

ЗМІСТ

ВСТУП	9
РОЗДІЛ 1 ПОНЯТТЯ ТА МІСЦЕ СУДОВОГО ЗАХИСТУ У СИСТЕМІ ФОРМ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ	12
1.1 Право на судовий захист трудових прав суб'єктів трудових правовідносин	12
1.2 Місце судового захисту у системі форм захисту трудових прав.....	28
РОЗДІЛ 2. ПОРЯДОК СУДОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ	35
2.1. Порядок судового захисту трудових прав в Україні.....	35
2.2. Процесуальні питання судового захисту трудових прав у зарубіжних країнах:	53
РОЗДІЛ 3. ПРИНЦИПИ СУДОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ...	66
3.1 Принципи судового захисту трудових прав засобами національної судової системи.....	66
3.2 Принципи судового захисту трудових прав у міжнародних судових установах.....	80
ВИСНОВКИ	88
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	93

ВСТУП

Актуальність теми. Життєво важливі публічні інтереси різних соціальних груп, держави, суспільства в цілому тісно переплітаються у сфері праці з особистими, приватними інтересами під час виникнення, зміни і припинення відносин у сфері організації і реалізації права на працю. Це переплетіння включає як єдність цілей суб'єктів трудових правовідносин, так і їх розбіжності. Як правило, розбіжності виникають коли мова іде про оплату праці, умови праці та деякі інші питання, в яких роботодавець і працівник досить часто бажають досягти протилежних результатів.

Сьогодні розбіжності між сторонами трудових відносин можуть вирішуватися у межах спільних переговорів, а можуть потребувати застосування засобів захисту трудових прав, серед форм якого окремо слід виділити судовий захист. Ця форма захисту трудових прав має переваги у порівнянні з іншими. Насамперед, захист в такому разі здійснюється спеціально уповноваженим державним органом, виконання рішень якого гарантується можливістю застосування державного примусу. Тому саме ця форма захисту трудових прав є найбільш поширеною в умовах чисельних порушень трудових прав у сучасних умовах.

Водночас, не зважаючи на зростаючу потребу захисту трудових прав в сучасних умовах, у тому числі в рамках судового захисту, у чинному Кодексі законів про працю України поняття форм, заходів, засобів і способів захисту трудових прав не розкриваються. Практика їх застосування свідчить про відсутність чіткого розмежування даних понять, а точніше – підміну одного поняття іншим. Немає однастайності і щодо вирішення питання співвідношення понять «трудовий спір» і «трудовий конфлікт», що породжує проблему порядку врегулювання розбіжностей між працівниками і роботодавцями у разі виникнення конфліктів. Особливо це проявляється у випадках неможливості врегулювання розбіжностей у судовому порядку, а отже з'являється необхідність застосувати примирно-третейську процедуру.

Окремим питанням обраної теми вже приділяли увагу багато українських науковців. Серед них варто виділити таких відомих фахівців як: В.М. Андрійів, Н.Б. Болотіна, І.В. Бондаренко, М.Д. Бойко, С.Я.Вавженчук, Н.В.Витрук, Р.С.Веприцький, Л.Д.Воєводін, Н.Д.Гетьманцева, В.Я. Гоц, В.В.Жернаков, В.І. Жуков, О.В. Зайчук, Т.А.Занфірова, Л.В. Котова, А.М.Кучук, Л.І.Лазор, В.В.Лазор, М.І. Мельник, П.Д.Пилипенко, Н.А. Плахотіна, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, З.В.Ромовська, О.Ф.Скакун, О.Є.Сонін, В.С.Стефанюк, І.І.Шамшина, Я.Н. Шевченко, В.І.Щербина, Г.І.Чанишева, О.М.Ярошенко тощо. Проте, в сучасних умовах принципи та процедура судового захисту трудових прав зазнають змін у зв'язку з еволюцією суспільних відносин та розширенням поля нормативно-правової регламентації. Наявність невирішених проблем свідчить про актуальність і складність тематики цієї дипломної роботи.

Мета дипломної роботи полягає у тому, щоб на підставі дослідження теоретичних положень, чинного законодавства України та узагальнень практики його реалізації визначити засади порядку судового захисту трудових прав, а також поняття, види та особливості застосування принципів судового захисту трудових прав.

Для досягнення поставленої мети дослідження вважається за необхідне вирішення таких завдань:

- 1) розкрити правову природу та поняття права на судовий захист трудових прав суб'єктів трудових правовідносин;
- 2) визначити місце судового захисту у системі форм захисту трудових прав;
- 3) надати характеристику порядку судового захисту трудових прав у разі виникнення індивідуальних трудових спорів;
- 4) визначити роль суду у вирішенні колективних трудових спорів відповідно до норм чинного законодавства;

5) з'ясувати процесуальні питання судового захисту трудових прав у зарубіжних країнах та принципи судового захисту трудових прав у міжнародних судових установах задля запозичення іноземного досвіду;

6) визначити поняття та механізм застосування принципів судового захисту трудових прав;

7) надати характеристику складовим підсистеми принципів судового захисту трудових прав засобами національної судової системи;

8) виробити пропозиції та рекомендації з метою удосконалення правового регулювання права на судовий захист трудових прав.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають у разі звернення суб'єкта трудових правовідносин до суду за захистом порушеного, оспорюваного чи невизнаного трудового права.

Предметом дослідження є сукупність правових норм, що регулюють принципи та порядок судового захисту трудових прав працівників.

Нормативно-правову базу становлять Конституція України, Кодекс законів про працю України, проект Трудового кодексу України, постанови Пленуму Верховного Суду України та інші нормативно-правові акти.

РОЗДІЛ 1

ПОНЯТТЯ ТА МІСЦЕ СУДОВОГО ЗАХИСТУ У СИСТЕМІ ФОРМ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ

1.1. Право на судовий захист трудових прав суб'єктів трудових правовідносин

Визначення принципів та порядку судового захисту трудових прав слід розпочинати саме з визначення поняття судового захисту трудових прав, його суб'єктів, місця такого у системі форм захисту прав, з'ясування засобів такого захисту.

Насамперед, слід з'ясувати співвідношення понять захист і охорона трудових прав, однак, що до трактування якого немає ані серед науковців, ані в законодавстві. Можна констатувати наявність принаймні трьох розбіжних точок зору щодо співвідношення понять захист і охорона.

Ряд науковців вважають за доцільне вживати ці терміни у якості синонімів, а отже не розмежовувати захист і охорону прав. Частина з них надає визначення одного поняття через інше [1, с. 61], або заходи захисту визначає як правоохоронні засоби примусового впливу [2, с. 73]. Інші, як наприклад М.В. Вітрук, визначаючи охорону прав як діяльність, спрямовану на усунення перешкод для реалізації прав і обов'язків, на боротьбу з невиконанням обов'язків та зловживанням правами, на профілактику і попередження порушень прав і обов'язків, а захист як діяльність, до якої вдаються у разі невиконання обов'язку або зловживання правом, а також, коли виникає перешкода для їх здійснення, або є суперечка про наявність самого права або обов'язку, [3, с. 54], розмежовують визначення даних понять, водночас вважаючи дані терміни синонімами, і необхідності розмежовувати дані явища не вбачають, а точніше вважають, що терміни

захист і охорона слугують для позначення одного правового явища, а тому їхнє відокремлення буде досить умовним [3, с. 54].

Ймовірно, основою цього напрямку, є, в тому числі, мовне тлумачення слів «захист» та «охорона», коли поняття «захищати» подається як «охороняючи, захистити від замахів, від ворожих дій, від небезпеки» [4, с. 196], або ж «охорона» трактується як «берегти, оберігати, захищати, тримати в цілісності, спасати» [5, с. 774]. Водночас, той же Л.Д. Воєводін, дотримуючись позиції вживання термінів захист і охорона прав як синонімів, визнає, що підстави для розмежування даних понять з точки зору юриспруденції існують. Насамперед, захист прав у більшості випадків пов'язаний з діяльністю, яка здійснюється, коли суб'єктивні права громадян порушуються (переважно застосовуються заходи щодо відновлення порушених прав). Охорона ж означає діяльність щодо забезпечення нормальної реалізації суб'єктивних прав громадянами (переважно застосовуються попереджувальні заходи) [6, с. 41]. Більш категорично з цього приводу висловлюється Н. В. Урганова, підтверджуючи, що ці терміни дуже близькі за значенням в філології, але акцентуючи увагу на відмінностях їх змісту у трудовому праві [7, с. 58]. Як зауважує С.Я. Вавженчук, «не можна погодитись із тим, що в правовій сфері ці поняття є тотожними та взаємно замінюваними... охорона – це більш ширше за своїм змістом поняття, яке може в деяких випадках включати в себе захист. Слід погодитись, що семантичне значення слова «охорона» – захищати від посягань, разом із тим охорона може здійснюватися двома шляхами: 1) встановлення мір належної та обов'язкової поведінки, визначення засобів, способів, заходів з дотримання цих мір; 2) захист порушених прав, їх відновлення у разі недотримання встановлених правил поведінки. Таким чином, охорону прав можна розуміти в широкому смислі як сукупність правових заходів, що спрямовані на попередження, профілактику правопорушень, а у разі їх порушень – захист» [8, с. 47].

Слід звернути увагу на необхідність розмежування і таких понять як «правовий захист» і «захист прав», що не є тотожними за змістом, оскільки позначають два розбіжні правові явища, які при цьому співвідносяться як ціле (правовий захист) і частина (захист прав). Деякі вчені вважають, охорона прав також є частиною правового захисту, поряд з існуванням позиції визначення охорони і захисту прав складовими правової охорони. З цього приводу С. Я. Вавженчук відзначає, що включення охорони прав до системи правового захисту залежить від того, який зміст вкладати в безпосередньо правовий захист, оскільки очевидно, що охорона прав та їхній захист при такому підході є цілком окремими самостійними правовими явищами [8, с. 45].

Саме таке трактування співвідношення понять захисту і охорони прав є найбільш відповідним відносно трудових прав, стосовно, з одного боку, попередження порушень яких існують цілий інститут - охорона праці, норми якого передбачають цілу низку заходів і засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності [9, с. 304], а також ряд норм попереджувального характеру таких інститутів трудового права як трудовий договір, робочий час і час відпочинку та інших, з іншого – існує інститут, норми якого застосовуються виключно у разі порушення трудових прав (інститут вирішення трудових спорів (конфліктів)). З огляду на наявність окремого інституту «охорона праці» та норм інших інститутів трудового права, спрямованих на профілактику і попередження порушень трудових прав, водночас з виділенням інституту вирішення трудових спорів (конфліктів) доцільно в загальному вигляді трактувати захист трудових прав як застосування відносно порушеного, невизнаного чи оспорюваного права одного зі способів захисту відповідно формі останнього, а охорону трудових прав як попередження порушень таких, розмежовуючи, таким чином, відповідні правові явища. Означеної позиції дотримується С.Я. Вавженчук, визначаючи охорону прав у широкому сенсі як сукупність правових заходів, що спрямовані на попередження,

профілактику правопорушень, а у разі їх порушень – захист, водночас, з урахуванням того, що в трудовому праві питання захисту трудових прав вирішується в процесі розгляду трудових спорів, тобто має свій характерний тільки йому процес і ознаки, вважає, що у трудовому праві у вузькому розумінні слід казати про два окремі правові явища: охорона трудових прав та їхній захист [8, с. 47].

Дотримання цієї позиції стосовно розмежування понять охорони і захисту трудових прав констатуємо у нормах проекту Трудового кодексу України, коли поняття «охорона» вживає тільки у контексті заходів з охорони праці (прикладом, задля забезпечення охорони здоров'я), в той час, як чинне трудове законодавство під охороною трудових прав розуміє комплекс заходів та засобів, за допомогою яких встановлюються трудові права, визначається порядок їх реалізації, забезпечується їхнє дотримання. Звідси, чинне трудове законодавство охорону трудових прав розуміє широко, включаючи до нього і безпосередній захист трудових прав [8, с. 47], що не є виправданим.

У цьому контексті слід поставити під сумнів позицію стосовно поняття захисту трудових прав В.М. Артемова, який пропонує розмежовувати поняття захисту трудових прав в широкому і вузькому розумінні. Так, захист трудових прав в широкому розумінні науковець пропонує визначати як діяльність компетентних органів, вповноважених вирішувати трудові спори, що охоплює всі стадії процесу і направлена на припинення трудових правопорушень, відновлення порушених чи оспорюваних трудових прав. У вузькому – як безпосереднє відновлення порушених чи оспорюваних прав, здійснюване вповноваженими органами у встановленій процесуальній формі [10, с. 5-6]. На наш погляд, співвідносити діяльність і результат діяльності як широке і вузьке розуміння певного правового процесу не є логічним.

Право на судовий захист трудових прав слід визначати, насамперед, як можливість певного суб'єкта трудових правовідносин звернутися до суду з метою відновлення порушеного, невизнаного або оспорюваного трудового

права. І тут постає питання: чи достатньо повно можливість звернення до суду розкриває зміст поняття права на судовий захист? Вважаємо, що ні. Оскільки захист прав судом передбачає визнання, відновлення, припинення порушення таких, примусове виконання обов'язків, зміну чи припинення правовідносин, відшкодування збитків і/ або моральної шкоди, визнання незаконними рішень, дій або бездіяльності, визнання угоди недійсною [11, с. 10], то розкриття змісту права на судовий захист як «звернення до суду» (при врахуванні інших двох можливостей з боку процесуальної форми права на захист) обмежувати безпідставно. Виконання рішення суду (у разі винесення його на користь позивача) являє собою частину судового захисту трудового права (прав). Отже, відновлення прав є частиною процесу захисту. Тільки у разі переходу «можливості» в «дійсність» (можливість звернення до суду з наступним вирішенням ним спору з обов'язковим виконанням рішення) можна стверджувати про здійснення судового захисту трудових прав.

Таким чином, слід визнати що право на судовий захист є не тільки можливістю звернення до суду, а і розгляд питання судом з винесенням рішення, у разі невиконання якого суб'єкт матиме можливість звернутися за здійсненням примусового виконання. Тоді з боку процесуальної форми право на судовий захист включає в себе чотири основні можливості: 1) можливість уповноваженої особи звернутися з вимогою про захист порушеного або оспорюваного права чи охоронюваного законом інтересу до компетентного державному або громадському органу у позовній або іншій передбаченій законом формі; 2) можливість користуватися усіма передбаченими законом правами і гарантіями в процесі розгляду цієї вимоги, встановленими стосовно до даної форми захисту права; 3) можливість оскарження, опротестування у встановленому законом порядку рішення органу у даній справі [12, с. 104-107]; 4) можливість звернутися за здійсненням примусового виконання рішення суду у разі відсутності виконання такого в добровільному порядку.

Т.А. Занфірова, досліджуючи процесуальні правовідносини вирішення трудових спорів і конфліктів, визначає, що ці правовідносини, «визначають послідовність дій, спрямованих на досягнення конкретної цілі — захист й відновлення порушеного трудового права або реалізацію законного інтересу» [13, с.86] в частині визначення цілі правовідносин як «захист й відновлення...». Безпосереднє відновлення порушених, невизнаних чи оспорюваних прав, здійснюване судовими органами у встановленій процесуальній формі, є невід'ємною складовою процесу судового захисту прав. Отже, ціллю виникнення процесуальних правовідносин вирішення трудових спорів і конфліктів слід визначити захист порушеного, невизнаного або оспорюваного трудового права, відновлення якого є частиною процесу захисту, а тому виділення в якості частини цілі не передбачає. Аргументом на користь означеного є і позиція самої Т.А. Занфірової щодо таких трьох стадій процесуальних трудових правовідносин як звернення до відповідного органу, розгляд і вирішення спору або конфлікту між сторонами, виконання прийнятого рішення [13, с. 86-87].

Неможливо не зауважити, що справедливий і неупереджений розгляд справи повинен відбуватися у розумні строки, як це передбачено ст. 7 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [14]. У межах дипломної роботи ми зупинимося на визначенні права на судовий захист трудових прав як можливості звернення до суду суб'єкта трудових правовідносин, реалізація якої у встановленому законом порядку є підставою для справедливого і неупередженого розгляду порушеного питання судом у розумні строки з винесенням рішення, невиконання якого у добровільному порядку тягне можливість звернення за примусовим виконанням в рамках виконавчого провадження.

Закономірним постає питання: чи всі суб'єкти трудових правовідносин наділені правом на судовий захист? Існування ст. 124 Конституції України вирішує дане питання: якщо юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, то будь – який з їх учасників має право на звернення до

суду. Ряд науковців трактують положення ст.124 Конституції України «юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі» як те, що будь-яка суперечка з приводу порушення конституційних трудових прав і свобод людини чи працівника у межах трудових відносин, що охороняються законом, може розглядатися судом [15, с. 1075; 16, с. 577].

