

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.06.62>

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВИЗНАЧЕННЯ СУДОВОЇ ЮРИСДИКЦІЇ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Олійник О.О.,

аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені проф. О.І. Процевського Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди

Олійник О.О. Сучасний стан та перспективи визначення судової юрисдикції трудових спорів.

У статті проаналізовано сучасний стан та запропоновано перспективи визначення судової юрисдикції трудових спорів. Оскільки на практиці виникає питання, в який же суд потрібно звернутися для вирішення трудового спору, так як спеціалізованих трудових судів і до цього часу немає. Адже якщо громадяни звертаються до суду, який не є компетентним у розгляді спору, то відповідно настають наслідки, такі як відмова у відкритті провадження або вже відкрите провадження закривається у зв'язку з тим, що спір не підлягає розгляду в юрисдикції саме цього суду. І тому питання, зокрема із визначенням юрисдикції справ у сфері трудових правовідносин набувають важливого значення. Зазначено, що питання юрисдикції спорів у сфері трудового права завжди було спірним у судовій системі. Перш за все це пов'язано з тим, що трудове право охоплює в собі не лише відносини, що випливають з трудового договору, а й з імперативних норм, такі як праця державних службовців, прокурорів, суддів, поліцейських, дипломатів тощо. Зроблено висновок щодо необхідності врегулювання у трудовому законодавстві з урахуванням практики Європейського Суду з прав людини та спеціалізованих (трудових) судів Європейського Союзу питання стосовно судової юрисдикції, передбачивши правову норму, в якій були б закріплені чіткі критерії визначення та розмежування судової юрисдикції під час вирішення спорів щодо захисту трудових прав. Також одним із напрямків розширення прав працівників на судовий захист в Україні в перспективі повинно стати створення спеціалізованих трудових судів. Оскільки в порівнянні із судами загальної юрисдикції спеціалізовані трудові суди надають учасникам цілий ряд переваг: кваліфікований розгляд справи; процедура розгляду позбавлена багатьох формальностей, притаманних цивільному процесу; швидкість і економічність розгляду спору.

Ключові слова: працівник, роботодавець, трудові права, захист, трудові спори, судова

юрисдикція, національне законодавство, міжнародна практика.

Oliinyk O.O. Current state and prospects of determining the judicial jurisdiction of labor disputes.

The article analyzes the current state and offers prospects for determining the judicial jurisdiction of labor disputes. Since in practice the question arises as to which court should be addressed to resolve a labor dispute, since there are no specialized labor courts to date. After all, if citizens turn to a court that is not competent to consider a dispute, then the consequences will follow, such as a refusal to open a proceeding or an already opened proceeding is closed due to the fact that the dispute is not subject to consideration in the jurisdiction of this particular court. And that's why issues, in particular, with the determination of the jurisdiction of cases in the field of labor relations, are becoming important. It is noted that the issue of jurisdiction of disputes in the field of labor law has always been controversial in the judicial system. First of all, this is due to the fact that labor law includes not only relations arising from the employment contract, but also from imperative norms, such as the work of civil servants, prosecutors, judges, policemen, diplomats, etc. A conclusion was made regarding the need to regulate in labor legislation, taking into account the practice of the European Court of Human Rights and specialized (labor) courts of the European Union, the issue of judicial jurisdiction, providing for a legal norm that would establish clear criteria for determining and delimiting judicial jurisdiction during the resolution of disputes regarding protection of labor rights. Also, in the future, one of the directions of expanding the rights of employees to judicial protection in Ukraine should be the creation of specialized labor courts. Since, in comparison with courts of general jurisdiction, specialized labor courts provide participants with a number of advantages: qualified consideration of the case; the review procedure is devoid of many formalities inherent in the civil process; speed and cost-effectiveness of dispute resolution.

Key words: employee, employer, labor rights, protection, labor disputes, court jurisdiction, national legislation, international practice.

