

**Б. Ю. МУСІЄНКО. МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД РОЗБУДОВИ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ ТРУДОВОЇ ЮСТИЦІЇ**

*Досліджується міжнародний досвід розбудови та функціонування трудової юстиції. Дається загальна характеристика трудової юстиції в багатьох державах світу, проведено правовий аналіз складових цього інституту, який може стати корисними для розвитку української трудової юстиції.*

**Ключові слова:** *трудова юстиція – трудові спори – трудові суди.*

*Изучается международный опыт развития и функционирования трудовой юстиции. Дается общая характеристика трудовой юстиции во многих странах мира, проведен правовой анализ структуры этого института, который может стать полезным при развитии украинской трудовой юстиции.*

**Ключевые слова:** *трудова юстиція – трудовые споры – трудовой суд.*

*In this paper we study the international experience of development and functioning of the labor justice. We give a general description of the work of justice in many countries around the world, conducted a legal analysis of the structure of this institution, which may be useful in the development of the Ukrainian Labor Justice.*

**Key words:** *labour justice – labor disputes – the Labour Court.*

Спори і конфлікти між роботодавцями та працівниками являють собою нормальний діалектичний процес у циклічному та нерівномірному розвитку ринкової економіки. Завдання будь-якої держави полягає у тому, щоб пом'якшити соціальні потрясіння і, де це можливо, запобігти їм.

Інтерес до здійснення правосуддя по трудових справах шляхом впровадження системи трудових судів за останні роки значно зріс. В деяких країнах, де трудові спори продовжують вирішуватися в судах загальної юрисдикції, стає все більш очевидним, що ці суди не завжди можуть здійснювати правосуддя потрібним чином. Однак, слід також відмітити, що дуже активно за введення системи судів по трудових спорах в країнах, де таких систем не існує, виступають учені, і рідко представники судової системи.

В світлі судової реформи, що здійснюється в Україні, також значно зростає інтерес до передового досвіду розвинених країн у галузі правового регулювання трудових спорів та конфліктів. Ось чому вивчення міжнародного досвіду розбудови трудової юстиції є науково виправданим і актуальним. Порівняльно-правовий аналіз зарубіжного досвіду має як теоретичне, так і практичне значення для створення та розвитку спеціалізованих трудових судів в Україні. Його вивчення необхідне для удосконалення діючого українського законодавства, практики його використання, розробки та прийняття нових нормативно-правових актів.

В Україні структура судоустрою та судочинства надзвичайно спрощена, у той час як на Заході публічна та приватна юстиція розвивається в напрямку спеціалізації.

Створення спеціалізованої юстиції в сфері праці – відмінна риса правового регулювання трудових спорів в зарубіжних країнах. Роль судів у сучасному трудовому праві дуже суттєва. Вони відображають позицію держави у сфері трудових відносин шляхом реалізації покладених на них повноважень<sup>1</sup>.

У розвинених країнах Західної Європи право на судовий захист реалізується через систему судів не лише загальної, але й спеціальної (галузевої) юрисдикції:

---

© МУСІЄНКО Богдан Юрійович – аспірант кафедри трудового, земельного та екологічного права Київського національного університету імені Тараса Шевченка

трудові, соціальні, адміністративні, фінансові тощо.

Відповідно до західної методології, всі трудові конфлікти умовно поділяються на економічні (конфлікти інтересів) та юридичні (конфлікти права), хоча деякі країни (Франція, Бельгія, Швейцарія) притримуються поділу на індивідуальні та колективні. Однак у підсумку як колективні, так і індивідуальні спори також можна звести до економічних та юридичних. Перші пов'язані з встановленням нових та/або зміною діючих норм права (часто – це страйк перед укладанням певної колективної угоди). Другі виникають з приводу використання вже існуючих норм (коли порушуються умови контракту чи колективного договору). Індивідуальні конфлікти за своєю суттю, як правило, є юридичними, колективні можуть бути як юридичними, так і економічними. Колективні конфлікти проявляються у формі страйків і діляться на законні та незаконні («дикі»), а від цього залежить спосіб їх вирішення, третейський розгляд і розгляд спору у судових інстанціях чи в адміністративних органах влади<sup>2</sup>.