Що стосується певних осіб, то наділення їх таким правом не викликає сумніву. При чому як працівники, так і роботодавці можуть вдаватися до судового захисту певних трудових прав. Аргументувати це вважаємо за доцільне тим, що всі трудові права та обов'язки мають таку характеристику як кореспондуючий характер: правам працівника завжди відповідають обов'язки роботодавця, і навпаки – обов'язкам працівника завжди кореспондують права роботодавців. Тому обмежувати поняття судового захисту трудових прав виключно трудовими правами працівників не має сенсу, не зважаючи, що саме ця категорія трудових прав зачасти є об'єктом судового захисту.

І.М. Ваганова, вивчаючи питання поняття форми захисту та різновидів заходів захисту трудових прав, окремо описує заходи захисту трудових прав та інтересів працівників у трудовому праві, та заходи захисту трудових прав і інтересів роботодавців [17, с. 97-98]. З цього приводу Є.О. Сонін зазначає, що «існує традиційне розуміння трудового права (законодавства про працю) як засобу захисту слабкої сторони трудових правовідносин. Загальним місцем стало твердження про те, що у центрі трудового права стоїть людина. Втім, не можна ігнорувати й ту обставину, що законодавство про працю виникло лише тому, що існують суспільні відносини, задля врегулювання яких встановлюються правові приписи, і що такі суспільні відносини завжди є двосторонніми. Тож і індивідуальні трудові правовідносини передбачають участь у них двох суб'єктів – працівника і роботодавця, кожний з яких наділяється певними суб'єктивними правами [18, с.954]. Працівники в індивідуальному порядку беззаперечно наділені правом на судовий захист трудових прав. Водночас, особливістю трудового права є суб'єктний склад

трудових правовідносин, в яких можуть брати участь не тільки певні особи. Як зазначає П. Д. Пилипенко, «характерною ознакою трудових правовідносин є наявність досить широкого кола суб'єктів, які можуть бути їх учасниками. Комплексний характер структури трудових правовідносин фактично і породжує їх численний суб'єктний склад. Що не вид трудових правовідносин – то нові суб'єкти» [19, с. 65]. Відповідно до норм чинного законодавства суб'єктом трудового права визначається трудовий колектив, який утворюють усі працівники, які спільно беруть участь у діяльності підприємства, установи, організації на основі трудового договору (контракту), а також інших форм, що регулюють трудові правовідносини [20, с. 169].

Водночас, визначення трудового колективу суб'єктом трудового права викликає критику з боку ряду науковців. З цього приводу Н. Мельничук зазначає, що «сьогодні у КЗпП України замість поняття «трудова колектив» вживається термін «наймані працівники», що, на нашу думку, є більш доцільним. Оскільки трудовий колектив як суб'єкт трудового права був властивий радянському трудовому праву, де насамперед визнавалися колективні інтереси, а не індивідуальні» [21, с. 110, 113], і тому трудовий колектив був штучно наділений трудовою правосуб'єктністю і визначений суб'єктом трудового права [22, с.6]. Пропонується позбавити трудовий колектив такого статусу. «Трудового колективу як суб'єкта трудового права не існує. Оскільки мати юридичні права та обов'язки (тобто бути правосуб'єктною) може тільки особа – фізична або юридична», - стверджує Н. Мельничук [21, с. 110, 113]. Н.Д. Гетьманцева та І. Г. Козуб не згодні з такою думкою, зазначаючи, що «трудова колектив не є юридичною особою і тим більше – фізичною особою. Але відсутність статусу юридичної чи фізичної особи не дає привід стверджувати, що трудовий колектив – не суб'єкт трудового права. Адже, суб'єктами трудового права виступають і філії, представництва, які не є юридичними особами... Звісно більшість суб'єктів трудового права мають відповідний статус, однак це дає привід

припускати, що суб'єкти, в яких такого статусу не має – не є суб'єктами трудового права. Отже, трудовий колектив – це специфічний суб'єкт трудового, специфічність якого полягає в тому, що він не наділений статусом юридичної, а тим більше фізичної особи» [20, с. 171]. У такому разі найбільш доцільним за умов ринкової економіки визначається посилення ролі трудових колективів у сфері регулювання найманої праці [23, с. 456] як частини тенденції виділення трьохскладової структури системи трудового права у вигляді загальної частини, індивідуального і колективного трудового права. Н. Б. Болотіна, характеризуючи дану тенденцію як «новий підхід до системи трудового права», зумовлений розвитком такого в постсоціалістичних та індустріально розвинутих державах, пропонує правовий статус трудових колективів визначати як окремий інститут колективного трудового права [24, с. 80].

Отже, існує необхідність розробки нових норм щодо правового статусу трудового колективу як суб'єкту трудового права. На думку Н.Б. Болотіної, «...виходить так, що у визнанні статусу трудових колективів не зацікавлені ні профспілки, ні роботодавці, ні держава. Цих суб'єктів влаштовує невизначеність трудової маси і термін «наймані працівники», який немовби й визначає суб'єкта, й водночас нікого ні до чого не зобов'язує. Адже ще зовсім недавно, у 1988 р., була спроба надати трудовому колективу значні повноваження, у тому числі й з управління організаціями, у виборі керівників підприємств. Ради трудового колективу так завзято взялися до реалізації наданих повноважень, що відразу ж виникло серйозне протистояння між радами трудового колективу і профкомами, останні були занепокоєні несподіваним авторитетом рад серед працівників. Водночас роботодавці ніколи не зможуть вибачити загальним зборам трудових колективів численні поразки при виборах керівників підприємств та структурних підрозділів. Законом від 20 березня 1991 р. ці повноваження трудових колективів було виключено з КЗпП. Визнання трудових колективів повноправними суб'єктами дасть змогу змінити ставлення до самої категорії «наймані

працівники», яка набуде необхідної конкретики. Адже йтиметься про трудові колективи найманих працівників підприємства, підприємств галузі, регіону, нарешті, — держави. Це дещо змінить акценти» [25, с. 601].

Це питання набуває особливої актуальності в умовах розробки проекту Трудового кодексу України (тираж від 24.07.2017р.), розробники якого термін «трудовий колектив» взагалі не вживають [25].

Одним з аспектів вирішення означеної проблеми (щодо визначення трудового колективу суб'єктом трудового права і включення відповідного положення до Проекту Трудового кодексу України) є відповідь на питання щодо судового порядку вирішення колективних трудових спорів, у разі виникнення яких на сьогодні можливості одразу вдатися до судового захисту трудових прав його сторони не мають (окрім випадку, передбаченого ст. 25 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів конфліктів» [26]).

Закон України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» не розмежовує поняття трудовий спір і трудовий конфлікт. Трудовий конфлікт можна визначити як зіткнення між роботодавцями і працівниками з приводу встановлення і застосування умов праці. За визначенням В. Лазора, у даній ситуації не йдеться про порушене право, про захист його шляхом визнання і поновлення. Характер даного конфлікту — непозовний. Якщо ж предметом розбіжностей між працівником і роботодавцем або колективом працівників і роботодавцем є невиконання чинних правових норм, закріплених у законодавстві, колективних договорах, угодах, то має місце порушення права, передбачене цими нормами. У даному разі йдеться про спір щодо вже існуючих правових приписів, їх виконання, усунення перешкод до їх реалізації. Недодержання вказаних приписів є правопорушенням, внаслідок чого вирішення розбіжностей шляхом досягнення компромісу між сторонами у даній ситуації неможливо. Таким чином, захист порушеного права можливий лише у судовому порядку шляхом позовного провадження. Суб'єктом названого спору є сторона, право

якої порушено недодержанням законодавчих приписів, і сторона — порушник даного права. При цьому науковець стверджує, що «наявність на боці, що протистоїть роботодавцю, колективного суб'єкта права — працівників підприємства, не впливає на позовну природу трудових спорів» [27, с. 93].

За визначенням Т.А. Занфірової, «для забезпечення ефективного захисту трудових прав працівників за умов ринкових відносин актуальною проблемою теоретичного і прикладного плану є розробка і правове закріплення механізму розгляду у судовому порядку шляхом позовного провадження колективних трудових спорів, а також порядку забезпечення виконання судових рішень з цих спорів» [13, с. 86]. На думку Г.І. Чанишевої визнання права на судовий захист за сторонами колективних трудових відносин є необхідним [28, с. 178-179].

З огляду на зміст конституційного положення, закріпленого у ст. 124 Конституції України (юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі), О.Є. Сонін стверджує, що «законодавець мав забезпечити шляхом прийняття спеціальних законодавчих актів право учасників колективних відносин на звернення до суду задля захисту їх прав, які порушуються, не визнаються або оспорюються. Втім, замість того, щоб привести акти законодавства про працю у відповідність до ст. 124 Конституції, законодавець у 1998 році (маже через два роки після прийнятті Конституції) сформулював правовий припис, який непрямо впливає із ст. 7, 17 і 25 Закону, виявляється висновком від протилежного та відповідно до якого вирішення розбіжностей, що виникають між сторонами колективних трудових відносин, у всіх випадках здійснюється через примірні процедури, а звернення з цією метою до суду є неможливим крім випадків, передбачених ст. 25 Закону. Суворо кажучи, з огляду на викладене Закон не відповідає Конституції. Ще гіршим є те, що встановлені Законом правові форми вирішення колективних трудових спорів не відповідають не лише

Конституції, а й потребам суспільних відносин, на які ці положення поширюються. Не відповідають вони і вимозі ефективності» [29, с. 166]

Н.Б. Болотіна вважає корисним ознайомитися із зарубіжним досвідом у цій сфері, оскільки практика вирішення колективних трудових спорів в Україні тільки започаткована, і вона має відповідати міжнародним стандартам. Вивчення світового досвіду дає змогу стверджувати, що існує «єдине загальне правило: колективні економічні спори звичайно розглядаються в рамках примирно-третейської процедури, оскільки такі спори пов'язані, як правило, зі створенням нових правових норм. Це виходить за межі діяльності судових і адміністративних органів, які зазвичай розглядають юридичні спори. Водночас, якщо у колективному трудовому спорі виникає спір юридичного характеру, він переважно розглядається у судовому порядку» [24, с. 672-673]. За визначенням В.І. Прокопенка, колективні трудові спори можна називати економічними спорами або спорами про задоволення інтересів [30, с. 469], то М.Д. Бойко вказує на існування двох категорій колективних трудових спорів, зазначаючи, що «економічні конфлікти зазвичай бувають колективними, а юридичні – як колективними, так і індивідуальними». Науковець вказує на існування таких розбіжностей економічного спору і юридичного як: «конфлікти інтересів виникають через вимоги встановлення нових або зміну існуючих умов праці. Тобто, економічний трудовий спір виникає в зв'язку не з конкретним правом, зафіксованим у законі, а з претензіями (вимогами) сторін поліпшити своє становище порівняно із законом чи іншим нормативним актом. Юридичний трудовий спір зазвичай спричинюється скаргою працівника (працівників) на порушення прав, закріплених в законодавстві або в договорах про працю. Юридичний спір може виникнути і з ініціативи підприємця, наприклад, за його скаргою на невиконання профспілками колективно договірних умов. Кінцевий результат економічного спору залежить від співвідношення сторін і може надати одній із них економічну вигоду, додаткові права та пільги. Кінцевий результат юридичного спору – здійснення тлумачення та реалізація

чинного права» [31, с. 307-308]. Виділення таких розбіжностей свідчить ні про інше, як про недоцільність вирішення конфліктів права сторонами. Конфлікти права, стверджує В. Лазор, з'являються при порушенні (справжньому або удаваному) прав суб'єктів трудових відносин, встановлених нормативними актами, а тому повинні вирішуватися у судовому порядку, маючи позовний характер [27, с. 92]. Для О. Є. Соніна «є очевидним, що в разі порушення прав, закріплених тим чи іншим регулятором суспільних відносин, більш прийнятним є звернення до юрисдикційного органу, адже реакцією на правопорушення має бути застосування до порушника заходів примусу, а не проведення з такою особою переговорів задля досягнення компромісу. Отже, визнання права учасників колективних відносин на судовий захист їх прав, встановлених законодавством, угодами або колективним договором, є необхідним, адже це відповідає і змісту відносин, що виникають в таких випадках, і вимогам Конституції [29, с. 166].

З цього приводу деякі вчені зазначають, що для колективних трудових розбіжностей передбачений винятково примирно-третейський порядок вирішення. На її погляд, складно говорити про «примирення», якщо одна сторона просто не зважає на законні права іншої сторони [32, с. 408]. І з цим неможна не погодитись. Тлумачення або застосування норм, встановлених законом, колективним договором або іншим правовим актом повинно здійснюватися судом. Означене свідчить про необхідність встановлення можливості судового захисту трудових прав у разі виникнення колективних трудових спорів, що є конфліктами права.

Підтвердженням даної позиції слугує і практика вирішення різних видів трудових спорів і інших країнах, де форми вирішення трудових конфліктів (судовий або адміністративний розгляд і примирно-третейська процедура) поєднуються в різних комбінаціях, однак, вирішення колективних трудових спорів – конфліктів права, як правило, здійснюється у судовому порядку. Є і такі держави, де ця форма захисту трудових прав застосовується при

вирішення колективних економічних конфліктів. Як зазначає І.Я. Кисельов, в різних країнах можна бачити найрізноманітніші поєднання і переплетення способів вирішення трудових конфліктів, причому в кожній країні спостерігається істотна специфіка. Єдине загальне правило: колективні економічні спори зазвичай розглядаються в рамках примирно-третейської процедури, оскільки такі спори нерідко ведуть до створення нових правових норм. Це виходить за межі діяльності судових і адміністративних органів, які зазвичай розглядають юридичні спори. Залежно від країни для розгляду кожного виду спору застосовується або одна, або інша, або обидві процедури. Вибір тієї чи іншої процедури залежить значною мірою від того, який критерій розділу трудових конфліктів у цій країні, і тут також спостерігаються великі відмінності. Для підтвердження можна навести приклади поєднання видів спорів і форм їх вирішення у країнах Заходу (див. табл. 1.1) [33, с. 167-168].

Отже, твердження І.В. Дашутіна, який не підтримує позицію щодо необхідності визнання суду первинним органом, до якого можуть звернутися сторони конфлікту з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту), не зважаючи на закріплення такої можливості Конституцією України, що «розвинені країни світу у своїй більшості йдуть шляхом обов'язкового проведення примирних процедур перед зверненням до суду» [34, с. 138] не можна визнати достатньо обґрунтованим.

Таким чином, беручи до уваги вищенаведені думки науковців при існуванні практики вирішення колективних трудових спорів юридичного характеру у судовому порядку за кордоном, вважаємо за доцільне запровадження такої практики в Україні. О.Є. Сонін визначає неприпустимим такий стан правового регулювання трудових відносин, коли законодавець ухиляється від формулювання правових приписів, що встановлювали б порядок судового захисту прав учасників колективних відносин, адже це не відповідає положенням ст. 124 Конституції, які поширюють юрисдикцію судів на всі правовідносини, що виникають у

державі [29, с. 166-167]. Тому розробку правових приписів щодо закріплення права на судовий захист та врегулювання порядку здійснення такого у разі виникнення колективного трудового спору слід визнати доцільною і актуальною.

Інша річ, що як зазначає М.Д. Бойко, «грань між двома групами конфліктів (колективними та індивідуальними, економічними та юридичними) не є чіткою. Вони лежать ніби в різних площинах, які часто перетинаються» [31, с. 308]. Р.З. Лівшиц пропонує наступну формулу: якщо умови колективного договору ще не напрацьовані необхідно застосовувати примирні процедури; якщо ж договір уже діє, але одна зі сторін ухиляється від виконання покладених на неї за договором зобов'язань, слід зобов'язати таку виконати свої зобов'язання силою державного примусу в особі судових органів [35, с. 28-30].

М.Л. Лютов, підтримуючи позицію доцільності судового розгляду колективного трудового спору, оскільки працівники у разі виникнення спору про масове порушення трудових прав повинні мати можливість вибору між судовим розглядом у межах процедури колективного або індивідуального трудового спору, пропонує правило: подання колективного позову має виключати можливість подання індивідуального позову працівника з того ж приводу; індивідуальний розгляд спору не виключатиме можливості подання позову колективного [36, с. 32, 33].