Постановка проблеми. Стаття 6 Європейської конвенції про захист прав людини гарантує кожному право на справедливий судовий розгляд, тобто право кожного, у разі спору про його цивільні права й обов'язки, або при пред'явленні йому кримінального обвинувачення на справедливий та публічний розгляд справи у розумний строк незалежним та безстороннім судом, встановленим законом. Водночас проблема захисту прав і свобод людини та громадянина, у тому числі й у сфері праці, завжди була, є й нині однією з найбільш важливих і одночасно складних для будь-якої держави. Так, у вітчизняній судовій практиці виявляється стала тенденція зростання кількості справ, пов'язаних із розглядом трудових спорів саме у судах. Тому вдосконалення механізму правового захисту прав і законних інтересів сторін трудових правовідносин є важливим питанням, без виконання якого неможливий розвиток економіки. Відтак пріоритетами новітньої реформи ринку праці повинно бути вироблення новітньої та сучасної концепції врегулювання трудових спорів, які виникають із трудових правовідносин, оскільки вони найбільш тісно переплітаються із такими важливими чинниками, як трудові права, потреби та інтереси працівника і роботодавця. Адже інтереси роботодавця і працівника є часто протилежними за суттю, а тому конфлікти між ними неминучі. Так, останнім часом кількість трудових спорів зростає щодо оплати праці, часу відпочинку, соціального страхування, гарантійних та компенсаційних виплат, порядку ведення трудових книжок. Не втрачають своєї актуальності й трудові спори, пов'язані з припиненням трудових договорів, певну частку з яких становлять вимоги щодо правомірності або неправомірності укладення строкових трудових договорів або контрактів.

І як наслідок виникає питання, в який же суд потрібно звернутися для вирішення трудового спору, так як спеціалізованих трудових судів і до цього часу немає. Адже якщо громадяни звертаються до суду, який не є компетентним у розгляді спору, то відповідно настають наслідки, такі як відмова у відкритті провадження або вже відкрите провадження закривається у зв'язку з тим, що спір не підлягає розгляду в юрисдикції саме цього суду. І тому питання, зокрема із визначенням юрисдикції справ у сфері трудових правовідносин набувають важливого значення.

Стан опрацювання. Окремі проблемні питання щодо вирішення трудових спорів у судовому порядку у своїх наукових дослідженнях розглядали: В. Венедіктов, С. Венедіктов, С. Вишневецька, В. Костюк, С. Лукаш, Л. Могілевський, О.

Обушенко, П. Пилипенко, Є. Подорожній, О. Процевський, М. Шуило, О. Ярошенко та ін.

Мета статті проаналізувати сучасний стан та запропонувати перспективи визначення судової юрисдикції трудових спорів.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до ст. 124 Конституції України юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі [1]. Згідно з п. 8 постанови Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 № 9 «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» зазначено, що з урахуванням конституційного положення про те, що правосуддя в Україні здійснюється виключно судами, юрисдикція яких поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі (ст. 124 Конституції), судам підвідомчі всі спори про захист прав і свобод громадян. Суд не має права відмовити особі у прийнятті позовної заяви чи скарги лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку [2]. Відповідно до позиції судової колегії в цивільних справах Верховного Суду України конституційне положення щодо поширення юрисдикції судів на всі правовідносини означає, насамперед, що повноваження в порядку цивільного судочинства здійснюється за всіма вимогами, які не є предметом інших видів судочинства, а також, що недодержання чинного порядку попереднього судового розгляду деяких спорів саме по собі не може бути підставою для позбавлення особи права на судовий захист [3].

Водночас питання юрисдикції спорів у сфері трудового права завжди було спірним у судовій системі. Перш за все це пов'язано з тим, що трудове право охоплює в собі не лише відносини, що випливають з трудового договору, а й з імперативних норм, такі як праця державних службовців, прокурорів, суддів, поліцейських, дипломатів тощо.

