

ПРОЦЕСУАЛЬНІ ПРАВОВІДНОСИНИ В СФЕРІ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Анализируются процессуальные правоотношения по рассмотрению трудовых споров. Дается общее понятие процессуальных правоотношений по рассмотрению трудовых споров, раскрыты основные принципы, определяющие указанные правоотношения, дана сравнительная характеристика основных теорий деления процессуальных правоотношений по видам. Затронута проблема дальнейшего совершенствования законодательства в части законодательного закрепления понятия процессуальных правоотношений по рассмотрению трудовых споров.

This article is given over to legal proceedings in the field of consideration of labor disputes. More specifically, the article explains the general notion of legal proceedings in the field of consideration of labor disputes, reveals general principles that determine the specified legal relations. Moreover, it is given a comparative analysis of basic theories concerning the legal proceedings breakdown by types. In addition the article touches on the aspects of successive legislative improvement in terms of legislative consolidation of legal proceedings in the field of consideration of labor disputes.

Питання трудових процесуальних правовідносин, хоч і не отримало загального поширення, але й не є новим у трудовому праві. Воно розглядалось такими вченими, як С.А. Голощапов, В.Н. Толкунова, Л.О. Ніколаєва, В.В. Лазор та ін. Поняття процесуальних правовідносин невід’ємно пов’язане з поняттям процесу в цілому. Так, С.А. Голощапов дає загальне поняття процесу, яке аналогічне з наявними в науковій літературі поняттями цивільного, адміністративного та кримінального процесу: «Процесом називається особлива форма застосування норм права, тобто особливий порядок діяльності уповноважених на те органів з розгляду спорів, що виникають між суб’єктами правовідносин, та застосування заходів впливу (спонування) щодо суб’єкта цих правовідносин, що порушив норми права»¹. Проте зазначене визначення дещо суперечливе. Так, немає необхідності підкреслювати особливу форму застосування норм права, особливий порядок діяльності, що дозволить думати про наявність інших, загальних, форм та порядків.

Юридичне поняття процесу завжди ототожнювалось із розглядом справ у суді, тому багато науковців при визначенні цього поняття брали за основу поняття цивільного процесу. Так, Л.О. Ніколаєва визначає поняття процесу, виходячи із положень ст.1 Основ цивільного судочинства Союзу РСР та союзних республік, а саме: «законодавство про цивільне судочинство встановлює порядок розгляду справ за спорами, що виникають із цивільних, сімейних, трудових та колгоспних правовідносин, справ, що виникають із адміністративно-правових відносин та справ особливого провадження»².

Поняття цивільного, адміністративного, кримінального процесу не викликають жодного питання. Виділення ж в окреме поняття процесу сімейного науковці не розглядали, адже потреби регулювання порядку розгляду цієї категорії справ

не виходять за межі судочинства і задовольняються нормами цивільного процесуального права.

Набагато складніші справи із визначенням трудового процесу. Адже процедура вирішення трудових спорів не вичерпується тільки розглядом у суді, який також має свої, властиві тільки трудовим спорам властивості. Основними нормативно-правовими актами у сфері регулювання порядку розгляду трудових спорів є Кодекс законів про працю України та Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Так, ст. 221 Кодексу законів про працю визначає, що індивідуальні трудові спори розглядаються комісіями з трудових спорів та районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами. Що стосується колективних трудових спорів (конфліктів), то тут діє норма ст. 7 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», відповідно до якої колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються або примирною комісією, або трудовим арбітражем.

Отже, в Україні фактично не передбачений судовий порядок розгляду колективних трудових спорів, і відповідно до законодавства колективні трудові спори вирішуються шляхом примирливо-третейських процедур, для чого і передбачені примирні комісії та трудовий арбітраж.

При розгляді поняття трудового процесу не можна оминати той факт, що розгляд трудових спорів базується на конкретних принципах, які визначають специфічні особливості порядку розгляду трудових спорів і конфліктів. Так, до числа принципів розгляду трудових спорів і конфліктів належать насамперед демократизм, доступність і безоплатність звернення, гласність і об'єктивність, швидкість реагування, швидкість і реальність виконання рішень з трудових спорів³.

Слушку характеристику принципам розгляду трудових спорів дав В.В. Лазор, на чому варто зупинитися.

1. Принцип демократизму полягає в тому, що низка юрисдикційних органів (комісія з трудових спорів, примирлива комісія, трудовий арбітраж) створюються за безпосередньої участі працівників⁴. За сучасних умов із принципу демократизму випливає самостійний принцип – принцип соціального партнерства, яка означає співробітництво між органами державної влади і представниками сторін трудових відносин з метою розвитку економіки, поліпшення умов праці й підвищення життєвого рівня трудящих⁵.

2. Доступність і безкоштовність звернення полягає в тому, що форма звернення працівника за вирішенням трудового спору не повинна призводити до жодних матеріальних витрат, оскільки звернення до будь-якого юрисдикційного органу не передбачає стягнення з працівника державного збору та інших витрат по справі. До згаданого принципу можна віднести і те, що нині працівнику надано право звертатися до суду за захистом своїх прав безпосередньо, оминаючи КТС.

