ПРАВО

УДК 349.2:331.109

Венедіктов В.С.
д.ю.н., професор,
президент Української
асоціації фахівців трудового права

Сучасні підходи до теоретичних та практичних питань розгляду трудових спорів в судах

Не зважаючи на певні позитивні зрушення, які відбулися у сфері соціально-трудових відносин протягом останніх років, українська реальність свідчить, що порушення трудових прав працівників мають місце у всіх сферах господарської діяльності, в діяльності державних органів та інших інституціях. Так, за результатами проведених у 2006 році Федерацією профспілок України 27 153 перевірок, якими було охоплено 15 107 підприємств, виявлено 247 024 порушень трудового законодавства, при цьому кількість працівників, права яких порушено, становить 460,7 тисяч (у 2005 році таких працівників було 437,7 тис., тобто порушення трудового законодавства набувають більш масового характеру). Із виявлених порушень трудового законодавства 15 311 становлять порушення, пов'язані із звільненням та переведенням на іншу роботу, 60 498 – наданням гарантій та компенсацій, 15 777 – режимом робочого часу, наданням часу відпочинку. Природно, що за сучасних умов демократизації суспільних відносин працівники все активніше відстоюють свої порушені права у судах – так, судами першої інстанції у 2006 році розглянуто 58 893 справи, що виникли із трудових правовідносин. На користь працівників стягнено 180 217 237 гривень, у тому числі 4 800 337 гривень моральної шкоди [1]. Разом з тим ефективному судовому захисту трудових прав працівників перешкоджає низка чинників, як теоретично-методологічного, так і прикладного характеру, що свідчить про актуальність вказаної проблематики і обумовлює мету написання даної статті, якою є окреслення деяких теоретичних та практичних питань розгляду трудових спорів в судах.

Однією з головних проблем, які негативно впливають на захищеність трудових прав, є надзвичайно довгі терміни розгляду трудових спорів в судах. За інформацією Верховного Суду, за останні три роки практично всі справи про звільнення розглядалися з порушенням установлених термінів. Розгляд багатьох таких справ триває місяцями (23,2% з тисячі вивчених трудових спорів досі не розглянуто), а завантаженість українських судів часом призводить до не зовсім зрозумілих рішень. Так, Ленінський райсуд Чернівців розглядав трудовий спір між громадянином С. і об'єднанням «Укрвторресурси» впродовж одного року чотирьох місяців і двадцяти двох днів. У результаті — суд виніс ухвалу про відмову розгляду позову С. унаслідок недотримання місячного терміну подачі позовної заяви без поважних причин [2].

В Україні існує відповідна процедура розгляду трудових спорів, що включає розгляд трудових спорів судами, і окремий порядок розгляду спеціальними досудовими органами як індивідуальних, так і колективних спорів (конфліктів). Процедурна недосконаліть вирішення трудових спорів часто призводить до неналежного виконання принципу законності в правозастосуванні законодавства України. Можливо, замість паралельного недостатньо ефективного функціонування двох систем слід об'єднати їх потенційні можливості і створити новий механізм захисту трудових прав громадян України на зразок зарубіжних країн з урахуванням специфіки вітчизняного законодавства.

Порівняльний аналіз правового механізму вирішення трудових спорів у різних країнах світу свідчить, що більшість їх вирішуються через судові процедури. Західна класифікація трудових спорів і конфліктів на економічні і юридичні має практичне застосування при вирішенні конкретного спору відповідними спеціальними органами.

Подібне практичне вирішення трудового спору є досить гнучким, таким що відрізняється від цивільного більшою оперативністю і можливістю застосування примирно-третейських процедур. В цілому у розвинутих країнах спостерігається декілька підходів в організації юстиції із спеціальних питань. Так, відповідно до Судового кодексу Бельгії трудовий суд першої інстанції складається із двох палат, в кожній із яких головує професійний суддя і засідають так звані "соціальні судді", тобто засідателі від підприємця і найманих працівників [3]. У Франції в якості трудових судів першої

інстанції діє система прюдомальних рад (судів), що мають два рівні: бюро примирення і бюро рішень (судове бюро), яке формується на виборній основі із представників працівників і підприємців строком на шість років. Робота суду проходить на паритетних засадах за участю рад, тобто непрофесійних суддів у спеціалізованих секціях галузевої належності. В ФРН існує Федеральний суд розгляду трудових спорів. В його складі функціонує великий сенат (палата) із шести суддів і чотирьох непрофесійних членів суду, а також палати із трьох суддів і двох непрофесійних членів суду, які за законом вважаються незалежними. Непрофесійні судді виконують роль засідателів, що представляють інтереси сторін [4; 5].