У цьому контексті відзначимо думку вчених, які не відносять розбіжності, що виникають між сторонами колективних угод на державному, галузевому, регіональному рівнях у зв'язку з їх укладенням, зміною до категорії колективних трудових спорів. «Спори, як і конфлікти, невіддільні від трудових відносин. Їх сторонами можуть бути або суб'єкти трудових правовідносин — конкретний працівник і роботодавець, або суб'єкти колективного відношення — роботодавець і трудовий колектив. Проте для будь-якого громадянина необхідним приписом участі у колективному трудовому відношенні є наявність трудових правовідносин з цим

роботодавцем. Таким чином, розбіжності, що виникають між сторонами колективних угод на державному, галузевому, регіональному рівнях у зв'язку з їх укладенням, зміною, не належать до колективних трудових спорів, оскільки останні виходять за межі трудових, тому що сторони не перебувають між собою у колективних трудових відносинах» [37, с. 309].

Враховуючи вищевикладене, доходимо висновку, що судовий захист трудових прав являє собою самостійне від охорони таких правове явище, які взаємопов'язані єдиною метою – забезпечення прав і свобод людини. При цьому охоронною слід визначити, насамперед, профілактичну і попереджувальну діяльність, що не пересікається з захистом, який застосовується у разі порушення певного права, його оспорювання чи невизнання. Тобто, охорона є безперервним процесом, який супроводжує реалізацію прав і здійснюється до такої у вигляді превентивних заходів та заходів щодо усунення перешкод під час реалізації прав, які не є правопорушеннями. Якщо ж наявним є порушення певного права, то здійснюється його захист, конкретизація поняття останнього у разі здійснення судом проявляється у визначенні такого як застосування способів захисту судом в разі порушення, оспорювання, невизнання трудових прав суб'єктів трудових правовідносин.

Не всі суб'єкти трудових правовідносин відповідно нормам чинного законодавства про працю України мають можливість звернутися до суду за захистом трудових прав у разі виникнення трудового спору. А саме, у разі виникнення колективного трудового спору його сторони звернутися до суду за захистом трудових прав можливості не мають. Беручи до уваги ряд пропозицій науковців при існуванні практики вирішення колективних трудових спорів юридичного характеру у судовому порядку за кордоном, вважаємо за доцільне запровадження такої практики в Україні. При цьому, підтримуючи позицію щодо необхідності збереження і вдосконалення існуючих повноважень трудового колективу при необхідності розробки нових норм щодо правового статусу трудового колективу як суб'єкту

трудового права, вважаємо, що серед таких слід закріпити право на судовий захист у разі виникнення конфлікту права. При цьому зауважимо, що поняття останнього слід відокремити від поняття конфлікту інтересів, оскільки лише тлумачення або застосування норм, встановлених законом, колективним договором або іншим правовим актом повинно здійснюватися судом. Врегулювання конфліктів інтересів можливо здійснювати в рамах переговорів, самостійно сторонами шляхом досягнення компромісу.

1.2. Місце судового захисту у системі форм захисту трудових прав

У чинному Кодексі законів про працю України поняття форм, заходів, засобів і способів захисту трудових прав не розкриваються, а практика їх застосування показує відсутність чіткого розмежування даних понять, а точніше – підміну одного поняття іншим. Ця ситуація є віддзеркаленням розбіжності наукових позицій щодо форм і засобів захисту прав. Так, у дисертаційному дослідженні на тему «Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян» І.В. Дашутін судовий захист прав працюючих визначає як один з основних способів захисту трудових прав [38, с. 3, 9, 15]. Він, окрім судового захисту, до таких пропонує відносити також державний нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю; захист трудових прав працівників профспілками; захист трудових прав шляхом вирішення трудових спорів у комісіях по трудових спорах; самозахист прав працівників. Л.С. Анохіна та В.Ю. Нікіфоров способом захисту трудових прав працівників визначають колективний договір [39, с. 154]. Способами вирішення трудових конфліктів М.Д. Бойко визначає розгляд спору в судових або адміністративних органах і примирно – третейський розгляд [31, с. 308]. Однак, вважаємо, що ці науковці перелічують не способи, а форми захисту трудових прав. Цієї позиції дотримується, прикладом, Л.А. Ніколаєва, зазначаючи, що «розгляд спору чи

справи в суді – лише одна з форм захисту права. Поряд із цим застосовуються й інші форми (діяльність профспілкових органів, що здійснюють державний нагляд і громадський контроль за дотриманням трудового законодавства та ін.) [40, с. 49].

Підтримуємо позицію визначення способами захисту трудових прав матеріально-правові вимоги, які може висувати управнена особа до контрагента у певних правовідносинах на випадок порушення, невизнання чи оспорювання прав такої особи [41, с. 175], яка усуває наслідки проти правопорушення (відновлює порушене право) [18, с. 951]. Способи захисту, як правило, встановлюються нормами матеріального (регулятивного) права [11, с. 9-10] і складають певну систему для захисту кожного конкретного права. Прикладом, система способів захисту прав працівників, порушених незаконним звільненням з роботи, на думку О.Є. Соніна, складається з п'яти основних елементів (матеріально-правових вимог, що можуть бути заявлені працівником): вимога про поновлення на роботі та про оплату часу вимушеного прогулу; вимога про зміну формулювання причини звільнення; вимога про зміну дати звільнення; вимога про відшкодування завданої порушенням трудових прав моральної шкоди [42, с. 144].

Під формою захисту трудових прав слід розуміти порядок здійснення діяльності з захисту суб'єктивних трудових прав, що включає у себе комплекс внутрішньо погоджених організаційних дій, які протікають у межах єдиного правового режиму [17, с. 98]. Визначення форми захисту, надане І.М. Вагановою, на наш погляд, є досконалим, оскільки, по-перше, враховує існування такої форми захисту як самозахист, не обмежуючи тим самим зміст цієї правової категорії; по-друге, не трактує форму захисту як певну діяльність, що є точним, чого не можна сказати про визначення форм захисту, надане, наприклад, С.В. Васильєвим. На думку науковця, таку слід трактувати як визначену законом діяльність повноважених органів з захисту прав, яка являє собою встановлення фактичних обставин справи, застосування відповідних норм права, визначення способів захисту і винесення рішення

[11, с. 9-10]. Обмеження змісту категорії «форма захисту трудових прав» діяльністю повноважених органів навряд можна визнати обґрунтованим в умовах визнання, не зважаючи на відсутність закріплення в нормах чинного Кодексу законів про працю України, такої категорії як самозахист. За визначенням Л.В. Котової, самозахист трудових прав з позиції теорії – це форма захисту, що допускається тоді, коли особа, чиє суб'єктивне право порушене, має можливості правомірного впливу на порушника, не звертаючись по допомогу до судових або інших юрисдикційних органів. Хоча такий термін як «самозахист» у нормах вітчизняного трудового права відсутній, можливість працівника захищати своє порушене право самостійно, за допомогою власних дій слід визнати, доходить висновку Л.В. Котова. Відповідно до частини 5 ст. 55 Конституції України кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань. В актах Міжнародної організації праці і в законодавстві зарубіжних країн передбачене право працівника на індивідуальний захист (самозахист) своїх порушених прав у формі таких дій: 1) розірвати трудовий договір з ініціативи працівника, у разі порушення роботодавцем трудового законодавства; 2) відмовитися від виконання незаконних вказівок роботодавця; 3) відмовитися від виконання роботи, що загрожує життю і здоров'ю працівника або яка не передбачена трудовим договором (тобто незаконне переведення працівника на іншу роботу), або у зв'язку з невиплатою заробітної плати та ін. Подібні положення містяться і у чинному законодавстві [43, с. 89].

Таким чином, слід розмежовувати поняття способи і форми захисту трудових прав, з яких перше визначити різновидом матеріально-правових вимог, що висуваються у разі порушення, невизнання чи оспорювання трудового права в порядку, який визначається формою захисту трудових прав.

Низка науковців відстоюють позицію щодо тотожності понять захід і спосіб захисту трудових прав, якої дотримується, прикладом, Т.В. Івашкіна,

спосіб захисту визначаючи як конкретну дію, спрямовану на захист суб'єктивного права та охоронюваного законом інтересу або на усунення перешкод до здійснення суб'єктивного права [44, с.91-92]. Вважаємо доцільним розмежовувати дані поняття, як прикладом, А.П. Вершинін. Науковець визначає категорії «захід захисту» і «спосіб захисту» взаємопов'язаними складовими елементами діяльності по захисту суб'єктивних прав, що також включає певні форми захисту. При цьому заходи захисту (прикладом, позов, скарга) науковець трактує як дії, за допомогою яких зацікавлені особи вимагають здійснення заходів захисту від інших суб'єктів. Способи захисту визначає діями, які безпосередньо направлені на захист прав. Форма захисту, на його думку, вказує на порядок або різновид юрисдикційних дій по захисту прав в цілому та обумовлена різновидом діянь [45, с. 12-13].

Є.О. Сонін доходить висновку, що «зادля забезпечення відповідності способів захисту трудових прав вимозі ефективності... необхідним є поєднання в них здатності відновити порушене право із стимулюванням правомірної поведінки шляхом покладення на правопорушника додаткових обов'язків, що дає підстави для більш детального аналізу співвідношення понять захисту трудових прав та відповідальності [18, с. 178]. Акцентуємо увагу, на пропозиції визначення співвідношення, а не ототожнення засобів захисту і юридичної відповідальності, всупереч противникам такої позиції [46, с. 18, 23]. Слід визнати існування відмінних від засобів юридичної відповідальності засобів захисту трудових прав, не зважаючи на здебільшого теоретичну нерозробленість та практичну відсутність закріплення у законі умов застосування останніх [47, с. 101].

Таким чином, вважаємо за доцільне розмежовувати поняття захід захисту, форма і спосіб (засіб) захисту. Заходи захисту слід визначити як дії, що спрямовані на активізацію суб'єктів захисту для застосування ними певних відмінних від засобів юридичної відповідальності способів захисту, тотожним яким є поняття засобів захисту - різновиду матеріально-правових

вимог, що висуваються у разі порушення, невизнання чи оспорювання трудового права в порядку, який визначається формою захисту трудових прав.

Система форм захисту трудових прав працівників та роботодавців складається з юрисдикційної та не юрисдикційної форм захисту [41, с. 98]. Під юрисдикційною формою захисту трудових прав слід розуміти сукупність правових заходів у межах діяльності органів державної влади і місцевого самоврядування, а також громадських об'єднань з відновлення незаконно та безпідставно порушеного чи обмеженого трудового права, здійснювана в рамках встановлених законом процедур, результатом якої є рішення по суті. Під неюрисдикційною формою захисту трудових прав слід розуміти сукупність засобів самих уповноважених осіб (самостійний захист), тобто працівника чи уповноваженої ним особи на представлення його інтересів, по відновленню (підтвердженню) порушеного (оскарженого) трудового права без звернення за допомогою до компетентних органів і організацій. У свою чергу, з урахуванням особливостей правового регулювання захисту трудових прав працівників, юрисдикційну форму захисту трудових прав доцільно ще розділити на судову і не судову (особливу (в порядку підлеглості), виробничу (КТС, трудовий арбітраж, примірна комісія) і громадську) [15, с. 1073-1074].

Отже, судовий захист трудових прав є однією з юрисдикційних форм захисту трудових прав, яку Л.В. Котова визначає на сьогодні найбільш ефективною [43, с. 88-89]. Аргументами на користь останньої думки можна визначити деякі характеристики такої форми захисту. Так, якщо взяти до уваги запропоновані С.Я. Вавженчуком складові системи захисту і охорони прав і свобод людини і громадянина як 1) державні органи, які призначені в порядку загального виконання покладених на них завдань здійснювати захист і охорону прав і свобод людини і громадянина (завдання захисту і охорони прав і свобод людини і громадянина не є визначальним та основним, але воно є одним із завдань державного органу), та 2) спеціалізовані державні органи, які створені спеціально для виконання функції захисту і охорони

прав і свобод (державні органи, на які законом покладено функцію захисту прав і свобод людини і громадянина), серед яких слід також розрізняти ті, що здійснюють захист і охорону прав та свобод всіх без виключення прав та свобод, та ті, які здійснюють захист і охорону лише трудових прав працівників [48, с. 70]; можна стверджувати, що суд є спеціалізованим державним органом, на який законом покладено функцію захисту прав та свобод всіх без виключення прав та свобод людини і громадянина, в тому числі, і трудових. Як зауважує Р.С. Харчук, «судовий порядок захисту прав набагато ефективніший за не судовий, що обумовлено такими факторами: специфічна функція держави – правосуддя – знаходиться у виключній компетенції судів; в системі державних органів суди займають відокремлене положення, при прийнятті рішень вони самостійні та незалежні від інших гілок державної влади; суди спеціально утворені для здійснення правосуддя, а для інших юрисдикційних органів правовий захист являється одним з напрямків діяльності» [15, с. 1074].

Виходячи з того, що державний захист може бути прямий (здійснюється органами, серед повноважень яких є прямо закріплені повноваження щодо можливості видавати приписи про усунення порушень, здійснювати перевірки, відновлювати права) та опосередкований (відбувається в межах загальної діяльності інститутів державної влади, покликаних своєю діяльністю забезпечувати дотримання прав і свобод людини і громадянина) [48, с. 73-74], можна віднести судовий захист до прямого.

Необхідно розмежовувати поняття способи і форми захисту трудових прав, з яких перше визначити різновидом матеріально-правових вимог, що висуваються у разі порушення, невизнання чи оспорювання трудового права в порядку, який визначається формою захисту трудових прав – порядком здійснення комплексу внутрішньо погоджених організаційних дій по захисту суб'єктивних трудових, які відбуваються в раках певного правового режиму. Заходи захисту запропоновано визначати як дії, що спрямовані на

активізацію суб'єктів захисту для застосування ними певних способів захисту, тотожним яким є поняття засобів захисту.

Виходячи з того, що 1) суд є спеціалізованим державним органом, на який законом покладено функцію захисту прав та свобод всіх без виключення прав та свобод людини і громадянина, в тому числі, і трудових; 2) судовий захист є прямим захистом трудових прав; 3) суд здійснює безпосередній захист трудових прав; 4) рішення суду обов'язкові для виконання, включаючи у разі необхідності забезпечення виконання державним примусом, можна стверджувати, що на сьогодні, не зважаючи на недоліки захисту трудових прав у судовому порядку, здійснення захисту в рамках цієї форми захисту прав є найбільш ефективним.

РОЗДІЛ 2

ПОРЯДОК СУДОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ

2.1. Порядок судового захисту трудових прав в Україні

Порядок судового захисту трудових прав являє собою хід послідовних, регламентованих, пов'язаних одна з одною дій суду щодо порушених, оспорюваних чи невизнаних трудових прав з метою їх забезпечення шляхом застосування одного зі способів відповідних даній формі захисту (визнання, відновлення, припинення порушення трудових прав, примусове виконання обов'язків, зміна чи припинення правовідносин, відшкодування збитків і/ або моральної шкоди, визнання незаконними рішень, дій або бездіяльності, визнання угоди недійсною).

Спір відноситься до індивідуальних, якщо позивачем є працівник, а не певна категорія працівників чи їх структурний підрозділ чи об'єднання, спілка [49, с. 21].

На сьогодні порядок захисту трудових прав у разі виникнення індивідуальних трудових спорів передбачає проходження трьох послідовних стадій, які характеризуються наявністю певних правочинностей і юридичних обов'язків учасників [13, с. 87]. Ці стадії відносно судового захисту трудових прав мають наступний вигляд:

- 1) Перша стадія — відносини, пов'язані зі зверненням до суду.

Ініціативна сторона повинна у встановлений законом строк звертається до певного юрисдикційного органу у передбаченій законом формі [13, с. 87].

Щодо встановленого законом строку, то в даному випадку мається на увазі все ж таки не термін, а строк, сплив якого до звернення за захистом трудового права унеможлиблює останній. За визначенням Є.О. Харитонова, обмеження строку для розгляду спору полегшує надання доказів, підвищує їх

достовірність і тим сприяє встановленню судами істини. Крім того, встановлення строку позовної давності сприяє стабілізації правовідносин, усуненню невизначеності у відносинах між їх учасниками. Інститут позовної давності має на меті дисциплінувати учасників обігу, стимулювати їх до здійснення належних їм прав і виконання обов'язків [50, с. 56]. Кодексом законів про працю України встановлені строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів, які є відмінними від встановлених строків позовної давності у Цивільному кодексі України. Так, ч. 1 ст. 233 Кодексу законів про працю України передбачено, що працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення - в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки [51]. Тобто це той самий строк, який визначено і для звернення до комісії по трудових спорах [19, с. 452]. З цього приводу О.М. Ярошенко зазначає, що згідно зі ст. 8 Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» 1982 р. (ратифікована Україною 16 травня 1994 р.) можна вважати, що працівник відмовився від свого права оскаржити рішення про звільнення, якщо він не скористався з цього права протягом розумного строку після припинення трудових відносин [16, с. 579].