У світі спостерігається величезне розмаїття у компетенції та організації судів щодо спеціалізованих соціально-трудова справ, однак спеціалісти виділяють чотири основних типи (підходи) у організації трудової юрисдикції:

- 1) Спеціалізовані трудові суди з широкою юрисдикцією (Німеччина, Франція, Бельгія, Польща, Австрія, Люксембург, Данія, Фінляндія, Ізраїль);
- 2) Спеціалізовані суди з обмеженою юрисдикцією (Великобританія, Іспанія, Швеція, Норвегія);
- 3) Загальні громадянські суди (Італія, Нідерланди);
- 4) Адміністративні органи у порядку третейського вирішення справи, які іноді містять у своїй обов'язках арбітраж (США, Канада, Японія)<sup>3</sup>.

Таким чином, трудова юрисдикція у формі самостійного судового механізму і спеціалізованих громадянських судів з питань трудових відносин і соціального забезпечення діє у більшості країн Європи. У той же час у Північній Америці та Японії віддають перевагу третейському вирішенню за допомогою адміністративних органів. Така різниця у підходах частково пояснюється історичними традиціями та ступенем організованості профспілкового руху. Наприклад, у США у останні роки члени різних профспілок у кількісному відношенні до загального числа найманих робітників складають лише 17%, у Японії – біля 30%, у Канаді – 35%.

Деякі закордонні спеціалісти порівняльного трудового права виділяють у широкому розумінні 8 моделей вирішення трудових спорів про інтереси: 1) одностороння поступка; 2) державний примус; 3) політична дисципліна; 4) судове вирішення; 5) голосування; 6) переговори; 7) переговори з використання примирних процедур; 8) переконання авторитетних осіб. Щоправда у такій класифікації мова йде швидше не про способи вирішення колективних трудових спорів про інтереси, а про способи припинення правідносин щодо вирішення спорів<sup>4</sup>.

Ефективність діяльності трудових судів залежить від їх внутрішнього устрою і від форми судочинства.

У сучасних західних країнах можна виділити дві основні організаційні моделі судової влади. Першу характеризує наявність єдиної системи загальних судів, які розглядають основні види цивільних та кримінальних справ, здійснюють адміністративний і конституційний контроль. Не дивлячись на їх широку компетенцію, не виключається можливість створення спеціалізованих судів, які лише доповнюють загальну систему<sup>5</sup>.

Наприклад у США на даний момент діє ряд спеціалізованих судів: трудовий, претензійний, суд щодо митних справ, апеляційний суд щодо митних та патент-

них справ, податковий, військовий тощо. Проте установи, наділені правом вирішувати певні спори, не є судовими органами, а являють собою адміністративні органи, що займаються квазісудовою діяльністю<sup>6</sup>.

Дана модель також характерна для інших країн, у яких широко розповсюджене прецедентне право. У деяких з них, наприклад у Великобританії, діяльність квазісудових органів знаходиться під контролем звичайних судів, які діють поряд із загальними. Судова система держави складається з декількох автономних підсистем, кожна з яких наділена власною компетенцією. Як правило, у кожній підсистемі є вищий судовий орган<sup>7</sup>.

Сучасна Федеративна республіка Німеччина є прикладом класичної моделі полісистемної судової влади. У цій країні найбільш послідовно був впроваджений зовнішній тип спеціалізації судів.

Система трудового судочинства у Німеччині, як і в ряді інших країн Європи, багатоступенева. Місцевий суд з трудових спорів першої інстанції складається з професійного судді-голови та засідателів від працівників та роботодавців. Строк повноважень засідателів (зазвичай профспілкових функціонерів) – 4 роки з правом переобрання у наступні роки. Земельні (обласні) суди з трудових прав, використовуються як апеляційні інстанції, а також складаються з кількох палат.

Система спеціалізованих судів з трудових справ складається з 3-х інстанцій:

1. Суди першої інстанції розглядають спори по суті;
2. Земельні суди розглядають апеляції на рішення судів нижчої інстанції;
3. Федеральний трудовий суд є верховною касаційною інстанцією, яка має право змінити чи відмінити рішення будь-якого трудового суду<sup>8</sup>.

У Франції у якості трудових судів першої інстанції діє оригінальна система, яка носить назву приюдомальних судів (від французького «prud home» – чесна людина, яка розбирається у справі). Ці органи мають два рівні – бюро примирення і бюро рішення (судове бюро), що формується на виборній основі з представників підприємців та найманих працівників строком на шість років. Зазвичай функції секретаря на засіданнях бюро виконує професійний юрист, що називається префектом. У роботі суду у спеціалізованих секціях за галузями промисловості, сільського господарства і торгівлі на паритетних началах беруть участь радники – непрофесійні судді. Всього таких секцій повинно бути п'ять, і в кожній з них повинні брати участь як мінімум чотири радники з кожної сторони.