В зарубіжних країнах виділяються чотири типи організації юстиції для вирішення трудових спорів: спеціалізовані трудові суди із широкою юрисдикцією (створені в ФРН, Франції, Бельгії, Польщі, Австрії, Люксембурзі, Данії, Ізраїлі); спеціалізовані суди із обмеженою юрисдикцією (діють у Великобританії, Іспанії, Швеції, Норвегії); загальні цивільні суди, що розглядають трудові спори, - в Італії, Нідерландах і ряді інших країн Європи; третейський розгляд трудових спорів, іноді включаючи обов'язковий арбітраж, спеціалізовані адміністративні органи (в США, Канаді і Японії [6].

В Україні вирішення трудових спорів має певну специфіку. Вирішення колективних спорів не передбачене ЦПК України, що створює невідповідність із ст. 29 Закону, в якій зазначено, що особи, винні в порушенні законодавства про колективні трудові спори (конфлікти), несуть в тому числі і цивільно-правову відповідальність. Судове вирішення колективних трудових спорів потребує реформування. З цього приводу треба підтримати думку І. Лаврінчук відносно того, що при проведенні судової реформи доцільно було б розглянути можливість здійснення спеціалізації в організації роботи судів загальної юрисдикції залежно від категорії справ [7].

В цілому варто зауважити, що поширення юрисдикції загальних судів на всі види суспільних відносин може значно ускладнити роботу судів - в тому числі через збільшення загального обсягу справ та потребу враховувати особливості трудових спорів. Це призводить до чисельних порушень, про що свідчить практика діяльності Верховного Суду України. Так, Колегія суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 1 березня 2006 р., розглянувши в судовому засіданні цивільну справу за позовом Д. до приватного підприємства «Стожари» (далі – ПП «Стожа-

ри») про зміну формулювання причин звільнення з роботи, стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу та моральної шкоди, встановила, що у квітні 2003 р. Д. звернувся до суду із зазначеним позовом, мотивуючи його тим, що 14 грудня 2002 р. його безпідставно звільнено з роботи згідно з п. 4 ст. 40 КЗпП України, оскільки у зв'язку з наміченими ПП «Стожари» змінами в графіку чергувань він на підставі домовленості з відповідачем подав заяву про звільнення з роботи за власним бажанням і йому була видана трудова книжка, однак без відповідних записів. Посилаючись на те, що згодом відповідач безпідставно видав наказ про його звільнення за прогул, якого він фактично не вчиняв, позивач просив про задоволення позову. Рішенням Краматорського міського суду від 25 червня 2003 р., залишеним без зміни, ухвалою апеляційного суду Донецької області від 20 жовтня 2003 р. Д., у задоволенні позову відмовлено. Відмовляючи в задоволенні позову суди виходили з відповідності наказу про звільнення позивача з роботи вимогам закону й фактичним обставинам і відсутності підстав для зміни формулювання причини його звільнення та відповідно для задоволення його матеріальних вимог і відшкодування моральної шкоди. Між тим, до такого висновку суди дійшли з порушенням норм процесуального й матеріального права. Згідно з п. 4 ст. 40 КЗпП України власник може розірвати трудовий договір з працівником у разі вчинення ним прогулу без поважних причин. При вирішенні спорів щодо законності звільнення, суди відповідно до вимог ЦПК України повинні з'ясувати, з яких саме підстав проведено звільнення працівника згідно з наказом та його відповідність фактичним обставинам і вимогам закону. Якщо обставинам, які стали підставою звільнення, в наказі дано неправильну юридичну кваліфікацію, суд може змінити формулювання причин звільнення і привести його у відповідність із чинним законодавством (п.п. 10, 18 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9).