Водночас, існують також спеціальні строки для звернення до суду з деяких трудових спорів. Передусім це стосується спорів про поновлення на роботі. За цією категорією справ законодавство встановлює місячний строк, який обчислюється від дня вручення працівникові копії наказу про звільнення або від дня видачі трудової книжки. Однак цей скорочений строк позовної давності не поширюється на спори про зміну дати і формулювання причин звільнення, а також про оплату часу вимушеного прогулу [19, с. 452]. Б.С. Сличинський, І.В. Зуб і В.Г. Ротань указують на недоцільність закріплення альтернативи обчислення строку у п. 1 ст. 233 КЗпП у вигляді

можливості відрахування місячного строку або від дня вручення працівникові копії наказу про звільнення або від дня видачі трудової книжки. Обґрунтовують цю позицію науковці тим, що обчислення строку з дня вручення копії наказу про звільнення або трудової книжки є лише конкретизацією загального правила про обчислення строку з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення його суб'єктивних трудових прав. Оскільки дізнатися двічі про одне й те саме неможливо, то вважаємо, що при першій же дії власника (наприклад, врученні трудової книжки із записом про звільнення) працівник дізнається про порушення його права. Якщо пізніше власник учинить й іншу дію – вручить працівникові копію наказу про звільнення, то до цього моменту працівник уже знає про порушення його права [16, с. 816].

Також для звернення роботодавця до суду з питань стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної роботодавцю, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди. Оскільки цей строк обчислюється з дня виявлення шкоди, то час, який пройшов до цього, значення для вирішення питання про притягнення працівника до матеріальної відповідальності не має [16, с. 579].

Відповідно до ч. 2 ст. 233 у разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком [51].

Встановлені ст. 233 КЗпП України строки звернення до суду не застосовуються до позовних вимог працівників про відшкодування шкоди, заподіяної їх життю і здоров'ю. У цьому випадку застосовуються строки позовної давності, передбачені Цивільним кодексом України [19, с. 452].

У разі пропуску з поважних причин цих строків суд може їх поновити. Для оскарження до суду рішення КТС встановлений не позовний, а процесуальний десятиденний строк із дня одержання виписки з протоколу засідання комісії чи його копії [16, с. 579].

Слід зауважити, що відмова у прийнятті позовної заяви з мотивів закінчення строку позовної давності є незаконною. Питання про пропуск строку повинен вирішувати суд у судовому засіданні при розгляді спору [53, с. 244].

Щодо органу, уповноваженого розглядати спір, то для індивідуальних трудових спорів ст. 221 Кодексу законів про працю України передбачений такий порядок розгляду: 1) комісія по трудових спорах; 2) районні, районні у місті, міські чи міськрайонні суди [51]. Однак, обов'язкове досудове врегулювання спорів, яке виключає можливість прийняття позовної заяви до розгляду і здійснення за нею правосуддя, порушує право особи на судовий захист. Можливість використання суб'єктами правовідносин досудового врегулювання спорів може бути лише додатковим засобом правового захисту, який держава надає учасникам певних правовідносин, що не суперечить принципу здійснення правосуддя виключно судом [16, с. 577]. Як зауважує В.О. Терещенко, норми Конституції України є нормами прямої дії. Звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина безпосередньо на підставі Конституції України гарантується. Тому, у разі порушення соціально-економічних прав у сфері праці (право на свободу праці, право на оплату праці, право на відпочинок тощо) людина (працівник) може одразу звернутися до суду для їх захисту без дотримання встановлених трудовим законодавством процедур досудового розгляду трудового спору. Всі права закріплені в Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про громадянські і політичні права, Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, Конституції України є рівними, нероздільними та взаємопов'язаними. Реалізація та захист соціально-економічних прав у сфері праці, закріплених у вищезазначених актах повинні бути забезпечені державою не залежно від рівня економічного розвитку [54, с. 1021].

Щодо форми звернення, то сторони індивідуального трудового спору звертаються до суду із позовною заявою. Це правило поширюється і на

випадки оскарження працівником рішення КТС. При оскарженні рішення КТС роботодавець подає до суду заяву, яка не є позовною, крім випадків, передбачених законодавством. У випадках, коли працівнику не виплачують заробітної плати, що йому нарахована, він звертається до суду з заявою про видачу судового наказу [19, с. 453]. Позови вправі пред'являти від імені зацікавлених працівників профспілкові органи. Вони можуть виділити своїх представників для захисту в суді інтересів працівників, навіть коли позов заявлений самим працівником [53, с. 245].

Звертаючись до суду, суб'єкт трудових правовідносин заявляє певну вимогу у позові, відповідно до якої судом буде обиратися той чи інший спосіб захисту трудового права. Частина 1 ст. 55 Конституції України містить загальну норму, яка означає право кожного звернутися до суду, якщо його права чи свободи порушені або порушуються, створено або створюються перешкоди для їх реалізації або мають місце інші ущемлення прав та свобод, зазначає О.М. Ярошенко. Зазначена норма зобов'язує суди приймати заяви до розгляду навіть у випадку відсутності в законі спеціального положення про судовий захист [16, с. 576], оскільки «надання певним прагненням особи статусу суб'єктивного права одночасно означає наділення такої особи правом звернутися до суду з вимогою про захист цього прагнення, а відповідно – уповноважує суд задовольнити за наявності підстав таку вимогу» [55, с. 113]. Таке розуміння природи суб'єктивного права [56, с. 121-122; 57, с. 172; 58, с. 383] найбільш доцільне в умовах відсутності прямого закріплення способів захисту трудових прав в нормах чинного законодавства про працю України.

За визначенням О.М. Ярошенка, відмова суду у прийнятті позовних та інших заяв чи скарг, які відповідають установленим законом вимогам, є порушенням права на судовий захист, яке відповідно до ст. 64 Конституції України не може бути обмежене [16, с. 576]. При цьому абсолютно не має значення, який характер має дана розбіжність: позовний або не позовний. Водночас індивідуальні розбіжності непозовного характеру було б доцільно розглядати, насамперед, безпосередньо на виробництві. Саме з урахуванням

специфіки цього підприємства (установи, організації) компетентний орган (КТС) може винести рішення про обґрунтованість тих чи інших інтересів сторін. А суду у подібних ситуаціях доцільно надати повноваження контрольно-наглядової інстанції. Тобто, за наявності індивідуального трудового конфлікту (розбіжності непозовного характеру), на думку деяких вчених, суд повинен розглядати не саму розбіжність по суті, а, насамперед, рішення КТС на предмет його доцільності, законності та обґрунтованості. Для вирішення ж таких розбіжностей, як трудові спори (індивідуальні і колективні) передбачити позовний порядок вирішення, оскільки в цьому випадку мова йде про визнання й відновлення порушеного права [32, с. 409].

Слід на законодавчому рівні закріпити не тільки поняття трудового конфлікту і трудового спору як розбіжних за змістом, але і визначити особливості порядків їх вирішення з можливістю застосування примирно-третейської процедури для вирішення конфлікту і визначенням виключно судового порядку вирішення спорів.

2) Друга стадія — відносини, пов'язані з розглядом і вирішенням спору .

Стосовно судового захисту трудових прав працівників публічної служби О.С. Боева висловлює міркування щодо первинних дій суду при розгляді справ цієї категорії задля однакового застосування законодавства [59, с. 32], аналіз яких дозволяє виділити такі загальні первинні дії суду після реєстрації заяви:

1) Визначення підсудності розгляду таких спорів. На сьогодні правила щодо такої встановлюються ст. 232 Кодексу законів про працю України з конкретизацією у пп. 3, 6 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. №9 [60], п. 8 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 1 листопада 1996 р. №9 [61]). Слід окремо відмітити, що з трудових спорів Цивільним процесуальним кодексом України встановлена альтернативна підсудність: працівники мають право звертатися до суду із позовною заявою як за місцем

знаходження відповідача, так і за місцем свого проживання [19, с. 453]. Тобто позивачеві надано право вибору підсудності. Це, безперечно, є позитивним з точки зору захисту прав працівників. Такого висновку можливо дійти з аналізу судових справ, оскільки в багатьох випадках працівник, трудові права якого порушені, не завжди має фізичну або матеріальну можливість декілька раз приїжджати до суду, який знаходиться на певній відстані від його оселі. Крім того, право позивача обирати підсудність у деяких випадках може слугувати більшій об'єктивності та неупередженості з боку суду з огляду на те, що є поодинокі випадки, коли відповідач — керівництво підприємства, організації, установи, розташованої на території суду, намагається певним чином вплинути на судові рішення [49, с. 21]. Суддя одноосібно вирішує питання про прийняття або відмову у прийнятті заяви до розгляду. Суддя одноособово відмовляє у прийнятті заяви до розгляду у випадках, коли: а) є рішення суду з того ж спору, що набрало чинності; б) питання про спір не підвідомче взагалі суду або ж даний спір територіально не підсудний цьому суду).

2) Визначення часу виникнення спірних правовідносин.

3) Залежно від часу виникнення спірних правовідносини — встановлення наявності законодавчого врегулювання спірних правовідносин.

4) Встановлення можливості застосування строку позовної давності до цих правовідносин. При цьому в законах прямо не визначається, які з причин вважаються поважними для відновлення строку давності. Це вирішує сам суд. Згідно з п. 4 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», а також правових позицій Верховного Суду України з розгляду судами окремих категорій цивільних справ (розділ 4. Трудове право п. 1, 2) строки звернення до суду застосовуються незалежно від заяви сторін. У кожному конкретному випадку необхідно перевіряти і аналізувати причину пропуску цих строків, а також у вирішенні вказувати мотиви того, чому строки відновлюються або чому строки підлягають відновленню. Якщо строк

пропущено без поважних причин, то за цією підставою може бути відмовлено в задоволенні позовних вимог [53, с. 245].

На думку О.М. Ярошенка, «судовому процесу захисту трудових прав робітників в Україні характерна низька якість розгляду трудових спорів та відсутність регламентованої оперативності в їх розгляді» [62, с. 176].

Сторони, які 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 представлені докази, вивчити всі обставини справи й на підставі цього винести мотивоване рішення [13, с. 87]

Проте в судовій практиці більшість трудових спорів розглядається понад встановлені законом строки. Причиною тривалого розгляду справ про поновлення на роботі є не тяганина з боку суддів, а неодноразова неявка у судові засідання представників відповідача, відкрите ігнорування викликів до суду, ухилення від надання доказів, витребуваних за ухвалою суду — особливо у тих випадках, коли представники відповідача напевне знають про наявність порушень трудового законодавства з боку роботодавця [49, с. 23]. Нерідко мають випадки, коли спори, які виникають з однакових правовідносин та обставин, вирішуються судами різноманітно, або коли на стадії апеляційного, касаційного оскарження судових рішень має місце неоднакове застосування матеріального чи процесуального права [49, с. 23]. Причиною цього здебільшого є ряд колізій, прогалин, дублювань та інших недосконалостей законодавства України, при застосуванні якого суддя, як вважає Д. Кирилюк, змушений вирішувати казуси, що виникають у правовій дійсності, які законодавець не завжди встигає врегулювати [63, с.81]. Хоча на сьогодні Вищі спеціалізовані суди надають методичну допомогу судам нижчого рівня з метою однакового застосування норм Конституції та законів України у судовій практиці на основі її узагальнення та аналізу судової

статистики; а також аналізує судову статистику, вивчає та узагальнює судову практику, інформує про результати узагальнення судової практики Верховний Суд (п. 2 ч. 1 ст. 32 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [14]), такі роз'яснення носять рекомендаційний характер, а отже, як вважають А.Р. Мацюк та О.М. Обушенко, не слугують ефективним правовим засобом. До того ж на практиці, зазначають науковці, від часу прийняття місцевими судами рішень з певних категорій справ до підготовки узагальнення минає понад 1 рік. За цей час вже встигає знов змінитися законодавство, особливо це відноситься до чисельних постанов Кабінету Міністрів України, міністерств, відомств [49, с. 24].

Таким чином, у судді досить часто відсутня правова норма, за допомогою якої можна вирішити спір. Тому, доходить висновку Д. Кирилук, «судове право» опереджає у своєму розвитку законодавчий процес. Воно більш гнучке, й тому більш оперативно враховує правову дійсність, яка змінюється [63, с. 81].

Пропонуємо одним із напрямків вирішення проблем різноманітного вирішення судами спорів, які виникають з однакових правовідносин та обставин, або неоднакового застосування матеріального чи процесуального права на стадії апеляційного, касаційного оскарження судових рішень визначити закріплення принципів права юридичного у відповідних виду врегульованих ними правовідносин джерелах права. Стосовно трудових правовідносин дана пропозиція матиме втілення у вигляді закріплення принципів правового регулювання таких відносин у Трудовому кодексі України.

У межах всіх форм захисту (в тому числі, і судового захисту трудових прав) застосовуються певні засоби захисту.

І.М. Ваганова вважає, що критерієм вибору засобів захисту є характер предмету захисту та суб'єкт, права та інтереси якого охороняються [17, с. 98]. За визначенням О. В. Ільницького, основними критеріями, які повинні враховувати суди при застосуванні того чи іншого способу захисту у спірних

правовідносинах є не тільки компетенція особи-позивача, що звертається із вимогою про обрання відповідного способу захисту (чи має він право звертатися з вимогою, у якій сформульовано відповідний спосіб захисту); характер та природа правовідносин, що повинні відповідати змісту правової норми, яка передбачає застосування відповідних способів захисту (чи допустимим є застосування такого способу захисту у конкретних спірних правовідносинах); а й обсяг власної компетенції при вирішенні спору (чи не виходить прийняття відповідного рішення за межі повноважень суду) [64, с. 214-215].

З числа засобів захисту у трудовому праві виділених Ю.Н. Полетаєвим [65, с.94] або ж Н. Константиною [66, с. 47] суд застосовує такі як поновлення на роботі; зміна дати та формулювання причин звільнення; визнання недійсними догорів про працю; стягнення на користь працівника або роботодавця певних сум та інші.

Кожен з видів позовів передбачає застосування певного способу захисту трудових прав позивача судом.

1. Позови про визнання характеризуються такими способами захисту як визнання (наявності) права, визнання правочину недійсним, визнання правочину дійсним, визнання факту існування правовідносин між сторонами, визнання факту відсутності правовідносин, визнання зобов'язання невиконаним, визнання обов'язку іншої особи, визнання іншої особи такою, що втратила права [67, с.129].

Цінність визнання як способу захисту трудових прав полягає переважно в тому, що за його допомогою (шляхом заяви однієї із перелічених вище чи тотожній їй за змістом вимоги) особа досягає визначеності в питаннях про наявність в неї певних прав чи обов'язків, про обсяг та зміст цих прав (обов'язків). Крім того, визнання права відрізняється від інших численних способів захисту права тим, що відповідні вимоги можуть бути заявлені і до того, як порушення права відбулося (тобто, у разі оспорювання чи невизнання права) [68, с. 478].

Прикладами даного виду судового захисту трудових прав відповідно нормам чинного законодавства про працю повинні бути визнання недійсними умов колективних договорів і договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю (ст.9 КЗпП України); визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідають чинному законодавству (ч.3 ст.235 КЗпП України) [17, с. 97]. Аналогічні нормам чинного Кодексу законів про працю України стосовно даного виду захисту трудових прав норми містяться і в проекті Трудового кодексу України. А саме, відповідно до п. 1,2 ч. 2 ст. 45 трудовий договір за рішенням суду може бути визнаний за певних умов недійсним у цілому; або ж недійсними можуть бути визнані окремі умови трудового договору, якщо вони погіршують становище працівника порівняно з трудовим законодавством і колективним договором; мають дискримінаційний характер.

Визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідають чинному законодавству не тягне поновлення працівника на роботі (коли поновлення працівника на роботі є неможливим, оскільки на час вирішення спору підприємство, установа, організація, що є роботодавцем (відповідачем), ліквідовані; коли обставинам, які стали підставою звільнення, в наказі дана неправильна юридична кваліфікація. Тобто, коли фактичні обставини, що дають роботодавцеві право на розірвання трудового договору, існують, але роботодавець дав їм помилкову кваліфікацію та відповідно неправильно обрав правову підставу звільнення працівника, суд не може прийняти рішення про поновлення працівника на роботі, а лише має змінити формулювання причини звільнення. При цьому рішення, про яке йдеться, може прийматись судом на підставі лише тих обставин, з якими роботодавець пов'язував звільнення, а не з усіма фактичними обставинами, які передували звільненню), але може бути віднесене до способів захисту трудових прав, оскільки «низка підстав звільнення працівників обґрунтовано

визнається такими, що ганьблять працівника, а тому ускладнюють його працевлаштування» [42, с. 143-144].

