

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2:331.109

*М. О. Гридін**аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

ПРОЦЕДУРНІ ПРАВОВІДНОСИНИ ПІД ЧАС ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ

Норми трудового права як галузі права реалізуються у конкретних правовідносинах. У разі порушення трудових прав і свобод працівників наймачем працівники можуть використовувати різні способи їх захисту. У науковій літературі утвердилася думка про те, що трудові правовідносини є різними за своїм характером, тому вони поділяються на різні види. Одним з таких видів є правовідносини з вирішення трудових спорів.

Однією з особливостей трудового права є можливість самостійного вирішення розбіжностей учасниками трудових правовідносин без звернення до юрисдикційних органів. Для забезпечення реалізації прав та обов'язків матеріального характеру та їх захисту необхідна значна кількість процедур.

Місце процедурних та процесуальних правовідносин у науці трудового права впродовж багатьох років залишається предметом досліджень. Однак, незважаючи на таку увагу з боку науковців до зазначеної проблеми, сьогодні немає єдиного підходу до розуміння понять «процес» та «процедура». Відповідно до одного з підходів процес розуміється в широкому сенсі і включає в себе діяльність всіх державних органів, а не тільки органів правосуддя [1, с. 13]. Так, Н.Б. Зейдер процес розумів як діяльність судів, будь-яких інших органів з вирішення спору про право і захист порушеного права [2, с. 71].

Прихильники іншого підходу універсального значення надають поняттю «юридична процедура». Цивільний процес розглядається тільки як різновид цивільної (охоронної) процедури. Специфічною рисою такої процедури науковці називають наявність юрисдикційного органа [3], який здійснює застосування права. Проти широкого тлумачення процесу висловлювалось багато вчених-процесуалістів [4].

Учені-трудовики часто є прихильниками широкого підходу до тлумачення понять «процес», «трудова процесуальне право». Висловлюється думка про те, що трудова процесуальне право має свій предмет правового регулювання, який є неоднорідним і складається з двох основних блоків

суспільних відносин: юрисдикційний блок (трудова спори і притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності) і неюрисдикційний блок (здійснення контролю і нагляду за дотриманням трудового законодавства, розслідування нещасних випадків на виробництві) за характером [3, с. 4–5].

С.А. Голощапов та В.Н. Толкунова розглядали трудові процесуальні відносини тільки як суспільні відносини, які виникають під час розгляду трудових спорів профспілковими органами або за участю їх представників [4, с. 43].

Вони вважали, що суспільні відносини, які виникають під час розгляду та вирішення трудового спору, є трудовими процесуальними правовідносинами. Жоден трудовий спір не може бути вирішений у спосіб, який не передбачений трудовим або цивільним процесуальним законодавством. Якщо розбіжності сторін трудового спору були врегульовані взаємною згодою сторін за межами процесуальних процедур вирішення спору, то не можна говорити і про наявність спору як такого та про процесуальний механізм його вирішення.

У разі звернення до суду, а також під час розгляду індивідуальних трудових спорів у суді виникають цивільні процесуальні правовідносини, оскільки сам порядок звернення до суду, а також порядок судового розгляду трудових спорів і відносини, які виникають, регулюються нормами цивільно-процесуального права, за винятками, встановленими нормами трудового права саме для трудових спорів. Однак винятки, встановлені нормами трудового права, ніяк не впливають на правову природу цих правовідносин.

Процесуальні правовідносини мають такі характерні ознаки:

– по-перше, обов'язковим суб'єктом є юрисдикційний орган, уповноважений на вирішення певного спору;

– по-друге, процесуальні правовідносини виникають між юрисдикційним органом та однією зі сторін чи інших осіб, які беруть участь у справі або сприяють вирішенню спору;

– по-третє, процес складається із низки послідовних дій, спрямованих на досягнення певної мети (наприклад, захист і поновлення порушеного права тощо). Направленість та подальший рух процесу від його початку до закінчення повністю залежать від волевиявлення сторін, які рівні у своїх процесуальних правах. Юрисдикційний орган не має права з власної ініціативи порушити процес чи змінити його розвиток. Це відповідає одному із головних принципів цивільного процесу – принципу диспозитивності;

– по-четверте, одним із методів правового регулювання процесуальних правовідносин є імперативність, що виражається в обов'язковості виконання рішень юрисдикційного органу для учасників процесу;

– по-п'яте, рішення юрисдикційного органу підлягають примусовому виконанню у випадках та порядку, встановлених законом.

Аналізуючи норми трудового права, які регламентують діяльність комісії по трудових спорах (далі – КТС), можна знайти спільні риси з процесуальним порядком вирішення спору. Комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом з розгляду індивідуальних трудових спорів, як і суд, вона не має матеріально-правової зацікавленості та формально є незалежним юрисдикційним органом, а рішення КТС підлягають виконанню в десятиденний строк. Виконання рішень КТС добровільні, як і рішення суду. Примусове виконання рішень суду та рішень КТС здійснюється відповідно до порядку, передбаченого Законом України «Про виконавче провадження».