Як убачається з матеріалів справи, в обґрунтування своїх вимог Д. посилався на те, що в день видачі йому трудової книжки – 17 грудня 2002 р. трудовий договір із ним фактично було розірвано за його бажанням і за згодою відповідача у зв'язку з наміченими змінами в графіку роботи охоронців, який позивача не влаштовував. На підтвердження зазначених обставин Д. послався на доповідну С. від 11 грудня 2002 р. про зміну графіка чергувань та показання свідка Б., яким суд усупереч вимогам ЦПК України оцінки не

дав. Суд також не встановив, за який конкретно прогул звільнено Д., ураховуючи, що в наказі про звільнення ці обставини не зазначені, а документи, на підставі яких він був виданий (доповідні, графіки чергувань, табель обліку робочого часу тощо), судом не досліджувалися.

Незважаючи на наявність в матеріалах справи суперечливих даних щодо обставин подання позивачем заяви про звільнення як можливості реєстрації її відповідачем, підстав звільнення Д. та видачі йому трудової книжки, суд не встановив причину цих суперечностей і оцінки їм не дав.

За таких обставин судові рішення не можна визнати законними та обґрунтованими, а тому Ухвалою колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 1 березня 2006 р. касаційна скарга Д. була задоволена, рішення Краматорського міського суду та ухвала апеляційного суду Донецької області скасовані, а справа направлена до суду першої інстанції на новий розгляд [8].

Вказане свідчить про доцільність врахування європейського досвіду для підвищення ефективності та якості розгляду трудових спорів. Розширення сфери судового захисту трудових прав працівників потребує створення спеціалізованих судів, які б спеціалізувалися на розгляді трудових спорів і спорів про порушення соціального захисту громадян.

Іншою проблемою, яка знижує ефективність судового розгляду трудових спорів, є недосконаліть теоретико-методологічного підґрунтя їх розв'язання. Постанова Пленуму Верховного Суду України „Про практику розгляду судами трудових спорів" від 6 листопада 1992 р. № 9 містить досить багато формулювань, які вже давно не застосовуються і не відповідають чинному законодавству. Також для цього нормативного документа характерна наявність низки норм, які за своїм змістом і правовою природою виходять за межі „роз'яснення законодавства". Так, в абз. 2 п. 6 визначено процедуру діяльності суду в конкретному випадку вирішення трудового спору, тобто Верховним Судом створена норма процесуального права, застосування якої є досить неоднозначним, оскільки це формулювання суперечить ч. 1 ст. 129 Конституції України („Судді при здійсненні правосуддя незалежні і підкоряються лише закону") [9] та ч. 1 ст. 14 Закону України „Про судоустрій України" („Суди здійснюють правосуддя самостійно.

Судді при здійсненні правосуддя незалежні від будь-якого впливу, нікому не підзвітні і підкоряються лише закону") [10]. Також в абз. 2 п. 14 наведено тлумачення поняття «керівник», яке вживається у ст. 43-1 КЗпП: „під керівником належить вважати особу, яка очолює підприємство, установу, організацію або відокремлений підрозділ (філіал, представництво, відділення тощо)" [11]. Таким чином, Верховний Суд вийшов за межі наданих йому повноважень, оскільки лише Конституційному Суду України надано право офіційного тлумачення законів України (п. 2 ч. 2 ст. 150 Конституції України).

Також у цій Постанові Верховний Суд здійснив правотворчу функцію: згідно з ч. 2 ст. 232 КЗпП, суди безпосередньо розглядають спори про відмову в прийнятті на роботу осіб, з якими власник або уповноважений орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір (працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації; молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку були направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію; вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до 3 років або дитину-інваліда, а одиноких матерів – за наявності дитини віком до 14 років та ін.).

Пленум Верховного Суду України постановою від 25 травня 1998 р. № 15 вніс доповнення до п. 6 постанови „Про практику розгляду судами трудових спорів" від 6 листопада 1992 р. № 9 стосовно категорій осіб, справи за позовами яких підлягають розгляду безпосередньо в судах, „або які вважають, що їм відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбаченим ст. 22 КЗпП". Таким чином, відповідно до п. 6 постанови від 6 листопада 1992 р. № 9, в судовому порядку може бути оскаржений будь-який випадок необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу, а не тільки незаконна відмова у прийнятті на роботу осіб, з якими власник відповідно до законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір [12].