3. Гласність та об'єктивність полягає у відкритому розгляді трудових спорів у будь-якому юрисдикційному органі, на засіданнях яких можуть бути присутні всі бажаючі, розгляд спору має публічний характер, будь-які висновки зі спору підлягають мотивації. Сторони, що сперечаються, вправі заявляти мотивоване відведення особам, які розглядають трудовий спір, якщо в них є причини піддавати сумніву їх об'єктивність. Безумовне дотримання зазначеного принципу під час розгляду трудового спору має стати обов'язком юрисдикційних органів. Адже практика показує, що багато рішень, винесених по трудових спорах судами першої інстанції, згодом скасовуються судом апеляційним. У більшості випадків підставою скасування є неповнота досліджень обставин справи.

4. Принцип швидкості реагування полягає у законодавчому встановленні досить стислих процесуальних термінів при розгляді трудових спорів, що сприяє оперативному захисту порушених прав шляхом винесення рішення, спрямованого на їх поновлення. Встановлення коротких процесуальних термінів для розгляду відповідними юрисдикційними органами трудових спорів має за мету створення механізму ефективного захисту інтересів сторін, що сперечаються. Однак встановлені у законодавстві стислі строки звернення працівників до юрисдикційного органу, хоча й сприяють короткостроковості існування індивідуального трудового спору або конфлікту, але при цьому дещо обмежують право працівників на захист. Українське трудове право не використовує термін «позовна давність». Водночас деякі вчені вважають, що встановлений законом відрізок часу для звернення до юрисдикційного органу за захистом порушеного трудового права або законного інтересу є позовним або давнім терміном⁶. Зазначена позиція є досить об'єктивною, оскільки за своєю правовою природою цивільно-правова категорія «позовна давність» і категорія трудового права «термін звернення», по суті, ідентичні.

5. Швидкість і реальність виконання рішень з трудових спорів. Цей принцип полягає в поновленні у короткий термін порушеного права. Задля виконання зазначеного принципу законодавством встановлені певний порядок і чіткі терміни реалізації рішень юрисдикційних органів. Наприклад, рішення комісії з трудових спорів повинно бути виконане у триденний термін по закінченні десяти днів, передбачених на їх оскарження, або негайно – у випадках, що стосуються поновлення на роботі⁷.

Крім того, вчені визначають додаткові принципи розгляду трудових спорів: забезпечення захисту трудових прав працівників; рівність сторін перед законом; забезпечення законності при вирішенні трудових спорів⁸. Слід відзначити, що принцип забезпечення трудових прав працівників є галузевим принципом трудового права, а рівність сторін перед законом і забезпечення законності – це загальні принципи системи права.

Відповідно до вищезазначених принципів між кожною зі сторін трудового спору або конфлікту і юрисдикційним органом, що розглядає цю трудову розбіжність, виникають процесуальні правовідносини з розгляду трудових спорів або конфліктів. Ці правовідносини визначають: по-перше, послідовність дій, спрямованих на досягнення певної мети – захисту і поновлення порушеного трудового права або реалізацію законного інтересу; по-друге, змістом зазначених правовідносин є сукупність дій їх суб'єктів, які вони зобов'язані або можуть проводити для встановлення істини у справі й поновлення порушеного права або для досягнення реалізації трудового інтересу однієї зі сторін⁹.

Багато вчених висловлюють думку про те, що правовідносини з розгляду трудових спорів поділяються на три види залежно від того, яким юрисдикційним органом розглядається спір. Так, виділяють трудові процесуальні правовідносини. У цьому випадку юрисдикційним органом виступає комісія з трудових спорів, примирлива комісія або трудовий арбітраж, тобто створення юрисдикційних органів, їх компетенція, порядок діяльності регулюються виключно нормами трудового права. Якщо трудовий спір розглядається у суді, то процесуальні правовідносини, які виникають, називаються цивільними процесуальними правовідносинами, оскільки порядок вирішення трудових спорів регулюється нормами цивільного процесуального права. Коли трудовий спір розглядає вищий орган (у порядку підпорядкованості), то виникають адміністративно-процесуальні правовідноси-

ни, врегульовані, на думку прихильників цієї позиції, головним чином нормами адміністративного процесуального права.

Проте не можна повністю погодитися з такою позицією, адже всі названі процесуальні відносини нерозривно пов'язані з трудовими правовідносинами, у яких перебувають сторони, що сперечаються. Крім цього, суб'єктами цих відносин є сторони трудових правовідносин, а саме: спір поза залежністю від юрисдикційного органу вирішується виключно на підставі матеріальних норм трудового права.

