)». У висновках до наукової праці автор справедливо відзначила, що дослідження проблематики процесуального розгляду та вирішення трудових спорів здійснювалось у рамках двох основних напрямів юридичної науки, а саме в рамках науки трудового права через призму правової природи та особливостей вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів (конфліктів) як в адміністративному, так і у судовому порядку; в рамках науки цивільного процесуального права в контексті вирішення трудових спорів за допомогою їх розгляду судами в порядку цивільного судочинства [10]. Крім того, вона зауважує, що нині існує стійка тенденція до уніфікації та спеціалізації процесуального законодавства, а також приведення судочинства у таких справах у відповідність до вимог європейського процесуального законодавства загалом та до Європейської конвенції з прав людини зокрема. Це може обумовити подальший розвиток правничих наукових досліджень у цій сфері [10].

Висновки

Завершуючи наукове дослідження, маємо відзначити, що більшість розглянутих вище наукових праць містить положення, які є застарілими та не відповідають реаліям сьогодення. Отже, можемо впевнено констатувати той факт, що в науковій літературі сьогодні відчутним є дефіцит наукових

праць, присвячених не лише теоретичному осмисленню наявних проблем процесуальних правовідносин у трудовому праві, але й вирішенню проблемних питань, пов'язаних із недосконалістю законодавства у цій сфері. Таким чином, на основі викладеного вище можемо констатувати, що питання правового регулювання процесуальних правовідносин у трудовому праві України є беззаперечно актуальним, адже, окрім зазначеного вище, сьогодні постала нагальна проблема розвитку процесуальних відносин у галузі трудового права, саме за їх допомогою вбачається можливим більш оперативно та якісно вирішувати проблемні питання, що виникають у процесі трудової діяльності.

Список використаних джерел:

1. Кабанець В.О. Теоретичні аспекти удосконалення інституту трудових спорів в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Харків, 2007. 178 с.
2. Сокол М.В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 ; НАН України, Інститут держави і права ім. В.М. Корецького. Київ, 2010. 20 с.
3. Шумило М.М. Правовідносини у сфері пенсійного забезпечення в Україні : дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.05. Одеса, 2016. 680 с.
4. Новіков Д.О. Трудове процесуальне право : навчальний посібник. Харків : ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2017. 129 с.
5. Шевченко Д.В. Процесуальні правовідносини в сфері вирішення трудових спорів. *Держава і право*. 2009. Вип. 45. С. 371–375.
6. Чечоткін В.В. Види і класифікація правовідносин, що становлять предмет трудового права. *Публічне право*. 2013. № 2 (10). С. 247–253.
7. Любчик О.А. Процесуальні аспекти судового захисту трудових прав. *Європейські перспективи*. 2012. № 3 (3). С. 120–125.
8. Гресик Ю.В. До питання правовідносин, які існують при вирішенні колективних трудових спорів. *Університетські наукові записки*. 2011. № 2 (38). С. 211–215.
9. Рошканюк В.М. Процедурні та процесуальні правовідносини у праві соціального забезпечення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: *Право*. 2014. Вип. 25. С. 107–110.
10. Косьмій Л.Р. Розвиток сучасних наукових досліджень у сфері процесуального вирішення трудових спорів (1991–2016 рр.). *Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького*. Серія: *Право*. 2016. № 2. С. 178–185.

The article summarizes the scientific views of scientists on the problems of procedural legal relations in the labor law of Ukraine. There is a lack of research on the issue outlined. It is emphasized that under the conditions of the present day there is an urgent need to develop legal regulation of procedural legal relations in the field of labor law, because it is with their help that it is possible to solve more quickly and qualitatively

the problematic issues that arise in the course of human activity. It has been found that labor dispute cannot be resolved only by the rules of civil procedure. When considering a labor dispute in court, there is a dual regulation of procedural relations related to the settlement of a labor dispute – using the rules of labor and civil procedural law. Given that labor disputes arise on the basis of labor relations, the order of consideration of labor disputes does not fully coincide with the procedure for consideration of civil cases. At the same time, the rules of civil procedure are largely used in the settlement of labor disputes. It is determined that disputes over social protection by virtue of its subject composition are conflicts in which one party is represented by an individual and the other by a social security body or another state body. That is why the activity of the state aimed at ensuring the procedural possibility of settling the dispute is in one way or another aimed at resolving the conflict. Considering the subject matter of the dispute and its subjective composition, it can be argued that in most cases its resolution takes place under the rules of administrative or civil procedure. In order to have the potential to apply procedural rules when considering a dispute on social protection, it is necessary for the internal will of the subject to submit the dispute resolution to the competent authority. It is concluded that there is a steady tendency towards the unification and specialization of procedural legislation, as well as the bringing of judicial proceedings in such cases in accordance with the requirements of the European procedural legislation in general and the European Convention on Human Rights in particular.

Key words: legal relations, procedural legal relations, legal regulation, legislation, individual labor disputes.