У Франції існує 250 приюдомальних судів. Під їх юрисдикцією знаходиться шоста частина країни і приблизно 1/3 від загальної кількості працівників. У них щорічно розглядається близько 100 тис. індивідуальних трудових спорів про дотримання трудових договорів, а також позови щодо шкоди, отриманої на виробництві. Особливість цих судів у тому, що вони створюються не у обов'язковому порядку на території всієї країни, а лише за особливим декретом уряду у відповідь на ініціативну пропозицію комунальної ради (найнижча ланка адміністративно-територіального поділу у Франції)<sup>9</sup>.

Органи трудової юстиції, що функціонують у Франції, повністю довели на практиці необхідність інституцій соціально-правової інфраструктури, достатню ефективність у вирішенні трудових конфліктів з максимальним врахуванням інтересів сторін спору і всього суспільства, а отже і у забезпеченні соціального миру. Також загальноновизнаною є роль установ спеціалізованої трудової юстиції у розвитку трудового права, підвищення його авторитету, консолідації, досягнення внутрішньої узгодженості, ліквідації пробілів у правозастосовній практиці та її удосконаленні. У багатьох країнах рішення трудових судів є джерелами трудового права<sup>10</sup>.

Трудові арбітражні суди існують у країнах пострадянського простору. Наприклад у Росії ще з 2001 р. діє Московський трудовий арбітражний суд. Він вирішує спори за позовами трудових колективів у строк до 5 днів. У 2004 р. на парламентських слуханнях в Держдумі РФ було виголошено, що у 2006 році буде створено спеціальну систему трудових судів, які вирішуватимуть питання «від затримки зарплати до дискваліфікації спортсменів». Щоправда, ідея не була реалізована. У Білорусі провідна роль у вирішенні колективних трудових спорів відведена Республіканському трудовому арбітражу.

Як справедливо зазначає І.Я. Кисельов, способи вирішення трудових спорів у різних країнах можна звести до двох загальних видів: примирно-третейський та судово-адміністративний розгляд<sup>11</sup>.

Вважається, що детально і чітко розроблений юридичний механізм вирішення трудових спорів поряд з обмеженим набором процедурних формальностей приводить до найбільш гармонійного вирішення спорів, зниження кількості числа страйків і локаутів, дозволяє успішно поєднати інтереси сторін. Позитивним прикладом такої юридичної системи називають систему ФРН, де колективні договори і саме законодавство доволі чітко регламентують вирішення трудових спорів і соціальні партнери задоволені існуючою схемою. Однак є країни, в яких таке правило не знаходить свого підтвердження. Так, у державному секторі Японії діє детально врегульована система вирішення трудових спорів яка, на думку місцевих спеціалістів, погано реалізується на практиці саме в силу надмірної правової регламентації і формалізму. А система, яка склалася у приватному секторі економіки (що базується на традиціях і неформальних домовленостях) діє значно ефективніше. Моральні норми та звичаї у цій країні виконуються соціальними партнерами краще, ніж норми законодавства<sup>12</sup>.

Форми трудового судочинства на Заході мають ряд відмінностей із звичайним цивільним процесом: судові процедури включають допустимість доказів, більш гнучкі і оперативні. У країнах Європи широко використовуються досудові методи врегулювання трудових спорів у формі третейського розгляду і примирення. Такий розгляд, що проходить зазвичай в усній формі, може бути частиною судового процесу або самостійною дією. Останнє стосується трудової юстиції у Великобританії, Франції та Італії, де третейська процедура примирення є першочерговою стадією врегулювання спору. У Іспанії, згідно з королівським наказом №5 від 26 січня 1979 року, жоден суд з трудових спорів не приймає до розгляду позов, поки не здійснена спроба примирення сторін місцевими органами Інституту посередництва, арбітражу та примирення. На практиці особливої різниці між посередництвом, примиренням і третейським розглядом не проводиться. Певне значення для результату даної процедури має склад посередників. У всіх країнах, за виключенням Франції, де у проюдомальних судах засідають непрофесійні судді, функції третейського примирення виконують професійні судді-юристи або державні чиновники з юридичною освітою. Також у них беруть участь засідателі від працівників та роботодавців. У ФРН, Швеції, Данії та Ізраїлі суди на будь-якій стадії розгляду справи спонукають сторони до мирової угоди і примирення. Участь професійних суддів як на попередній стадії розгляду справи, так і на стадії судового розгляду сприяє оперативному вирішенню конфлікту.