Нормативно-правову базу для розгляду трудових спорів складають Кодекс законів про працю України (гл. XV «Індивідуальні трудові спори»), Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998, а також інші нормативно-правові акти. Що ж до прикладів практики застосування чинного законодавства з приводу розгляду трудових спорів, то вони містяться переважно в положеннях постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 та рішеннях Конституційного Суду України.

Так, аналізуючи чинний КЗпП України (статті 221–241¹), слід зазначити, що ним окреслюються лише загальні приписи щодо розгляду трудових спорів КТС та судами [4]. Як зазначає В. Бонтлаб, змістовний теоретико-правовий аналіз положень КЗпП України дає підстави констатувати, що: 1) наявна модель урегулювання індивіду-

альних трудових спорів не відповідає динаміці соціально-економічних змін та потреб формування ринку праці; 2) врегулювання спорів у КТС потребує вдосконалення через паритетне врахування не лише інтересів працівників, а також роботодавця; 3) здійснення належного кадрового забезпечення КТС; 4) удосконалення процедури врегулювання трудових спорів у суді крізь призму запровадження чіткої системи правил та процедур у межах трудового та трудового процесуального законодавства [5, с. 135-136]. У свою чергу М. Іншин робить висновок, що чинне законодавство, яке регулює порядок вирішення трудових спорів між працівниками і роботодавцями, нині не відповідає наявним суспільним відносинам, а в деяких випадках і Конституції України, чим порушується її ст. 8, яка встановила правило, за яким закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні їй відповідати [6].

Принципових, суттєвих змін та корекцій щодо вирішення трудових спорів не вносять також і положення проєкту Трудового кодексу України. Так, у ст. 2, визначивши принципи правового регулювання трудових відносин, зовсім не вказується на принципи правової охорони й захисту трудових прав, а визначаються в проєкті ТК лише особливості розгляду індивідуальних трудових спорів (статті 367–385) [7].

Згідно ж Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [8] трудові спори вирішуються примирною комісією, трудовим арбітражем, Національною службою посередництва та примирення або судом, у випадках, коли мовиться про визнання законності чи незаконності страйку або примушування до участі чи неучасті в ньому. При цьому крайньою формою вирішення всіх колективних трудових спорів зазначено страйк.

Водночас важлива роль у цьому питанні сьогодні відведена нормам цивільного процесуального законодавства, яке визначено як універсальний інструмент захисту прав та охоронюваних законом інтересів суб'єктів трудових правовідносин у судовому порядку. Так, відповідно до ч. 1 ст. 19 ЦПК України суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи, які виникають із цивільних, земельних, трудових, сімейних, житлових та інших правовідносин, крім справ, розгляд яких здійснюється в порядку іншого судочинства, приміром господарського. Разом з тим норми Кодексу не встановлюють особливої процедури врегулювання індивідуальних трудових спорів, надаючи перевагу загальним правилам врегулювання спорів у порядку цивільного судочинства [9]. Як зазначає І. Колосов, «із 16-ти статей чинного ЦПК, що регулюють виконання судових рішень, 3 взагалі не стосуються трудових спорів, 1 – частково, 1 – входить у явну суперечність з чинним КЗпП, а 4 потре-

бують серйозного доопрацювання. При цьому, норми про негайне виконання рішення суду про присудження працівникові виплати заробітної плати в межах місячного платежу та поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника є доцільними, оскільки мають відображення і у чинному КЗпП, а тому мають бути запозичені для потреб трудового процесу» [10, с. 141-142]. Таким чином, робить висновок дослідник, більше половини норм цивільного процесу, які регулюють питання виконання судових рішень або зовсім, або у певній мірі не підходять для потреб трудового процесу. І тому під час розробки Трудового процесуального кодексу слід урахувати наступні особливості виконання судових рішень у індивідуальних трудових спорах: 1) норми цивільного процесуального закону, які не стосуються трудових спорів, не повинні бути застосовані; 2) строками пред'явлення до виконання виконавчий лист у справах про трудові спори не має бути обмежений, хоча б з огляду на те, що, зокрема, вимоги про стягнення нарахованої, але невикраченої заробітної плати працівникові у чинному КЗпП України жодними строками не обмежені; 3) відстрочка і розстрочка виконання рішення суду в трудовому процесі не є потрібними, так само як і встановлення способу виконання рішення суду; 4) для потреб трудового процесу достатньо завідомо неправдивих показань свідка та/або використання підроблених документів як підстави для повороту виконання рішення суду, якщо така підробка була встановлена набувшим чинності вироком суду у кримінальному провадженні [10, с. 143-144].