2. Позови про присудження передбачають примусове забезпечення прав через примус відповідача до вчинення певних дій або утримання від них.

У разі судового захисту трудових прав працівника способом судового захисту може бути зміна дати звільнення (ч. 2 ст. 232 КЗпП України), поновлення на попередній роботі незаконно звільнених або переведених на іншу роботу (ч.1 ст.235 КЗпП України) [17, с. 97]; прийняття на роботу на підставі рішення суду (ст. 54 проекту Трудового кодексу України); стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу або різниці в заробітній платі за весь час виконання нижчеоплачуваної роботи (п. 1 ч. 1 ст. 383 проекту Трудового кодексу України); стягнення середньої заробітної плати за період від дня звільнення до дня прийняття судом рішення у справі (п.2 ч. 1 ст. 383 проекту Трудового кодексу України); рішення про виплату працівникові належних сум без обмеження будь-яким строком (ст. 238 КЗпП України); покладання обов'язку відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику (ст. 237-1 КЗпП України).

У разі судового захисту трудових прав роботодавців способом судового захисту може бути зворотне стягнення з працівників сум заробітної плати та інших виплат, незаконно стягнутих з підприємств, установ, організацій судовим рішенням, тоді, коли скасоване рішення ґрунтувалося на повідомлених позивачем неправдивих відомостях або поданих ним підроблених документах (ст.239 КЗпП України) [17, с. 97]; покладання обов'язку на службову особу, винну у незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, покрити шкоду, заподіяну роботодавцю у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи (ст. 237 КЗпП України), покладання обов'язку відшкодування матеріальної шкоди.

Аналізуючи ефективність перелічених відповідних даному виду вимог способів захисту трудових прав як таких, що повинні не тільки поновлювати

становище, яке існувало до порушення, але й одночасно унеможливити вчинення такого порушення у цих правовідносинах на майбутнє, О.Є. Сонін доходить висновку, що «вкрай неефективним за сучасних умов та за чинним законодавством має бути визнано такий спосіб захисту, як поновлення працівника на роботі. Завдяки його застосуванню не можна досягти усунення причин порушень, про які йдеться, запобігти подальшим порушенням. Є підстави вважати, що майже завжди, коли роботодавець незаконно звільняє працівника, він усвідомлює протиправність своїх дій, але навмисно діє саме у такий спосіб» [42, с. 146].

Не можна оминати і іншу проблему – проблему застосування такого засобу захисту як відшкодування моральної шкоди, порядок здійснення якого повинен бути відповідно до ст. 237-1 Кодексу законів про працю України визначений законодавством, але і на сьогодні залишається неврегульованим.

3. Перетворювальними позовами у справах із трудових правовідносин є позови, предмет яких характеризується такими способами захисту як зміна чи припинення спірних трудових правовідносин, тобто їх перетворення.

3) Третя стадія - виконання прийнятих рішень.

Рішення суду з індивідуальних трудових спорів за відсутності стадії апеляційного, касаційного оскарження судових рішень підлягають обов'язковому виконанню після вступу їх у законну силу, крім випадків негайного виконання. Законом України «Про виконавче провадження» [69] передбачено, що негайному виконанню підлягають рішення про стягнення заробітної плати, а якщо рішенням передбачене негайне стягнення всієї заробітної плати або її частини, то стягується заробітна плата, передбачена рішенням. Негайно виконується також рішення про поновлення на роботі чи на попередній посаді незаконно звільненого або переведеного працівника [19, с. 455]. Якщо роботодавець/працівник не виконує прийняте рішення добровільно, працівник/роботодавець вправі настояти на його виконанні через судового виконавця [13, с. 87]. При цьому негайне виконання рішення означає відкриття виконавчого провадження не пізніше наступного дня після

отримання виконавчих документів державним виконавцем і в той же день проведення відповідних виконавчих дій. Виконавчі документи повинні бути пред'явлені до виконання в цих випадках з наступного дня після постановлення рішення [19, с. 455].

Слід зауважити, що на практиці виконання рішень у справах щодо захисту трудових прав, як правило, здійснюється яз дотриманням встановленого порядку, виключаючи питання стягнення грошових коштів через їх брак у випадку вирішення трудового спору, де однією зі сторін є держава (роботодавець). Для стягнення коштів такі повинні бути заплановані у бюджеті з відповідною метою, чого на практиці не відбувається (відбувається не відповідно потребі). Наслідком є все частіші звернення до Європейського суду з прав людини, яким на Україну вже було покладене зобов'язання у разі потреби забезпечити для потенційних заявників ефективний засіб правового захисту, який дасть їм змогу забезпечити захист від невиконання або затримки у виконанні рішення національного суду. Однак, на сьогодні таке зобов'язання ще залишається не виконаним.

Щодо ролі суду у вирішенні колективних трудових спорів, зазначимо, що хоча чинним законодавством України встановлене загальне правило позасудового вирішення колективних трудових спорів, виняток з цього правила становить вирішення колективних трудових спорів у випадку законодавчої заборони страйкування при неможливості врегулювання розбіжностей за допомогою Національної служби посередництва і примирення. А саме, в ст. 25 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” [26] визначаються дві умови можливого звернення із заявою про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) до Верховного Суду Автономної Республіки Крим, обласного, Київського і Севастопольського міського суду: 1) законодавча заборона проведення страйку (ст. 24 вказаного Закону); 2) не врахування сторонами рекомендацій Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Одразу слід зауважити, що право на звернення до суду закріплюється не за сторонами спору, а за Національною службою посередництва і примирення, що, на наш погляд, не є доцільним. Як вважає О.Є. Сонін, така штучна правова конструкція, з одного боку, є недостатньо обґрунтованою з огляду на потреби суспільних відносин, а з іншого боку, – «істотно ускладнює правозастосування з огляду на вимоги процесуального законодавства. Йдеться про те, що особа, яка звертається до суду з позовною заявою, за Цивільним процесуальним кодексом може бути або особою, чії права порушуються, не визнаються або оспорується, а отже, – підлягають захисту, або представником такої особи. Як свідчить зміст Закону, Національна служба посередництва та примирення у даному випадку не належить ні до першої, ні до другої категорії осіб, що мають право на звернення до суду з позовом про захист права. Виникає і друге питання. Відповідно до ст. 151 ЦПК позов має повне найменування (для юридичних осіб) або ім'я (прізвище, ім'я та по батькові - для фізичних осіб) заявника, його місцезнаходження (для юридичних осіб) або місце проживання чи перебування (для фізичних осіб), поштові індекси, ідентифікаційний код юридичної особи в Єдиному державному реєстрі підприємств і організацій України, реєстраційний номер облікової картки платника податків (для фізичних осіб) за його наявності або номер і серію паспорта для фізичних осіб - громадян України, номери засобів зв'язку та адресу електронної пошти, за наявності ... Національна служба не може бути позначена у позовній заяві як позивач, адже позов подається на захист прав сторони колективного трудового спору, а не власних прав Національної служби; не може ця Служба бути позначена і як представник позивача, адже звертаючись до суду Національна служба реалізує закріплене за нею право на звернення до суду, а не право представляти чії-небудь інтереси в суді» [29, с. 167-168].

Право на звернення до суду у передбачених в ст. 25 Закону випадках має бути визнано за сторонами колективного трудового спору, котрі у межах

позовного провадження набувають статусу позивача та відповідача. Що стосується Національної служби посередництва та примирення, то за нею доцільно було б визнати можливість взяти участь у цивільному процесі в якості третьої особи, що не заявляє самостійних вимог [29, с. 167-168].

Визнання страйку незаконним є другим випадком участі суду у вирішенні розбіжностей працівників і роботодавця. В даному випадку суд бере участь у вирішенні колективного трудового спору, але спору не вирішує, оскільки предметом судового розгляду є не сама розбіжність, а є законність засобу її вирішення, а саме застосування працівниками страйку. Відповідно ст. 23 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [26] питання законності проведення страйку ставиться у заяві роботодавцем. Як бачимо, розгляд питання щодо визнання страйку незаконним може ініціювати тільки роботодавець, за заявою якого суд визначає законність застосування працівниками такого крайнього засобу вирішення розбіжностей як страйк. Одразу зауважимо, що в деяких країнах право на звернення до суду з заявою про визнання страйку незаконним має прокурор.

Законодавство України можливості прокурора звернутися з заявою до суду про визнання страйку незаконним не передбачає [70, с. 13], що відображено у ст. 121 Конституції України як нагляд «за виконанням законів виконавчо-розпорядчими органами, підприємствами, установами, організаціями, посадовими особами, громадянами» [71, с.681]. Хоча при цьому відповідної функції серед перелічених у ст. 5 Закону України «Про прокуратуру» [72], якою визначаються функції цього органу в Україні, немає.

Відбиттям цих наукових позицій у законодавстві є пропозиція виключення органів прокуратури з числа органів, уповноважених здійснювати нагляд за дотриманням законодавства про працю у положеннях проекту Трудового кодексу України [73].

Наразі відповідно до статті 131-1 Конституції України, яка набрала чинності 30.09.2016р. прокуратура здійснює такі функції: підтримання

публічного обвинувачення в суді; організацію і процесуальне керівництво досудовим розслідуванням, вирішення відповідно до закону інших питань під час кримінального провадження, нагляд за негласними та іншими слідчими і розшуковими діями органів правопорядку; представництво інтересів держави в суді у виключних випадках і в порядку, що визначені законом.

Згідно з Перехідними положеннями Основного Закону України прокуратура продовжує виконувати відповідно до чинних законів функції: досудового розслідування до початку функціонування органів, яким законом будуть передані відповідні функції; нагляду за додержанням законів при виконанні судових рішень у кримінальних справах, при застосуванні інших заходів примусового характеру, пов'язаних з обмеженням особистої свободи громадян, до набрання чинності законом про створення подвійної системи регулярних пенітенціарних інспекцій; представництво інтересів громадян в судах у справах, провадження в яких розпочато до 30.09.2016 р., до ухвалення у відповідних справах остаточних судових рішень, які не підлягають оскарженню.

Таким чином, на сьогодні прокуратура позбавлена здійснення функції загального нагляду, що, на думку деяких вчених, не сприяє досягненню стану захищеності суб'єктів трудових правовідносин. Заступник Генерального прокурора Касаційного суду Франції Б. Котта пояснює це «... легкістю, з якою будь-який громадянин може вдатися до її послуг; географічне розташування і засоби прокуратур в значенні кадрів і матеріального забезпечення здаються значно більшими, аніж ті, якими розпоряджаються судді; швидкістю, з якою прокуратура виносить рішення по звернутих до неї заявах і скаргах, і тією ефективністю, котру їй повідомляє її повноваження настоювати на виконанні її рішень у десятиденний строк; зрозумілим бажанням приступати до радикальних реформ тільки після того, як з'явиться впевненість в тому, що свідомість людей готова до них, що наявні всі необхідні та достатні засоби». Ці та інші переваги прокуратури як

централізованого і ієрархізованого інституту дозволяють стверджувати, що у питаннях захисту прав людини прокуратура «розпоряджається зі всією очевидністю головними козирами», що сприяє у такій великій і такій різноманітній державі чіткому і однаково застосуванню закону [74, с. 43]. І хоча в даному випадку мова іде про Францію, не можливо заперечувати, що наведені Б. Коттою аргументи щодо ролі органів прокуратури у питаннях захисту прав людини цілком прийнятні до України.

Розгляд справ про визнання страйку незаконним здійснюється у порядку цивільного судочинства. Однак, існування спеціальної норми стосовно строку розгляду заяв про визнання страйку незаконним виключає можливість застосування загальної норми. На думку вчених, одним із шляхів вирішення цієї проблеми є прийняття Трудового процесуального кодексу України, нормами якого буде визначено строки вирішення колективних трудових спорів, включаючи строки розгляду заяв роботодавців про визнання страйків незаконними.

Враховуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що навіть за відсутності за загальним правилом можливості вдатися до судового захисту у разі виникнення колективного трудового спору, стверджувати про виключення суду з суб'єктів, які сприяють вирішенню такого або вирішують такий, неможливо, оскільки, виняток з правила становить вирішення колективних трудових спорів у випадку законодавчої заборони страйкування при неможливості врегулювання розбіжностей за допомогою Національної служби посередництва і примирення, а також вирішення судом питання щодо визнання страйку незаконним, коли спір працівників і роботодавців судом не вирішується, але рішення суду має вирішальне значення для цього.

Водночас законодавче врегулювання процедури судового захисту трудових прав у разі виникнення колективного трудового спору відповідно до норм чинного законодавства має недоліки, усунення яких можливе через визнання права на звернення до суду з позовною заявою у передбачених в ст.

25 Закону випадках за сторонами колективного трудового спору, котрі у межах позовного провадження набудуть статусу позивача та відповідача.

2.2. Процесуальні питання судового захисту трудових прав у зарубіжних країнах

Аналіз порядку вирішення трудових спорів висвітлює ряд проблемних питань, існування яких свідчить, що існуючий на сьогодні порядок розгляду трудових спорів не є досконалим як в цілому, так і стосовно судового розгляду таких спорів зокрема. І.В. Дашутін відмічає незадовільну роботу загальних місцевих судів стосовно вирішення індивідуальних трудових спорів, оскільки непоодинокими є випадки, коли загальні місцеві суди ухвалюють рішення неправильно застосовуючи, а іноді і порушуючи норми матеріального і процесуального права, допускають невідповідність висновків обставинам справи тощо [75, с. 111].

І.В. Сажнев наголошує на іншій проблемі, що «громіздкі та складні процедури судочинства обтяжують розгляд справ, роблять його довготривалим, що не може не позначитися на характері прийняття рішень та на їх змісті. Непоодинокими є випадки, коли заяви громадян, за якими треба приймати негайне рішення, місяцями, а то й роками чекають на свій розгляд. Такий стан речей викликає справедливе обурення з боку громадян і позначається на їх ставленні до судової влади» [76, с. 143].

Отже, існуючий на сьогодні стан захисту трудових прав, який обґрунтовано П. М. Мартинов визначає «вкрай болючим» [77, с. 283] через недосконалий порядок вирішення трудових спорів, у тому числі, у судовому порядку, потребує змін, а порядок – корегування, для чого вивчення іноземного досвіду правового регулювання порядку вирішення конфліктів права сторін трудових правовідносин вбачається нам корисним, враховуючи можливість запозичення окремих, вже перевірених на практиці, положень задля впровадження аналогічних в Україні.

Однак, як зазначає В.В. Жернаков, «для розвитку трудового права України не варто необдуманно використовувати досвід правового регулювання соціально-трудових відносин у країнах Європи... самобутність вітчизняного трудового права полягає, зокрема, в істотній соціальній спрямованості його норм, що залишилася нам у добру спадщину від часів Радянського Союзу, та яку слід розцінювати як надбання нашої високої правової культури. Отже, трансформація трудового права України... має відбуватися з дотриманням таких принципових положень, як поступовість, послідовність, продуманість, довгострокова стратегія, обов'язковість перехідного періоду адаптації. Тому питання вибору між докорінним реформуванням трудового права України та поступовим удосконаленням законодавства про працю... видається риторичним» [78, с. 118].

Доповнює цю думку С.О. Іванов, зазначаючи, що «хоча криза в економіці не сприяє розвитку демократичних інститутів у трудовому праві, тим не менше їх треба по можливості розвивати, основні гарантії, зафіксовані у законодавстві, необхідно зберігати» [79, с. 31]. Тому слід погодитись з М.Д. Бойко, що «українська наука трудового права може повноцінно розвиватися лише за умови врахування досвіду та досягнень аналогічних наук зарубіжних країн. І тому одним із основних завдань науки трудового права є вивчення загальних закономірностей і тенденцій встановлення та розвитку систем трудового права в зарубіжних країнах» [31, с. 4]

Таким чином, у цьому підрозділі дипломної роботи пропонується вивчити певні процесуальні питання вирішення трудових спорів сторін трудових правовідносин з метою використання досвіду інших країн для розробки і прийняття адаптованих до трудових відносин в Україні норм щодо вирішення трудових спорів. Вважаємо за доцільне при цьому зупинитися на тих процесуальних питаннях, що є ключовими для вирішення проблемних питань національної практики вирішення трудових спорів у судовому порядку.