Трудовий процес передбачає наявність спеціальних судових органів і суддів, які здаті кваліфіковано і в короткі строки вирішити заяву працівників чи роботодавців. Трудові суди – це найбільш розповсюджені органи для вирішення трудових спорів про працю. До переваг спеціалізованих судів прийнято відносити швидкість і неформальність розгляду, дешевизну, а також більш високий рівень професіоналізму суддів, що спеціалізуються на справах цієї категорії<sup>13</sup>.

В наш час спеціалізовані суди з трудових спорів існують у багатьох країнах: Великобританії, Німеччині, Австрії, Бельгії, Швейцарії, Швеції, Норвегії, Фінляндії, Канаді, Новій Зеландії, Японії, Ізраїлі, Франції. Умовно можна виділити дві моделі організації судів з трудових справ. У перших суди з трудових справ створюються на паритетній основі з суддів, які висуваються об'єднаннями підприємців і профспілками. У других склад суду з трудових справ формується з професійного судді і двох суспільних суддів, які призначаються за поданням роботодавців, їх об'єднань чи профспілок.

Отже, критеріями поділу зарубіжних країн на групи є форма організації трудової юстиції та обсяг компетенції судових органів. За першим критерієм можна виділити групи країн, в яких: діють спеціалізовані трудові суди; трудові спори розглядають загальні цивільні суди; трудові спори розглядають спеціальні адміністративні органи. За другим критерієм виділяють країни: суди яких розглядають тільки індивідуальні трудові спори; суди яких розглядають індивідуальні трудові спори та колективні трудові спори позовного характеру; компетенція суду яких поширюється на індивідуальні трудові спори, колективні трудові спори як позовного, так і непозовного характеру.

Враховуючи досвід зарубіжних країн з метою підвищення ефективності судового захисту трудових прав громадян і зв'язку з тим, що сьогодні існує багато проблем щодо вирішення місцевими загальними судами трудових спорів, ряд фахівців вважає за необхідність створення в Україні спеціалізованої трудової юстиції. До компетенції спеціалізованих трудових судів України пропонується включити: вирішення індивідуальних трудових спорів, спорів про визнання страйку незаконним, колективних трудових спорів у випадку законодавчої заборони страйку й неврахування сторонами спору рекомендацій Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Як бачимо, світова законодавча та в цілому юридична практика напрацювала відповідний правовий механізм функціонування системи трудового судочинства, який необхідно вивчати, впроваджувати та вдосконалювати в Україні.

**1.** *Трудовое* и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / Под ред. Э.Б. Френкель. – М.: Юристъ, 2002. – С. 437. **2.** *Лушиников А.М., Лушиникова М.В.* Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т.1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – М.: Статут, 2009. – С. 206. **3.** *Силин А.* Трудовая юстиция: практика западных стран // *Человек и труд*. – 1998. – № 6/98. – С. 64-69. **4.** *Люттов Н. Л.* Мирные процедуры разрешения коллективных трудовых споров (международный и сравнительно-правовой анализ) // *Труд за рубежом*. – 2002. – № 2. – С. 3-15. **5.** *Безнасюк А.С., Рустамов Х.У.* Судебная власть: Учебник для вузов. – М.: Юнити-Дана; Закон и право, 2002. – С. 125. **6.** *Никеров Г.И.* Административно-процессуальное право США // *Государство и право*. – 1997. – № 12. – С. 102-106. **7.** *Орбещ В.М., Вороненков Д.Н.* Судебная реформа в Российской Федерации: вопросы теории и практики // *Представительная власть – 21 век: законодательство, комментарии, проблемы*. – М., 2006. – № 2. – С.33; 31-34. **8.** *Киселев И.Я.* Зарубежное право. – М.: Норма, 1998. – С. 257. **9.** *Силин А.* Трудовая юстиция: практика западных стран // *Человек и труд*. – №6/98. – С. 64-69. **10.** *Орбещ В.М.* Трудовая юстиция в зарубежных странах и проблемы ее становления в Российской Федерации: Автореф. дис. ... доктора юрид. наук. – М., 2006. – С.19. **11.** *Киселев И.Я.* Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. – М., 1999. – С. 266. **12.** *Люттов Н. Л.* Цит. работа. **13.** Там же.