Не можна оминати увагою і те, що в цивільному процесі передбачені спеціальні норми, які регулюють розгляд трудових спорів, у зв'язку з чим не можна ототожнювати цивільні та трудові процесуальні правовідносини. Відтак всі правовідносини з вирішення трудових спорів мають характерну трудову природу й внаслідок цього є саме трудовими процесуальними правовідносинами.

Отже, поза залежністю від органу, що розглядає трудовий спір, існує єдине трудове процесуальне правовідношення з розгляду трудового спору. Це правовідношення можна поділити на три послідовні стадії, які характеризуються наявністю певних правочинностей і юридичних обов'язків їх учасників. Перша стадія – відносини, пов'язані зі зверненням до відповідного юрисдикційного органу. Адже саме факт звернення до юрисдикційного органу є необхідним елементом фактичного складу для виникнення трудового спору або трудового конфлікту і породжує процесуальні правовідносини з розгляду цього спору або конфлікту. Друга стадія – відносини, пов'язані із розглядом і вирішенням спору або конфлікту між сторонами. Обов'язковими суб'єктами на цій стадії процесуального правовідношення є: сторона, яка вважає своє трудове право порушеним, або яка претендує на задоволення своїх вимог щодо встановлення умов праці; сторона, до якої пред'являється претензія; юрисдикційний орган, що розглядає трудовий спір або конфлікт. На цій стадії також можуть з'явитися інші особи, що беруть участь у справі, – свідки, експерти. Процесуальні правовідносини виникають між юрисдикційним органом і кожною особою, яка бере участь у справі. Сторони, що сперечаються, зобов'язані надавати докази на підтвердження своїх вимог або у спростування пред'явлених домагань, давати пояснення, відповідати на питання. Інші особи, що беруть участь у справі, також повинні давати пояснення й відповідати на питання. Юрисдикційний орган зобов'язаний дослідити всі наявні докази, вивчити всі обставини по справі й на підставі цього винести мотивоване рішення з трудового спору або конфлікту. Третя стадія – виконання прийнятих рішень. Якщо працедавець не виконує прийняте рішення добровільно, працівник вправі наполягати на його виконанні через судового виконавця. Правовідносини в цьому випадку виникають, з одного боку, між працівником і судовим виконавцем, що проводить примусове виконання рішення з трудового спору, а з іншого боку між судовим виконавцем і працедавцем, зобов'язаним виконати рішення з трудового спору.

На думку деяких вчених, характеризуючи увесь процес вирішення трудових спорів, не можна вважати, що він регулюється тільки нормами трудового права, оскільки має місце вирішення трудових спорів у суді. Так само не можна вважати, що цей процес регулюється нормами цивільного процесуального права, оскільки трудові спори вирішуються і у позасудовому порядку. Водночас будь-який спір, вирішений у позасудовому порядку, може стати предметом розгляду в суді. З цього випливає, що відносини з розгляду трудових спорів входять до сфери дії двох галузей права – трудового та цивільного процесу. І навіть у тих випадках, коли трудовий спір розглядається лише за нормами трудового або цивільно-

процесуального права, зберігається презумпція подвійного регулювання процесуальних правовідносин, пов'язаного із вирішенням трудового спору.

Отже, трудовий спір не може бути розглянутий лише за нормами цивільного процесуального права. При розгляді трудового спору в суді існує подвійне регулювання процесуальних відносин, пов'язаних із вирішенням трудового спору, – 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 при розгляді трудових спорів.

Отже, процесуальні правовідносини з розгляду трудових спорів не належать повною мірою ані до трудового права, ані до цивільно-процесуального права. Тому можна визначити процесуальні правовідносини з питань вирішення трудових спорів як врегульовані нормами права відносини між кожним учасником трудової розбіжності й певним юрисдикційним органом, правомочним виносити рішення із зазначеного спору або конфлікту, що стосуються відкриття провадження, розгляду трудового спору (конфлікту), прийняття та виконання рішення за ними.

Проблематика закріплення на законодавчому рівні процесуальних правовідносин з питань вирішення трудових спорів є нагальною і досі, 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 (в тому числі специфіки їх вирішення) за предметом спору тощо. Відтак результати дослідження зазначеної проблематики є важливими при прийнятті нових та вдосконаленні чинних нормативно-правових актів

1. Голощапов С.А., Толкунова В.Н. Трудовые споры в СССР. Уч. пособие. – М., 1967. – С. 33. 2. Николаева Л.А. Защита трудовых прав советских граждан. – Алма-Ата, 1971. – С. 52. 3. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Уч. пособие. – М., 1995. – С. 335. 4. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія. – Луганськ, 2004. – С. 77. 5. Словарь по трудовому праву / Под ред. Ю.П.Орловского. – М., ... – С. 448. 6. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Цит. работа. – С. 390–391. 7. Кодекс законів про працю України // Право України. – 1996. – № 2–3. – Ст. 229, ч. 5 ст. 235. 8. Трудовое право / Под ред. О.В.Смирнова. – М., 1997. – С. 374–375. 9. Лазор В.В. Цит. праця. – С. 86.