В п. 10 даної Постанови Верховний Суд України встановив, що під змінами в організації виробництва і праці слід розуміти раціоналізацію робочих місць, введення нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці й навпаки, впровадження передових методів, технологій тощо [11].

Тобто мова у даному випадку йде не про звичайне роз'яснення закону, а фактично про його тлумачення, визначення окремого поняття, встановлення норми-дефініції, яка покликана забезпечити належне застосування закону [13].

Оскільки постанови Пленуму Верховного Суду не належать до джерел трудового законодавства, така ситуація суперечить принципу верховенства закону. Однак прогалини у правовому регулюванні розв'язання трудових спорів мають бути заповнені, що, на нашу думку, має бути враховано у новому Трудовому кодексі України.

У новому трудовому законодавстві також доцільно відмовитися від обов'язкового поновлення працівника на роботі у випадку, коли судом буде встановлено, що його звільнено з роботи незаконно. Як можна було переконатися з ситуації з кількаразовим поновленням на роботі колишнього Генерального прокурора України С.Пискуна і одночасним існуванням кількох Генеральних прокурорів, означене поновлення за умов, що посаду вже обіймає інший працівник, не сприяє захистові трудових прав, а лише знижує авторитет національної судової системи. Тому у новому кодексі було б доцільно встановити диспозитивну норму, відповідно до якої за бажанням працівника суд може прийняти рішення або про його поновлення на роботі, або про виплату відповідної компенсації без поновлення на роботі.

Тенденції розвитку демократичних процесів в нашій державі свідчать, що кількість судових позовів про відновлення порушених трудових прав зростає рік від року. Це є свідоцтвом підвищення рівня правової грамотності населення та говорить про початок формування в нашій державі зрілого громадянського суспільства. За цих умов підвищення ефективності та якості розгляду трудових спорів в судах не лише слугуватиме підвищенню рівня захисту прав суб'єктів трудових відносин, але й сприятиме побудові в Україні правової соціальної держави.

Література

1. Інформація про роботу членських організацій ФПУ з громадського контролю за додержанням законодавства про працю (за 2006 рік). – Федерація професійних спілок України. - http://fpsu.org.ua.

2. Веремєєнко О. Піти їх правильно // Український діловий тижневик "Контракти" / № 05 від 31-01-2005.

3. Європейська соціальна хартія (переглянута). Соціально-трудові відносини та вирішення трудових спорів. Київ, “Основа”, 2002.

4. Арсеенко А.Г. Социально-экономический механизм регулирования трудовых отношений (на примере США, Канады, Великобритании). Київ, “Наукова думка”, 1995.

5. Запара С. Якою буде трудова юстиція в Україні? //Бюлетень Національної служб посередництва і примирення. - №4. – 16.03.2006. – С.1-29.

6. Зубкова А., Румянцев Б. Формы и методы урегулирования трудовых споров и конфликтов.// Хозяйство и право. – 1998. - № 9. –С.114.

7. Лаврінчук І. Процесуальне забезпечення трудових прав в Україні. // Право України. –2001. - № 1. –С.75.

8. Ухвала колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 1 березня 2006 р. – Верховний Суд України. Інформаційний сервер. - http://www.scourt.gov.ua/.

9. Конституція України від 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України, 1996. – № 30. – Ст. 141.

10. Закон України „Про судоустрій України” від 07.02.2002 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 27–28. – Ст. 180.

11. Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 р. (в редакції Постанови № 15 від 25.05.1998 р.) // Збірник постанов Пленуму Верховного Суду України в цивільних справах та з загальних питань. – Х.: „Одіссей”, 2001. – 223 с..

12. Трудове право України: Підручник // За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – 2-ге вид., стер. – К.: Т-во „Знання”, КОО, 2001. – 78 с.

13. Краглевич В. Роль і значення судової практики в регулюванні трудових відносин // Юстиніан. - №8/2004. - http://justinian.com.ua/article.php.