Сьогодні діяльність органів, що забезпечують реалізацію прав людини, пов'язану з захистом трудових прав, здійснюється із застосуванням процесуальних норм [17, с. 94], які містяться у низці нормативно-правових актів (порядок (процес) розгляду спорів у суді регулюється Цивільним процесуальним кодексом та Кодексом адміністративного судочинства України, а за деякими винятками - Кодексом законів про працю. Важливі роз'яснення з питань розгляду індивідуальних трудових спорів містяться у постановах Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9, «Про судову практику у справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29 грудня 1992 р. № 14 та ін. [19, с. 453]), оскільки Трудового процесуального кодексу України на сьогодні не існує, що слід визнати, на думку деяких науковців, недоліком національного судочинства у сфері вирішення трудових спорів [80, с.105].

Водночас, на думку О.Ю. Синявської, механізм правового захисту працівників потребує детального визначення, розробки та удосконалення. Ефективність функціонування такого механізму залежить від ряду умов, серед яких створення та нормативне закріплення процедур здійснення заходів правового захисту працівників [81, с. 408]. Тому питання доцільності виділення процесуального трудового права, прийняття Трудового процесуального кодексу України на сьогодні є вкрай актуальними і такими, що потребують вирішення.

І.Я. Кисельов, прикладом, впевнений, що «специфічні риси трудового права диктують необхідність формування відповідних процесуальних форм і, врешті-решт, трудового процесуального права. Такого висновку доходять багато фахівців у країнах Заходу» [33, с.177], у ряді яких відповідні кодекси прийняті й активно застосовуються, у тому числі у межах системи трудової юстиції.

Тому слід підтримати О.В. Кузніченка щодо існування нагальної потреби розробки Трудового процесуального кодексу України, оскільки

норми цивільно-процесуального законодавства виявляються непридатними для реалізації прав працівників [82, с. 156]. Безумовними перевагами існування окремого джерела процесуального трудового права є системність у такому разі процесуальних норм; об'єднання їх всіх у межах одного акту, що значно полегшує правозастосування; конкретизація стосовно певного виду правовідносин, а отже врахування особливостей таких.

Слід погодитися з О.М. Ярошенком, який доводить, що роздільна кодифікації матеріальних і процесуальних трудових правових норм є вкрай необхідною. Науковець зазначає, що «у наш час, як вбачається, уже існують економічні та правові підстави для формування й визнання самостійною галуззю трудового процесуального права». Основними чинниками, що зумовлюють його необхідність, слід визнати, по-перше, ускладнення в період побудови правової держави взаємодії між різними ланками механізму вирішення трудових спорів. По-друге, значне зростання матеріально-правової бази юридичного регулювання на підставі повного оновлення чинного законодавства та його систематизації й кодифікації, що об'єктивно супроводжується збільшенням кількості процесуальних норм і посиленням їх ролі у сфері захисту трудових прав працівників. По-третє, загальна тенденція посилення правового захисту суб'єктивних трудових прав працівників в сучасний період, без чого може порушитися єдиний порядок вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів. По-четверте, знаходження поза сферою дії цивільно-процесуального права порядку вирішення колективних трудових спорів, оскільки вони не належать до компетенції судів загальної юрисдикції [83, с.108-110, 415, 416].

І. Костян зазначає, що відносин, що виникають у зв'язку з вирішенням трудових спорів і конфліктів не вписуються в положення цивільного процесуального права [84, с.27]. Деякі науковці зазначають, що юрисдикційним органом у цивільному процесі може виступати тільки судовий орган. Метод правового регулювання даних відносин відрізняється характером загального юридичного положення суб'єктів, юридичними

фактами й характером юридичних санкцій, які відмінні не тільки від цивільного процесуального права, але й від всіх існуючих у даний момент галузей права. Так, наприклад, при юридичній процесуальній рівності сторін трудового спору, роботодавець фактично більш сильною стороною, хоча би тому, що він має більше доступу до тієї або іншої доказової бази. Таким чином, незважаючи на юридичну рівність сторін, виникає реальна необхідність згладжування зазначеного протиріччя шляхом покладання на роботодавця більшого обсягу процесуальних обов'язків (наприклад, по наданню доказів). Серед юридичних фактів, необхідних для виникнення, зміни й припинення трудових процесуальних правовідносин, обов'язковим є такий юридичний факт як наявність між сторонами розбіжності трудових правовідносин (у сьогоденні або в минулому) або ж відносин по працевлаштуванню. Санкцій при регулюванні трудових процесуальних відносин носять винятково процесуальний характер [32, с. 406]

За визначенням Т.А. Занфірової незалежно від органу, який розглядає трудовий спір, існують єдині трудові процесуальні правовідносини з вирішення трудового спору або конфлікту. Аргументами на користь своєї позиції вчена наводить те, що, по-перше, всі три виділені види процесуальних правовідносин (трудові процесуальні, цивільно-процесуальні і адміністративно-процесуальні) нерозривно пов'язані з трудовими правовідносинами, у яких перебувають сторони, які сперечаються; по-друге, суб'єктами цих відносин є сторони трудових правовідносин; по-третє, спір у всіх цих процесуальних правовідносинах незалежно від юрисдикційного органу вирішується на підставі матеріальних норм трудового права; по-четверте, у цивільному процесі передбачені спеціальні норми, які регулюють розгляд трудових спорів, таким чином, процедура розгляду трудового спору в суді не ідентична процедурі розгляду цивільної справи; по-п'яте, при розгляді трудових спорів вищим органом визначальним чинником є зміст трудової функції працівника і трудо-правова, а не адміністративна підпорядкованість [13, с. 86-87].

Продовженням вищезазначених думок стосовно правовідносин, що виникають у зв'язку з вирішенням трудових спорів і конфліктів, характерні риси яких, а також специфіка методу правового регулювання цих відносин є відмінними від існуючих на сьогодні у вигляді предмета і методу певної галузі права [32, с. 407], є позиція доцільності виокремлення в системі права окремої галузі, що регулювала б такого роду відносини – трудового процесуального права [85, с.90]. З цього приводу Т.А. Занфірова зазначає, що «беручи до уваги, що в Україні сьогодні активно розвивається інститут колективних трудових спорів і конфліктів, при цьому на сучасному етапі значно активізується роль і значення індивідуальних трудових спорів і конфліктів, можна зробити висновок, що створення й розвиток у національній правовій системі трудового процесуального права було б доцільним, своєчасним і сприяло б більш ефективному захисту трудових прав суб'єктів трудових правовідносин за умов ринкової економіки» [13, с. 87].

На сьогодні ж більшість норм з цього питання містяться у джерелах трудового права, яке є галуззю права матеріального. Відстоюючи ж позицію юридичної необхідності виділення трудового процесуального права як самостійної галузі вчені стверджують, що відносини з вирішення трудових спорів і конфліктів явно виходять за межі трудового права, оскільки вони носять процесуальний характер. По-перше, зазначає вчена, серед суб'єктів трудового права відсутні свідки й різні експерти, які нерідко є необхідними суб'єктами при вирішенні трудових спорів і конфліктів. Це пов'язане з тим, що трудове право за своєю суттю є матеріальною галуззю, а згадані суб'єкти властиві процесуальним галузям права. Об'єкт трудових правовідносин і відносин з вирішення трудових розбіжностей також принципово відрізняється. Якщо об'єктом перших виступає процес праці, то об'єктом других є поведження осіб, що беруть участь у спорі або конфлікті, який розглядається. Як видно, у даному аспекті відносини з вирішення трудових спорів і конфліктів більш схожі з цивільними процесуальними

правовідносинами. І, нарешті, якщо змістом відносин у сфері трудового права виступає сукупність трудових прав й обов'язків сторін, то змістом відносин з вирішення трудових розбіжностей є сукупність процесуальних прав їхніх суб'єктів [32, с. 406].

Висновку щодо необхідності вичленення трудового процесуального права доходить С.В. Передерін, пояснюючи свою позицію специфікою правовідносин, що виникають у зв'язку з вирішенням трудових конфліктів, і які не ефективно врегульовуються цивільним судочинством [85, С. 90]. Здійснивши комплексне дослідження «Процедурно-процесуальні правові засоби і способи забезпечення трудових прав працівників», науковець акцентує увагу, що в системі трудового законодавства сформувалася самостійна галузь процесуального законодавства, цілком обґрунтована, в наслідок чого виникає потреба прийняття Трудового процесуального кодексу [85, с. 272-277].

Погодимось з Т.А. Занфіровою, що на даному етапі норми з регулювання трудових процесуальних відносин можуть (і повинні) знайти своє відображення у Трудовому кодексі України, що розробляється, оскільки прийняття ТПК і виділення трудової юстиції є перспективою не найближчого часу [13, с. 88].

О.М. Ярошенко вважає, що Трудовий процесуальний кодекс України обов'язково має містити 2 частини – Загальну й Особливу. Загальна частина, на думку науковця, могла б містити у собі такі розділи: 1. Загальні положення. 2. Юрисдикція. 3. Виклики і повідомлення. 4. Докази. 5. Витрати, пов'язані з розглядом трудових спорів. 6. Строки. 7. Представництво. До складу Особливої частини доцільно було б включити такі розділи (нумерація розділів Загальної й Особливої частин наскрізна): 8. Самозахист трудових прав працівників. 9. Нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства. 10. Відповідальність за порушення трудового законодавства. 11. Примирно-третейські процедури вирішення трудових спорів. 12. Органи, що розглядають трудові спори й порядок їх формування. 13. Провадження по

індивідуальних трудових спорах. 14. Провадження по колективних трудових спорах. 15. Перегляд рішень по трудових спорах. 16. Процесуальні питання, пов'язані з виконанням рішень по трудових спорах. 17. Заходи процесуального примусу [83, с. 112]. В цілому погоджуючись з О.М. Ярошенком, додамо, що загальні положення обов'язково повинні включати визначення основних понять, завдання і принципи трудового судочинства. Також, загальна частина повинна містити положення щодо сторін трудового процесу й інших учасників з детальною регламентацією їх прав та обов'язків.

Іншою проблемою судочинства у справах щодо захисту трудових прав є відсутність спеціалізації цього аспекту правосуддя. За визначенням І.В. Дашутіна, незадовільний стан справ у питаннях судового захисту трудових прав громадян, на його думку, в першу чергу має місце тому, що судді загальних місцевих судів в більшості своїй недостатньо обізнані в трудовому законодавстві [75, с. 111]. Вирішенням даної проблеми є спеціалізація судів, діяльність яких дасть більший ефект, ніж універсальна (загальна) діяльність [87, с. 165]. Трудові суди, як зауважує І.Я. Кисельов, можуть забезпечити кваліфікований розгляд справи, оскільки професійні судді таких судів - юристи, які спеціалізуються в галузі трудового права, а непрофесійні судді - це практики, які добре орієнтуються в питаннях праці і трудових відносин. Вони легко знаходять спільну мову, і значна частина судових рішень приймається одноголосно [33, 178]. На думку І.Ф. Бойко, саме таким чином доцільно розвивати судову систему, підвищувати якість правосуддя та компетентність суддів [88, с. 7].

У країнах Західної Європи для розгляду й вирішення як індивідуальних, так і колективних трудових спорів (які там називаються юридичними спорами або конфліктами права) використовуються суди. Але тільки у деяких країнах це звичайні цивільні суди (Італія, Нідерланди). У більшості країн діють спеціалізовані суди з трудових справ [13, с. 87]. На сьогодні трудові суди функціонують у ряді країн (зокрема, в Німеччині, Фінляндії, Великій Британії, Франції, Австрії, Бельгії, Данії, Люксембурзі, Іспанії,

Португалії, Швейцарії (в окремих кантонах), Швеції, Норвегії, Канаді (у провінції Квебек), Новій Зеландії, Ізраїлі). У Сполучених Штатах Америки, Японії, Канаді (на федеральному рівні й у англomовних провінціях) діють спеціалізовані адміністративні органи, що виконують судові функції [16, с. 585].

Трудові суди розвинених країн розрізняються за декількома параметрами: а) рівнем компетенції, тобто за категоріями справ, що знаходяться в їх юрисдикції [16, с. 585] (однак, зазвичай це юридичні спори (конфлікти права), як індивідуальні, так і колективні) [33, с. 177]; б) складом (тристоронні, двосторонні або одноособові); в) вибором і роллю непрофесійних судів у тристоронніх судах; г) ступенем використання досудових (примирних) процедур; д) процесуальними повноваженнями та іншими характеристиками [16, с. 585].

Виходячи з аналізу зарубіжного досвіду та національної судової системи, на думку І.В. Дашутіна, в Україні доцільною є така система спеціалізованих трудових судів в Україні: місцеві трудові суди, апеляційні трудові суди та Вищий трудовий суд України» [75, с. 111]. З точки зору елементів системи запропонована система досить логічно «впишеться» в рамки існуючої судової. Однак, більш складним є питання діяльності таких судів у межах національної судової системи.

Доречно звернути увагу на те, що діяльність трудових судів у величезній більшості країн побудована на принципах тристороннього співробітництва (трипартизму). Судові справи розглядає колегія у складі професійного судді і двох непрофесійних суддів, висунутих профспілками і організаціями роботодавців. Такий склад покликаний забезпечити всебічний і неупереджений розгляд спору і справедливе рішення [33, с. 177-178].

Суд по трудових справах Швеції має тристоронню структуру. До нього входять: професійні судді, судді, призначувані за рекомендацією профспілок і судді призначені за пропозицією організацій підприємців (засідателі). Усі судді призначаються урядом. Судова колегія по розгляду конкретної справи

зазвичай складається з семи суддів: чотири судді представляють працівників і підприємців, два члени суду – професійні судді, один член суду може бути не юристом, але особою, глибоко обізнаною в правових трудових питаннях. Нескладні справи трудовий суд може вирішувати в більш вузькому складі, в окремих (рідких) випадках навіть одним професійним суддею. Як апеляційна інстанція на рішення цивільних (районних) судів, суд по трудових справах засідає в складі трьох суддів (професійний суддя і два засідателі) [89, с. 303].

У ФРН діє система спеціалізованих судів з трудових справах, що складається із судів трьох інстанцій. Так, суди з трудових справах першої інстанції та земельні суди у трудових справах працюють у складі голови - професійного судді і двох засідателів: одного - від підприємців, іншого - від працівників. Професійні судді призначаються за рекомендацією земельних відомств з праці і за погодженням з органами юстиції на певний строк або довічно. Непрофесійні судді (засідателі) призначаються земельними відомствами з праці строком на 4 роки (з правом переобрання на наступні роки) за списками, запропонованими профспілками, організаціями підприємців, муніципальними та іншими державними органами. Більшість засідателів від найманих робітників – це профспілкові функціонери (в тому числі ті, хто вийшов на пенсію) і державні службовці, з боку підприємців – менеджери і власники підприємств, представники підприємницьких асоціацій [90, с. 149].

Досвід тристоронньої структури суду, на думку Т.А. Занфірової, було б доцільно використати і при визначенні засад функціонування вітчизняної системи трудової юстиції, що дало б змогу у судовому розгляді трудового спору, здійснюваному колегією у запропонованому складі, поєднати теоретичні знання судді - юриста и практичний досвід суддів - непрофесіоналів, що забезпечило б об'єктивність, обґрунтованість і оперативність вирішення трудового спору по суті. Представники роботодавців могли б призначатися (обиратися) регіональними організаціями

(спілками) роботодавців; представники працівників — регіональними об'єднаннями профспілок, пропонує Т.А. Занфірова [13, с. 88].

Однак, одним із принципів національного судоустрою є принцип здійснення правосуддя професійними суддями. Відповідне положення прямо закріплено у ст. 127 Конституції України [91], якою також передбачена у можливість здійснення правосуддя у визначених законом випадках народними засідателями та присяжними, через яких, відповідно ч. 3 ст. 5 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [14], народ бере участь у здійсненні правосуддя через присяжних. Тому представники працівників і роботодавців зможуть брати участь у судовому розгляді справи з вирішення трудового спору лише в якості народних засідателів, вимоги до яких на сьогодні встановлюються статтями 58, 59 вищевказаного закону. При цьому ці статті можливості встановлення додаткових вимог (якою буде вимога призначення (обрання) представників працівників регіональними об'єднаннями профспілок, представників роботодавців - регіональними організаціями (спілками) роботодавців) не передбачають. Якщо припустити, що буде виділено трудову юстицію, порядок здійснення правосуддя судами якої буде визначено у майбутньому Трудовому процесуальному кодексі України, в якому будуть прямо передбачені випадки здійснення правосуддя за участю народних засідателів з додатковою вимогою обрання останніх регіональними організаціями (спілками) працівників та роботодавців, відповідні зміни (які уможливллять встановлення додаткових вимог до народних засідателів у випадку розгляду справи у спеціалізованому суді) необхідно внести до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [14].