Водночас, ураховуючи, що суб'єктний склад трудових правовідносин є доволі неоднорідним (від пересічного працівника до державного службовця), виникають проблеми щодо визначення юрисдикції трудових спорів, оскільки такі сторони трудових правовідносин мають різний правовий статус, та й до того ж предмет спору та характер спірних матеріальних правовідносин теж різняться. Наразі найбільше питань виникає саме щодо розмежування цивільної та господарської юрисдикції з питання вирішення майнових трудових спорів (приміром, щодо стягнення заборгованості із заробітної плати), що нерідко стає приводом для звернення з відповідним позовом до Європейського Суду з прав людини. На цю проблематику у своїх працях звертає увагу й М. Шумило, зазначаючи, що питання юрисдикції спорів завжди було спірним у судовій системі. Як зауважує вчений «в теорії трудового права питання юрисдикції спорів взагалі не піднімалось, а отже шукати критеріїв розмежування юрисдикційності спорів у наукових працях вчених-трудо-виків даремно. Це зумовлено, перш за все, тим, що теорія трудового права досі не пододала кризу ідентичності та не виробила зрозумілого та за-

гально визнаного предмета трудового права. Це зумовлено посттоталітарними сторінками історії трудового права, коли у період 20-30-х років минулого століття договірне регулювання трудових відносин було поступово нівельовано адміністративним втручанням з боку держави. І поки в науці трудового права продовжують точитися дискусії, законодавець із оновленням законодавчої бази у різних сферах вибудовує нові правові конструкції, які відносять ті чи ті відносини до певних галузей права. Це зумовлено об'єктивними факторами. Новими ринковими викликами чи спробами вдосконалити державне адміністрування» [11].

Підтримуючи інших дослідників, вважаємо, що при вирішенні цього питання важливою є міжнародна практика з вирішення трудових спорів, яка передбачає поділ трудових спорів за предметом спору на спори інтересів та спори права. Так, з позиції МОП спір права – це спір щодо порушення або тлумачення існуючого права (або зобов'язання), закріпленого в законодавстві, колективній угоді або трудовому договорі. Його сутність полягає у твердженні, що працівник або група працівників не отримали того, що їм належне по праву. Спір інтересів виникає з незгоди щодо майбутніх прав і зобов'язань і зазвичай є результатом невдалих переговорів щодо укладання колективної угоди. Спір інтересів породжується не наявними правами, а інтересом однієї зі сторін створити таке право через включення його до колективної угоди і спротивом іншої сторони [12].

Також переконанні, що питань стосовно вирішення трудових спорів, пов'язаних із визначенням юрисдикції суду, можна було б уникнути, якщо б діюче трудове законодавство України не було позбавлене спеціальної норми, якою б урегулювалися питання щодо судової юрисдикції. Тому в трудовому законодавстві необхідно з урахуванням практики Європейського Суду з прав людини та спеціалізованих (трудових) судів Європейського Союзу врегулювати питання щодо судової юрисдикції, передбачивши правову норму, в якій були б закріплені чіткі критерії визначення та розмежування судової юрисдикції під час вирішення спорів щодо захисту трудових прав. Зокрема, тенденціями вдосконалення нормативно-правового забезпечення вирішення трудового спору (конфлікту), з погляду науковців, є: а) формування концепції вирішення трудових спорів (конфліктів); б) здійснення сучасної кодифікації трудового законодавства; в) здійснення сучасної кодифікації трудового процесуального законодавства; г) розробка та ухвалення сучасного Трудового та Трудового процесуального кодексів України [13, с. 23], який би врегулював існуючі колізії трудового та цивільного процесуального законодавства та містив би прості й доступні для розуміння

працівників норми щодо розгляду та вирішення трудових спорів.