Оскільки Основний закон гарантує кожному, зокрема і працівникові, безпосереднє звернення до суду як універсального, професійного та юрисдикційного органу, а також те, що юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі, закріплення КТС як органу, що фактично здійснює правосуддя, не відповідає Конституції.

Зазначені недоліки призвели до того, що КТС сьогодні фактично не діють, а наслідком відсутності ефективного механізму досудового вирішення трудового спору є навантаження судів та тривала у часі процедура вирішення спору.

Більшість вчених вважає, що під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) виникають правовідносини соціального партнерства, а не процесуальні [5, с. 133].

Порядок вирішення колективних трудових спорів врегульований Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Виникненню колективного трудового спору передують права та обов'язки працівників щодо формування вимог і роботодавця щодо розгляду цих вимог і прийняття рішення за результатами цього розгляду. На цьому етапі ще немає органу, що вирішує колективний трудовий спір.

Основними завданнями органів з вирішення колективних трудових спорів є вироблення рішення, що задовольнить сторони, та примирення сторін. Органи утворюються за взаємною згодою сторін для вирішення конкретного спору.

Під час розгляду колективних трудових спорів примирною комісією, трудовим арбітражем трудові процесуальні правовідносини не виникають, оскільки прийняті ними рішення не можуть бути виконані примусово. Рішення трудового арбітражу не є обов'язковими для сторін спору, якщо сторони не домовились про зворотнє. Винятком є визнання судом страйку незаконним.

Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» детально передбачено послідовність процедур, що передують колективному трудовому спору, порядок проведення переговорів та створення примирних органів, які змінюють один одного.

Первинний зміст терміна «процедура» означає офіційно встановлений порядок дій під час обговорення чогось, здійснення або оформлення прав [6, с. 722]. У широкому значенні процедура визначається як послідовність актів чи операцій, які мають здійснюватися у визначеному порядку за присутності представників влади, громадських організацій чи уповноважених фізичних осіб для досягнення виконання певного акта [7, с. 58]. Поняття «процедура» визначається як порядок, наступність, послідовність у вчиненні відповідних дій для досягнення певного результату. Правова процедура розуміється як врегульований законом чи іншими нормативно-правовими актами порядок, який складається з послідовних дій [8, с. 185–186].

Характерним для процедур трудового права є таке:

1) вони закріплюються і регламентуються законами та підзаконними нормативними актами;

2) вони представляють нормативний встановлений порядок здійснення правозастосовної та охоронної діяльності суб'єктів трудового права;

3) правові процедури у трудовому праві мають орієнтирне значення для досягнення визначеної правової мети, тобто вони є процедурним гарантом правомірності і результативності діяльності суб'єктів трудового права;

4) багато процедур спочатку виробляються правозастосовною і судовою практикою, а потім закріплюються в законах [9, с. 368].

З огляду на те, що за допомогою процедур реалізується чимало матеріальних норм трудового права, ми погоджуємося, що процедурні правовідносини виникають і у разі вирішення індивідуального трудового спору в комісії по трудових спорах.

У теорії трудового права прийняте визначення, згідно з яким індивідуальний трудовий спір – це неврегульовані розбіжності між працівником і роботодавцем щодо укладення, виконання та розірвання

трудового договору, дотримання норм трудового законодавства, які стали предметом розгляду юрисдикційного органу [10, с. 674]. Статтею 224 Кодексу законів про працю (КЗпП) зазначено, трудовий спір підлягає розгляду в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності під час безпосередніх переговорів з власником або уповноваженим ним органом. Можна дійти висновку, що розбіжності передують трудовому спору, а під час проведення безпосередніх переговорів кожна зі сторін має можливість прийняти рішення чи вчинити певні дії, які задовольняють обидві сторони. Однак порядок врегулювання розбіжностей між працівником та роботодавцем нормативно не закріплений, право працівника на звернення за врегулюванням розбіжностей не співвідноситься з обов'язком роботодавця надати обґрунтовану відповідь.

На відміну від індивідуального трудового спору Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» у ст. 6 встановлено момент початку колективного трудового спору. Початком колективного трудового спору (конфлікту) є день, коли уповноважений представницький орган найманих робітників, колективу працівників або профспілки одержав від власника або уповноваженого ним органу повідомлення про повну або часткову відмову в задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням власника або уповноваженого ним органу (представника) або коли строки розгляду закінчилися, а відповідь від власника не надійшла.

Отже, момент початку як колективного, так і індивідуального трудового спору слід визначити як формальне виявлення між сторонами розбіжностей, які підлягають урегулюванню спочатку за допомогою примирних процедур, спрямованих на мирне та без припинення роботи досягнення згоди між сторонами.