Але таку систему, не зважаючи на визначення розвитку трудової юстиції логічним наслідком визнання автономії трудового права, необхідною умовою підвищення авторитету та ефективності трудового права [92, с. 275], можна визначити виключно завданням перспективним, виконання якого в один етап неможливе. Не можна заперечувати, що одразу збудувати систему трудової юстиції заважатиме відсутність фінансового забезпечення, відсутність

правової бази та ряд інших факторів. Тому слід погодитись з Т.А. Занфіровою, що «питання діяльності трудових судів явище нове для України, яке потребує правового забезпечення, певної теоретичної й практичної «обкатки». Тому для початку доцільно було б організувати трудові суди як суди першої інстанції *тільки* в обласних центрах. При цьому необхідно реорганізувати діяльність апеляційних судів таким чином, щоб виділити в їх структурі як окремий елемент колегію з трудових справ. У подальшому, в перспективі — при підвищенні добробуту держави й при достатньому досвіді діяльності трудових судів в обласних центрах, а також розвитку норм трудового процесуального права. — можна буде встановлювати спеціалізовані трудові суди у всіх районних центрах і містах з розвиненою промисловою інфраструктурою [13, с. 88].

Таким чином, враховуючи викладене, доходимо висновку, що виділення трудового процесуального права і трудової юстиції слід визначити обов'язковим завданням розвитку судової системи України, до виконання якого необхідним для підвищення ефективності судового захисту трудових прав є закріплення процесуальних норм в існуючих джерелах трудового права. Джерелом норм трудового процесуального права має стати Трудовий процесуальний кодекс України, існування якого матиме низку переваг, серед яких системність процесуальних норм; об'єднання їх всіх в рамках одного акту, що значно полегшує правозастосування; конкретизація стосовно певного виду правовідносин, а отже врахування особливостей таких.

РОЗДІЛ 3

ПРИНЦИПИ СУДОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ

3.1. Принципи судового захисту трудових прав засобами національної судової системи

За об'єктом регулювання принципи судового захисту трудових прав засобами національної судової системи доцільно розділити на:

- принципи, які застосовує суд під час розгляду і вирішення трудового спору (принципи правового регулювання трудових відносин)
- принципи, які визначають процесуальну діяльність суду (функціональні або принципи судочинства)
- принципи, які визначають організацію правосуддя (принципи судоустрою).

Принципи першої групи, являють собою принципи, які застосовуються під час вирішення трудових спорів, що вказує на доцільність їх закріплення в законах України, а саме у Трудовому кодексі України через розповсюдження регулюючих властивостей норм даного нормативно-правового акту як раз на трудові відносини – відносини, що складають предмет трудового права. Принципи другої групи визначають порядок судового захисту трудових прав, а тому ті з них, що відносяться виключно до трудових прав, повинні бути закріплені у Трудовому процесуальному кодексі України, інші - як єдині принципи судочинства – у Конституції України, в якій також мають бути закріплені принципи третьої групи - загальні для судової системи принципи організації.

Для того, щоб зрозуміти, про які принципи в кожному випадку іде мова слід проаналізувати чинні на сьогодні нормативно-правові акти, що повинні містити положення про принципи судового захисту трудових прав, а також

теоретичні пропозиції щодо принципів судового захисту трудових прав, оскільки стан розробки і фактичного закріплення питання принципів судового захисту трудових прав відрізняються. І лише виявлення проблем законодавства з вивченням наукових пропозицій щодо їх вирішення і формування власних надасть змогу розробити конкретні і актуальні пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання судового захисту трудових прав.

Засадами системи судочинства, прикладом, О.С. Захарова визначає здійснення правосуддя виключно судом, незалежність суддів і підкорення їх лише законіві, державну мову судочинства, засаду законності, гласність судового процесу та його повне фіксування технічними засобами, колегіальність та одноособовість розгляду справ, рівність усіх учасників судового процесу перед законом і судом, забезпечення доведеності вини, змагальність сторін і свободу в наданні ними суду своїх доказів і в доведенні перед судом їх переконливості, забезпечення апеляційного та касаційного оскарження рішення суду, обов'язковість рішень суду, участь народу в здійсненні правосуддя, підтримання державного обвинувачення в суді прокурором, забезпечення обвинуваченому права на захист, повага до гідності особи, невтручання в її особисте й сімейне життя, право на свободу та особисту недоторканість, недоторканість житла, таємницю листування, телефонних розмов, телеграфної та іншої кореспонденції [93, с. 74-89]. До перелічених О.С. Захаровою С.М. Тимченко додає принципи забезпечення громадян права на судовий захист, надання правової допомоги при розгляді справ у судах, принцип всебічності, повноти й об'єктивності дослідження обставин справи [94, с. 29-48]. Як бачимо, науковці не розділяють принципи за певними групами (принципи судоустрою, судочинства, правового регулювання певного виду суспільних відносин), аналізуючи все чинне законодавство України з питань реалізації судової влади.

Серед тих науковців, що все ж таки розділяють принципи за певними групами, одностайності немає. Тому вважаємо за доцільне почати з аналізу чинного законодавства.

Статті 124-131 Конституції України [91], хоч і не мають вказівки щодо визначення в їх змісті принципів судоустрою, містять саме такого роду основні засади. Хоча одностайності щодо віднесення певних принципів до судоустрою і судочинства немає, виокремлення першого з цих видів принципів провадиться нами на підставі визначення в Основному законі принципів другої групи, що мають відповідну назву і закріплені в окремій статті. Це дає підстави віднести інші основні засади, визначені в Конституції України, до принципів судоустрою і в подальшому розмежувати принципи, закріплені в інших джерелах права саме таким чином – відповідно Конституції України. Ці принципи є єдиними для організації судової системи країни, а, отже, додаткового закріплення у майбутньому Трудовому процесуальному кодексі не вимагають.

Окрім Конституції України перелічені принципи включені до змісту Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від [14], який також визначає такі порівняно з Конституцією України додаткові організаційні засади діяльності судів як їх незалежність (ч. 1 ст. 6), право на справедливий суд (ч. 1 ст. 7), рівність перед законом і судом (ч. 1 ст. 9), гласність і відкритість судового процесу (ст. 11), провадження судочинства і діловодства державною мовою (ст. 12), право на перегляд справи та оскарження судового рішення (ст. 14).

Ст. 3 ст. 129 Конституції України [95] основними засадами судочинства визначені 1) рівність усіх учасників судового процесу перед законом і судом; 2) забезпечення доведеності вини; 3) змагальність сторін та свобода в наданні ними суду своїх доказів і у доведенні перед судом їх переконливості; 4) підтримання публічного обвинувачення в суді прокурором; 5) забезпечення обвинуваченому права на захист; 6) гласність судового процесу та його повне фіксування технічними засобами; 7) розумні

строки розгляду справи судом; 8) забезпечення права на апеляційний перегляд справи та у визначених законом випадках - на касаційне оскарження судового рішення; 9) обов'язковість судового рішення.

Ці засади є єдиними для судів країни. Водночас, ч. 4 даної статті передбачена можливість визначення законом інші засад судочинства в судах окремих судових юрисдикцій, що має визначальну роль для виділення принципів трудового процесуального права з пропозицією їх наступного закріплення у відповідному джерелі права (Трудовому процесуальному кодексі України) як принципів трудового судочинства.

На сьогодні ж за відсутності Трудового процесуального кодексу України логічно припустити, що принципи, які повинні бути віднесені до цієї групи (принципи процесуальної діяльності судів, які розглядають і вирішують трудові спори) закріплено в якості принципів цивільного судочинства. Однак, у Цивільному процесуальному кодексі відсутні положення, що мають назву «принципи цивільного судочинства». Висловлюючись проти можливості виведення принципів зі змісту нормативно-правових актів, все ж таки констатуємо, що ряд науковців, виділяючи принципи цивільного процесуального права, здійснює таке виділення як раз шляхом аналізу змісту означеного кодексу і виведення принципів.

Аналіз норм Цивільного процесуального кодексу України дозволяє констатувати, що в їх змісті міститься ряд принципів, які дублюють положення Конституції України, Закону України «Про судоустрій і статут суддів», що, на нашу думку, не є обов'язковим. Вважаємо, що в подальшому принципи, які визначають процесуальну діяльність суду та організацію правосуддя повинні бути закріплені не тільки в якості саме певних принципів у джерелах права, але і стосовно трудових прав - в рамках Трудового процесуального кодексу, Конституції України та Закону України «Про судоустрій і статус суддів» розмежовано залежно від рівня узагальненості видів щодо врегульованих ними суспільних відносин.

Так, єдині принципи судоустрою і судочинства доцільно було закріпити в Конституції України і Законі України «Про судоустрій і статус суддів», інші ж принципи судочинства, які стосуватимуться для захисту трудових прав, в тому числі судового, - в галузевому законодавстві. При цьому слід враховувати, що, як наголошує О.М. Ярошенко, принципи процесуальних галузей права конкретизуються у трудовому процесі. Науковець вказує, що при вирішенні індивідуальних трудових спорів діють такі принципи, як-то: взаємне урахування інтересів працівника й роботодавця, окремих категорій працівників (жінок, неповнолітніх, інвалідів), посередництво і примирення сторін та ін. [83, с. 111].

На наш погляд, серед принципів, які є основою процесуальної діяльності суду під час вирішення трудових спорів слід закріпити принцип альтернативності форм захисту трудових прав, що включатиме можливість позасудового вирішення трудового спору (можливість звернення зі скаргою до органів прокуратури, виконавчої влади, а також право на позасудове вирішення трудових розбіжностей в юрисдикційному органі на підприємстві – КТС [43, с. 88]), можливість вирішення трудового спору у трудовому арбітражі. Акцентуємо увагу, що цей принцип передбачатиме саме можливість, а не обов'язковість передуючого судовому захисту позасудового вирішення трудового спору. Наприклад, у законодавстві Іспанії закріплено, що жоден суд у трудових справах не має права приймати до розгляду позов до того, як була зроблена спроба примирення сторін по лінії місцевих органів інституту посередництва, арбітражу і примирення [43, с. 88].

В Україні ж, як зазначає О.М. Ярошенко, «обрання певного засобу правового захисту, у тому числі і досудового врегулювання спору, є правом, а не обов'язком особи, яка добровільно, виходячи з власних інтересів, його використовує. Встановлення законом обов'язкового досудового врегулювання спору обмежує можливість реалізації права на судовий захист». Отже, з одного боку, встановлення законом або договором досудового врегулювання спору за волевиявленням суб'єктів правовідносин

не є обмеженням юрисдикції судів і права на судовий захист, з іншого, останнє не позбавляє суб'єктів правовідносин можливості досудового врегулювання спорів [16, с. 577].

У цьому контексті слід зауважити, що доцільність існування можливості досудового врегулювання спорів на сьогодні не є загально визнаною [95, с. 59]. Однак, як вважає Л.В. Котова, досвід країн із розвинутою ринковою економікою показує, що така гарантія, як право на вирішення трудових розбіжностей у позасудовому порядку, є достатньо затребуваною в умовах ринкових відносин [43, с. 88]. Тому, виходячи з необхідності підвищення рівня правового захисту, держава може стимулювати вирішення трудових спорів у межах досудових процедур, однак їх використання все ж таки слід визначити правом, а не обов'язком суб'єкта, який потребує такого захисту [16, с. 577].

Підтримуючи доцільність існування позасудового порядку вирішення трудових спорів, вважаємо, що вибір форми захисту повинен здійснювати суб'єкт трудових правовідносин, трудові права якого порушені, невизнані або оспорується.

Щодо вирішення трудових спорів у трудових арбітражах, то проблемою є питання недотримання принципу «не може бути з однієї і тієї ж справи двох судових рішень» [96, с. 493] внаслідок виключення частиною 10 ст. 38 ЗУ «Про третейські суди» [97] рішень третейських судів з преюдиційних. Остання означає відсутність необхідності доведення встановлених раніше обставин, заборону їх спростування до тих пір, поки судовий акт, в якому встановлені ці факти, не буде скасовано у визначеному законом порядку [98, с. 39]. Відповідно до норм чинного законодавства означене правило стосується тільки рішень судів України, що діє не користь використання такої процедури вирішення трудових спорів, не зважаючи на її значні переваги (оперативність вирішення спору, остаточність рішення, можливість вільно призначати чи обирати третейський суд та третейських суддів,

можливість доручення за домовленістю сторін третій особі (юридичній або фізичній) призначення чи обрання третейського суду чи суддів тощо).

Вважаємо, що судовий захист трудових прав всіх працівників повинен здійснюватися у трудових судах на підставі Трудового процесуального кодексу України, що має бути визначеним в якості принципу трудового процесу. При цьому слід надати визначення трудових правовідносин, їх суб'єктів, оскільки лише таким чином буде вирішено ряд проблемних на сьогодні питань стосовно правового статусу низки категорій працівників, а тому і порядку захисту, у тому числі і судового, їх трудових прав, враховуючи можливість застосування принципів останнього для цього.

Так, на сьогодні і досі невирішеним однозначно залишається питання правового регулювання правовідносин, що виникають у зв'язку зі вступом на державну службу, що породжує проблему врегулювання трудових спорів цієї категорії працівників. Вживаючи терміни «трудові спори» та «працівники», ми позначаємо свою позицію віднесення державних службовців до суб'єктів трудового права. При цьому під державною службою у цьому контексті розуміємо 1) службу в органах виконавчої влади, їх апараті та апараті інших державних органів, яку проходять державні службовці, котрі не мають спеціальних звань і здійснюють звичайну управлінську (адміністративну) діяльність; 2) службу в інших (тобто - за винятком органів виконавчої влади) державних органах - окрім їх апарату, - а також у деяких органах виконавчої влади, повноваженням котрих є притаманною суттєва специфіка, а їх службовці мають спеціальні звання і виконують специфічні функції (дипломатичні, пожежної охорони, податкові, природоохоронні, митні тощо). Таку службу визначаємо спеціалізованою (включаючи і мілітаризовану) державною службою як цивільних, так й мілітаризованих служб [99, с. 53-55].

Низка працівників цього сектору не мають можливості прямого звернення до суду для захисту своїх трудових прав. Прикладом, судовий захист прав працівників поліції, відповідно до спеціального законодавства,

передбачається тільки на випадок звільнення (після повернення скарги вищим начальником), захисту гідності і особистих прав, не пов'язаних зі службовою діяльністю і оскарження дисциплінарного стягнення, також після послідовного звернення до вищого начальника [100, с. 646]. Така ситуація є неприпустимою. Як зауважує Л.В. Котова, «загальна декларація прав людини 1948 р. встановлює право кожної людини на ефективне відновлення в правах компетентними національними судами у випадках порушення її основних прав, наданих їй конституцією або законом. Це право виступає однією з найважливіших захисно-процесуальних гарантій трудових прав працівників. Будь-яке порушене право працівника може бути відновлене у судовому порядку» [43, с. 88]. Слід серед принципів, які є основою процесуальної діяльності суду під час вирішення трудових спорів, закріпити принцип свободи вибору між існуючими формами захисту трудових прав, при наданні визначення і переліку останніх. Закріплення такого принципу означатиме можливість кожного працівника захищати свої права як в безпосередньо в суді, так і за допомогою інших форм захисту, обрання з видів яких буде виключно вибором самого працівника.

Проблемним є питання визначення пріоритетності норм спеціального і трудового законодавства під час вирішення трудових спорів цієї категорії працівників. З урахуванням історичного досвіду Л.В. Могілевський пропонує такий варіант нормативно-правового закріплення співвідношення єдності і диференціації досліджуваних відносин: до КЗпП України та до проекту Трудового Кодексу України внести норму із вказівкою на те, що службово-трудова відносина регулюються спеціальним законодавством, а в частині забезпечення, реалізації і захисту прав і свобод громадян, дотримання правових гарантій встановлених державою – також чинним кодексом та іншими законами. Для правильного тлумачення і застосування цієї норми необхідно також в КЗпП, проекті Трудового кодексу України закріпити поняття службово-трудова відносин та їх сторін, для того, щоб ця норма

стала універсальною для всіх державних як цивільних, так й мілітаризованих служб [100, с. 646].

Зазначимо, що ст. 5 проекту Трудового кодексу України [73] визначається порядок застосування норм спеціального і трудового законодавства у разі виникнення відносин, пов'язаних з проходженням військової служби, служби в органах внутрішніх справ, податковій міліції, Державній кримінально-виконавчій службі України, пожежній охороні, Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України. А саме, пропонується 1) межі регулювання трудовим законодавством відносин, пов'язаних з проходженням військової служби, визначити спеціальним законодавством; 2) до відносин, пов'язаних з проходженням служби в органах внутрішніх справ, податковій міліції, Державній кримінально-виконавчій службі України, пожежній охороні, Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України застосовувати норми трудового законодавства, якщо інше не передбачено спеціальними законами; 3) встановлювати особливості застосування трудового законодавства до окремих категорій працівників законами України.