Також одним із напрямків розширення прав працівників на судовий захист в Україні в перспективі повинно стати створення спеціалізованих трудових судів. Оскільки в порівнянні із судами загальної юрисдикції спеціалізовані трудові суди надають учасникам цілий ряд переваг: кваліфікований розгляд справи; процедура розгляду позбавлена багатьох формальностей, притаманних цивільному процесу; швидкість і економічність розгляду спору [14, с. 344]. І головне це можливість урахування ними специфіки трудових спорів при розгляді конкретних судових справ. Отже, впровадження спеціалізованих трудових судів в Україні сприятиме не тільки підвищенню ефективності судової системи, а й захисту трудових прав найманих працівників. Оскільки діюча сьогодні система та процесуальна форма судового захисту в сфері трудових прав відстає від вимог оперативності й якості розгляду трудових спорів [15, с. 176].

Висновки. Отже, підводячи підсумок викладеному, ми дійшли висновку, підтримуючи позиції інших дослідників з розглядуваної проблематики, щодо необхідності врегулювання у трудовому законодавстві з урахуванням практики Європейського Суду з прав людини та спеціалізованих (трудових) судів Європейського Союзу питання стосовно судової юрисдикції, передбачивши правову норму, в якій були б закріплені чіткі критерії визначення та розмежування судової юрисдикції під час вирішення спорів щодо захисту трудових прав. Також одним із напрямків розширення прав працівників на судовий захист в Україні в перспективі повинно стати створення спеціалізованих трудових судів. Оскільки в порівнянні із судами загальної юрисдикції спеціалізовані трудові суди надають учасникам цілий ряд переваг: кваліфікований розгляд справи; процедура розгляду позбавлена багатьох формальностей, притаманних цивільному процесу; швидкість і економічність розгляду спору.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України : Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Голос України*. 1996. 13 лип. № 128.
2. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя : постанова Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 № 9. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>
3. Правові позиції щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ: загальні положення цивільного процесуального законодавства. *Бюлетень законодавства і юридичної практики України*. 1998. № 8. С. 124.

4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375
5. Бонтлаб В.В. Проблеми теорії та практики нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) : дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, 2019. 437 с.
6. Іншин М. Особливості вирішення трудових спорів у порядку господарського судочинства. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 12 (250). С. 105–108.
7. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
8. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>
9. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18.03.2004 № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text>
10. Колосов І.В. Процедурні та процесуальні норми як інструмент запобігання та вирішення трудових спорів : дис. ... д-ра філософії за спеціальністю 081 «Право» / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2020. 223 с
11. Шумило М. Юрисдикція суду щодо спорів у сфері праці: практика Великої Палати Верховного Суду. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/172146-yurisdiktsiya-sudu-schodo-sporiv-u-sferi-pratsi-praktika-velikoyi-palati-verkhovnogo-sudu>
12. Labour legislation guidelines. URL: <http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/lhg/noframes/ch4.htm#3>
13. Бонтлаб В.В. Поняття та ознаки нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів). *Право та державне управління*. 2019. № 1(34). Т. 1 С. 18–24.
14. Лагутіна С. Судовий захист трудових прав працівників. *Актуальні проблеми держави і права*. 2005. № 21. С. 343–346.
15. Ярошенко О.М. Щодо проблеми створення спеціалізованих трудових судів: практичний аспект та законодавче забезпечення. *Трудове право України в контексті європейської інтеграції*. Харків : УАФТП, 2006. С. 175–180.