У деяких зарубіжних країнах для вирішення індивідуальних трудових спорів юридичного характеру також застосовуються примирні процедури. Рекомендація 1967 року № 130 про розгляд скарг на підприємствах з метою їх вирішення стосується індивідуальних трудових спорів [11]. Спочатку сторони повинні вдатися до спроб вирішити скаргу шляхом безпосередніх переговорів між працівником та роботодавцем. Якщо такі дії не приносять результатів або характер скарги не дозволяє розглядати її у такий спосіб, працівник передає її в одну або декілька інстанцій відповідно до правил, передбачених у колективному договорі. Така процедура повинна бути простою, швидкою, неформалізованою. На будь-якій стадії розгляду повинна бути реальна можливість досягнення врегулювання спору за згодою сторін. Якщо вирішити скаргу в рамках підприємства не вдалося, спір може бути врегульований за допомогою прими-

рення, добровільного арбітражу або інших процедур, передбачених колективним договором, а також за допомогою безпосереднього звернення до суду.

Підсумовуючи вищенаведене, можна зробити висновок про те, що сьогодні фактично відсутній дієвий механізм досудового порядку вирішення індивідуальних трудових спорів. Порядок формування комісії з трудових спорів і характер її діяльності свідчать про те, що обов'язковість виконання прийнятих рішень комісією повинна базуватись не на можливості примусового виконання, а на примиренні сторін, виробленні взаємоприйняттого рішення. Визначення КТС як постійного примирного органу дозволить ефективно й оперативно не тільки вирішити спір, а і попередити виникнення трудового спору. Необхідно законодавчо врегулювати процедуру примирення сторін індивідуального трудового спору, забезпечити реальну можливість досягнення взаємоприйняттого рішення на будь-якій стадії трудового спору. Під час внесення змін необхідно врахувати практику застосування примирних процедур вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Зазначені зміни сприятимуть попередженню виникнення трудових спорів, примиренню працівників та роботодавців, що розвантажить суди, які переповнені цивільними та кримінальними справами.

Література

1. Юридическая процессуальная форма: теория и практика / под ред. П.Е. Недбайло, В.М. Горшенева. М.: Юрид. лит., 1976. 280 с.
2. Зейдер Н.Б. Предмет и система советского гражданского процессуального права. Правоведение. 1962. № 3. С. 69–82.
3. Турина Ю.О. Проблемы трудового процессуального права как самостоятельной отрасли российского права. Пермь, 2006. 180 с.
4. Голощапов С.А., Толкунова В.Н. Трудовые споры в СССР: учебное пособие по спецкурсу. М., Изд. ВЮЗИ, 1967. 143 с.
5. Пилипенко П.Д. Проблемы теории трудового права. Львів: Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 1999. 214 с.
6. Словник іншомовних слів: 23 000 слів та термінологічних сполучень / уклад. Л.О. Пустовіт та ін. К.: Довіра, 2000. 1018 с.
7. Передерин С.В. Процедурно-процессуальный правовой механизм обеспечения трудовых прав наемных работников. Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2000. 288 с.
8. Бориславський Л.В. Процедура: юридична енциклопедія: в 6 т. / редкол.: Ю.С. Шемшученко (голова редколегії) та ін. К.: Українська енциклопедія, 1998. Т. 4. 350 с.
9. Кузніченко О.В. Деякі питання правових процедур у трудовому праві. Юридичні читання молодих вчених: зб. матеріалів Всеукр. наук. конф. (Київ, 23–24 квіт. 2004 р.). К.: НПУ ім. Драгоманова, 2004. С. 366–370.
10. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: підручник. 5-те вид., допов. Харків: Право, 2014. 760 с.
11. Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда: в 2 т. / Международ. орган. труда. Женева, 1991. Т. 2: 1957–1990. 2247 с.

Анотація

Гридин М. О. Процедурні правовідносини під час вирішення індивідуального трудового спору. – Стаття.

У статті розглянуто місце процедурних правовідносин під час розгляду індивідуальних трудових спорів. Охарактеризовано основні риси процедурних та процесуальних правовідносин, розглянуто основні проблеми у діяльності комісій по трудових спорах та запропоновано шляхи вдосконалення досудового вирішення індивідуальних трудових спорів. Розглядається можливість застосування примирних процедур під час вирішення індивідуального трудового спору.

Ключові слова: трудові спори, процедура вирішення трудового спору, колективні трудові спори (конфлікти), комісія по трудових спорах.

Аннотация

Гридин М. О. Процедурные правоотношения при разрешении индивидуального трудового спора. – Статья.

В статье рассмотрено место процедурных правоотношений при рассмотрении индивидуальных трудовых споров. Охарактеризованы основные черты процедурных и процессуальных правоотношений, рассмотрены

основные проблемы в деятельности комиссий по трудовым спорам и предложены пути совершенствования досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров. Рассматривается возможность применения примирительных процедур при разрешении индивидуального трудового спора.

Ключевые слова: трудовые споры, процедура разрешения трудового спора, коллективные трудовые споры (конфликты), комиссия по трудовым спорам.

Summary

Gridin M. A. Procedural legal relationships in solving an individual labor dispute. – Article.

The article deals with the place of procedural legal relations when considering individual labor disputes. The main features of procedural and procedural legal relations are characterized, the main problems in the work of the labor disputes commissions are considered and ways of improving the pre-trial settlement of individual labor disputes are suggested. The possibility of applying conciliation procedures in resolving an individual labor dispute is considered.

Key words: labor disputes, procedure for resolving labor dispute, collective labor disputes (conflicts), labor dispute commission.