Іншим проблемним питанням є те, що деякі науковці вважають, що розгляд трудових спорів державних службовців відбувається на підставі Кодексу адміністративного судочинства шляхом подання адміністративного позову в адміністративний суд [53, с. 247]. Проте, така позиція може мати місце лише за умови винесення правовідносин, що виникають зі вступом на державну службу за межі предмета трудового права. Тому задля повного усунення протиріч стосовно трудових спорів цієї категорії працівників слід все ж таки чітко визначити, чи відносяться вони до трудових. Конкретне визначення поняття «трудові відносини» у проекті Трудового кодексу відсутнє, отже, проблема правового регулювання службово-трудова відносин залишиться вирішеною не до кінця. А саме, незрозуміло, чи визначаються відносини, що виникають, прикладом, при вступі на державну службу, відносинами найманої праці, трудовими правовідносинами, а тому

відносинами, що входять до предмета трудового права. Це питання, враховуючи підтримку позиції виокремлення трудової юстиції і розробки Трудового процесуального кодексу, набуває особливої актуальності.

Щодо її вирішення існує ряд точок зору, з яких найбільш полярними є визначення державних службовців суб'єктами адміністративного права поряд з пропозицією регулювання їх трудової діяльності нормами трудового без встановлення будь-яких відмінностей. Свого часу більшість вчених-адміністративістів відстоювали позицію необхідності регулювання службово-трудова відносин виключно нормами адміністративного права, займатися експансією всіх своїх прийомів правового регулювання на сферу регулювання яких трудове право не повинно було [101, с.59].

Зміна корінних засад правового регулювання на сьогодні включає формування тенденції стирання розбіжностей правового статусу працівників різних сегментів ринку праці, що стосовно державних службовців проявляється в усуненні суттєвих розбіжностей між правами державних службовців і робітників, у розповсюдженні та перших ряду інститутів трудового права. Так, в Англії та у Франції, прикладом, допускається укладення державними службовцями колективних договорів, а в Італії, Канаді, Швеції, Греції та інших країнах дозволені страйки державних службовців. І хоча таких країн, слід визнати, є небагато, надання державним службовцям права на страйк свідчить про те, як далеко зайшло стирання розбіжностей у трудових правах державних службовців і працівників. Тому, як вважає С.О. Іванов, відносини державної служби слід визначати різновидом трудових, що обґрунтовано відмежує задачі і функції держави від трудової діяльності з вирішення цих задач і виконання цих функцій, оскільки «служіння державі, про яке говорять адміністративісти, - за своєю суттю трудова діяльність, здійснювана на основі найму, де працівником є державний службовець, а наймачем – державний орган» [102, с. 56].

Діяльність державних службовців проходить в умовах певного трудового розпорядку; розпорядження адміністрації є для них обов'язковими;

порушення трудової дисципліни спричиняються до дисциплінарної відповідальності; праця відплачувана й сплачується за її кількістю і якістю; робочий час регулюється законом; державному службовцю забезпечене право на відпочинок, звільнити його можна лише на підставах, передбачених законодавством про працю тощо. Тому, як зазначає В. Процевський, «організаційні відносини тісно пов'язані з трудовими, але не зливаються з ними і тим більше не являються їх елементом». Перші за своєю природою є владними, а другі – договірними. Об'єктом трудових відносин є праця, а об'єктом організаційних – дії, поведінка людей [103, с. 26]. Отже, слід погодитись, що «державні службовці, як й інші працівники, застосовують свою здатність до праці. При застосуванні праці для іншого суб'єкта виникають трудові відносини; вони виникають і у державних службовців. Підставою їх виникнення є волевиявлення, яке отримує правове оформлення у трудовому договорі чи контракті; те ж відбувається і у державних службовців» [104, с. 99].

Таким чином, слід погодитись з тим, що державні службовці перебувають у двох паралельних правовідносинах: у трудових та адміністративних [105, с. 4-6]. Вважаємо, що слід визнати правовий статус державних службовців дуальним, а відносини, що виникають - двоякої природи, що вказує на доцільність визначення таких службово-трудова. Це означає вплив декількох правових статусів однієї особи один на одного.

Враховуючи вищевикладене, доходимо висновку, що принципи, які визначають процесуальну діяльність суду та організацію правосуддя повинні бути закріплені не тільки в якості саме певних принципів у джерелах права, але і стосовно трудових прав - у рамках Трудового процесуального кодексу, Конституції України та Закону України «Про судоустрій і статус суддів» розмежовано залежно від рівня узагальненості видів щодо врегульованих ними суспільних відносин. Серед принципів, які визначають процесуальну діяльність суду (функціональні або принципи судочинства) слід виділити ті з них, що відносяться виключно до трудових прав і мають бути закріплені у

Трудовому процесуальному кодексі України, та інші - єдині принципи судочинства, які повинні знайти відображення у Конституції України, в якій також повинні бути закріплені принципи третьої групи - загальні для судової системи принципи організації (принципи судоустрою).

Серед принципів, які слід визначити основою процесуальної діяльності суду під час вирішення трудових спорів і закріпити в Трудовому процесуальному кодексі України, необхідно виділити:

- принцип альтернативності форм захисту трудових прав
- захист трудових прав у трудових судах на підставі Трудового процесуального кодексу України
- принцип свободи вибору між існуючими формами захисту трудових прав
- принцип пріоритетності норм спеціального законодавства
- принцип обов'язковості щодо членів профспілки і можливості щодо працівників здійснення представництва інтересів в суді профспілкою
- застосування положень фундаментальних конвенцій МОП не залежно від ратифікації (включаючи єдині принципи судового захисту трудових прав, закріплені в них).

Серед принципів правового регулювання трудових відносин слід закріпити принцип неможливості встановлення обмежень і заборон відносно трудових прав (або допустимості визначення особливостей реалізації певних трудових прав окремими категоріями працівників виключно законами України).

3.2. Принципи судового захисту трудових прав у міжнародних судових установах

Захист трудових прав як різновиду прав людини здійснюється Європейським судом з прав людини (Cour européenne des droits de l'homme),

створеному у 1959 як один з елементів встановленого з прийняттям Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 (далі - Конвенція) контрольного механізму за принципом об'єктивних стандартів і прав осіб бути захищеними від зловживань з боку державної влади [106]. Конвенцію було ратифіковано Україною 17.07.1997 [107], чим надано згоду на міжнародний контроль за станом дотримання прав людини, в тому числі через можливість здійснення захисту прав у Європейському суді з прав людини. При цьому, як зауважує Д.Кирилук, Україна офіційно визнала юрисдикцію Європейського суду з питань тлумачення і застосування Конвенції та протоколів до неї. Отже, українським судам необхідно враховувати в своїй діяльності прецеденту практику Європейського суду з прав людини [63, с. 81].

Водночас, у цілому в країнах, що належать або тяжіють до романо-германської правової системи, судова практика, як правило, не виходила за межі тлумачення закону, і судовий прецедент офіційно не визнавався формою права. Однак, наприкінці ХХ ст. за умов зближення англосаксонської і романо-германської правових систем прецедент перетворюється на вторинне джерело права в останніх, про що свідчать, наприклад, рішення Європейського Суду з прав людини, які набувають прецедентного значення і для країн романо-германського права. Законом України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» практика Європейського Суду, тобто його прецедентне право, офіційно визнана джерелом права України (ст. 17) [108, с. 188-189].

За визначенням А. Селиванова, прецедентне право, яке створено Європейським судом, «є класичним прецедентним правом, основою якого є принцип *ratio desidendi* (підстава для вирішення), коли правило, сформульоване судом під час вирішення конкретної справи, стає нормою права для цього ж суду і для внутрішніх судів країн учасниць Конвенції» [109, с. 2].

Так, у справі «Полторацький проти України», в якій у 2003 р. Європейський Суд з прав людини ухвалив рішення, заявник скаржився на порушення ст. 3 Європейської Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. У скарзі заявник зазначив, що він був засуджений до смертної кари та перебував під вартою у «коридорі смерті» в очікуванні виконання вироку. До нього не застосовувався фізичний чи психічний примус, проте умови тримання були нестерпними (його тримали в одиночній камері майже без меблів, з відкритим туалетом та цілодобово увімкненим світлом, він був майже позбавлений можливості спілкуватися з іншими людьми). Європейський Суд з прав людини дійшов висновку про те, що відсутність будь-якого наміру з боку держави принизити чи зневажити заявника не може бути вирішальною підставою для виключення висновку про порушення державою ст. 3 Конвенції. На думку Суду, умови тримання під вартою, які заявник мусив терпіти, завдавали йому великого психічного страждання і принижували його людську гідність. Отже, Суд визнав порушення ст. 3 Конвенції. Принцип, викладений в цьому рішенні, тобто можливість визнати тортурами дії, які не мали наміру принизити чи зневажити особу, але фактично призвели до такого результату, Суд поклав в основу вирішення аналогічних справ, у тому числі проти України [108, с. 185]. Отже, одним з принципів судового захисту трудових прав на міждержавному рівні слід визначити принцип *визнання в якості джерел права прецедентів, створених Європейським судом з прав людини*.

Згідно зі ст. 46 Європейської конвенції про захист прав людини і основних свобод (в редакції Протоколу № 11), рішення Європейського суду є обов'язковими для держав-учасниць Конвенції. Останнє положення дає підстави деяким науковцям визначити Європейський суд з прав людини найвищою судовою інстанцією для держав – членів Європейської конвенції [110, с. 67]. Однак, слід все ж таки розуміти, що ця конвенційна інституція не є апеляційною інстанцією стосовно національних судів і не уповноважений ні скасовувати, ні змінювати їхні рішення. Суд приймає власне рішення у

справі, що є обов'язковим для виконання для держав – членів Європейської конвенції в силу принципу взаємності, тобто розуміння того, що кожна сторона діятиме у визначений спосіб саме тому, що інша сторона теж буде діяти подібним чином [106].

Для здійснення судового захисту трудових прав міжнародною судовою установою (Європейським судом з прав людини), насамперед, особа, організація чи група осіб, які вважають трудові права, передбачені Конвенцією або протоколами до неї, порушеними, повинні звернутися із заявою (скаргою) до Суду. Слід звернути особливу увагу, що право на подання заяви (скарги) має лише особа, яка особисто і безпосередньо є потерпілим від порушення одного чи більше основних прав з боку однієї або кількох із держав. Отже, мова іде про право потерпілого на індивідуальне звернення до суду з заявою (скаргою).

Щодо правил, передбачених ст. 35 Конвенції [107], то звернутися за захистом трудових прав до Європейського суду з прав людини можна лише після використання всіх національних засобів правового захисту. Це правило також закріплено у ч. 4 ст. 55 Конституції України та є третім принципом судового захисту трудових прав у міжнародних судових установах. За визначенням Донни Гом'єн, цей принцип відображає загальний принцип міжнародного права, який базується на визнанні того, що державі має бути надано усі можливі шляхи виправлення порушення її міжнародних зобов'язань через використання власних національних правових засобів до того, як це порушення буде розглянуте та/або контролюватиметься на міжнародному рівні (Антріш проти Франції (1994)). І тільки якщо органи державної влади не можуть поновити порушене право чи забезпечити справедливе відшкодування за його порушення, Суд розглядає це питання [106].

Термін «вичерпання національних засобів правового захисту» означає необхідність обов'язкового використання заявником всіх засобів, передбачених в національному законодавстві для захисту порушеного права,

включаючи адміністративні і судові (аж до найвищої судової інстанції, якій підсудна справа). При цьому від індивідуального заявника вимагається вичерпати всі ті засоби, якими він може скористатись як правом, а не як привілеєм, зауважує Донна Гом'єн. Тому хоч заявник і повинен звертатись з оскарженням до всіх судових органів, до яких він має можливість дістатись, він не зобов'язаний звертатись до яких би то не було соціальних служб (Заява № 214/56) чи звертатись за помилуванням до виконавчої влади, що розцінюється вже як «екстраординарний» а тому і неефективний засіб (Заява № 8395/78). При цьому уряд-відповідач може заперечити, що заявник не використав усі внутрішні засоби правового захисту (Заява № 9120/80), але саме уряд має довести існування цих доступних і достатніх національних засобів правового захисту (Заява № 9013/80). Уряд-відповідач має також довести, що існуючі внутрішні засоби захисту є ефективними [106], оскільки у разі доведення протилежного, заявником може бути і не вичерпано всіх національних засобів захисту порушеного права, але заяву прийнято до розгляду судом.

Донна Гом'єн звертає увагу, що коли заява визнається неприйнятною з посиланням на невиконання вимоги про вичерпання національних засобів правового захисту, то це є тимчасовою перешкодою. Суд може повернутись до розгляду заяви в разі виконання заявником положення про вичерпання національних засобів правового захисту [106].

Принцип *вичерпання всіх національних засобів правового захисту* у Конвенції [107] закріплено як першу умову прийнятності (п. 1 ст. 35), поряд з другою умовою – подання скарги впродовж шести місяців від дати прийняття остаточного рішення (*правило шести місячного строку*). Останнє слід визначити четвертим принципом судового захисту трудових прав у Європейському суді з прав людини. Донна Гом'єн зауважує, що це положення, яке є обмеженням на право подавати індивідуальну заяву, потребує вузького тлумачення. Просте повідомлення (лист) від заявника розглядається як «заява» з огляду на правило шестимісячного строку, коли

обставини заяви є достатньо чіткими (Папагеоргіу проти Греції (1997) [106]. В такому разі (за умови хоча б стислого викладення обставин порушення права – предмету скарги) вже перший лист вважається таким, що перериває перебіг шестимісячного терміну. При цьому слід відмітити, що наступний лист (з заповненим формуляром і необхідними документами) необхідно відправити впродовж 8 тижнів з дня відправлення першого листа, аби останній вважався датою звернення до суду. У разі пропуску цього строку, датою звернення до суду буде вважатися лист з заповненим формуляром (що може мати вирішальне значення для дотримання правила шестимісячного строку). А у разі ненадходження формуляра упродовж шести місяців з дня першого листа, Суд вважає заявника незаінтересованим у розгляді справи і знищує його дос'є.

Відлік шестимісячного строку може розпочатися не тільки від дати прийняття національного рішення, але також і від дати, коли заявникові стало відоме це рішення і, таким чином, він отримав можливість звернутися із заявою до Суду [106].

Слід зауважити, що виключенням з правила шестимісячного строку може бути випадок, якщо після прийняття остаточного рішення заявник продовжував застосовувати національні засоби захисту свого права до їх повного вичерпання, і саме це стало причиною пропуску шестимісячного строку надіслання заяви (скарги) і доказових матеріалів по ній, то Суд може визнати таку причину поважною й прийняти справу до розгляду, не зважаючи на порушення правила шести місяців [111, с. 309]. Однак, в даному випадку не маються на увазі застосування позасудових процедур, домагання перегляду справи після того, як звичайну судову процедуру оскарження в національних судах завершено, порушення питання про помилування або амністію, будь-яке інше звернення до органів влади (Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, Президента України, Уповноваженого з прав людини) чи громадських організацій, оскільки дані засоби не відносяться до категорії засобів правового захисту, які необхідно вичерпати.

Слід також зауважити, що вимога стосовно шестимісячного строку дії «закону про давність позову» може застосовуватися тільки у випадках, коли мова йде про конкретні та визначені події. У випадках коли не можна оскаржити рішення чи дію державних властей, термін починається з моменту вступу в силу остаточного рішення або дії (Заяви № 8206/78 і № 8440/78). Якщо у заяві йдеться про застосування положення закону, наслідком якого є порушення, що продовжується протягом тривалого часу, в такому разі не існує «точки відліку», з якої починається шестимісячний строк (Заява № 8317/78) [106].

Наступні два пункти (п. 2 і п. 3) ст. 35 Конвенції [107] визначають умови прийняття до розгляду індивідуальних заяв. А саме, відповідно до п. 2 ст. 35 Конвенції - не розглядаються анонімні заяви, як і заяви, які за своєю суттю є ідентичними заявам, які вже були розглянуті Європейським судом з прав людини або вже були подані на розгляд за іншою процедурою міжнародного розслідування чи врегулювання. Лише за умови наявності в заяві нових фактів у справі у двох останніх випадках Суд може прийняти таку до розгляду. За визначенням Донни Гом'єн, умова, що передбачена у підпункті b пункту 2 статті 35 (Суд не розглядає жодної індивідуальної заяви, поданої згідно зі статтею 34, якщо вона за своєю суттю є ідентичною до заяви, що вже була розглянута Судом чи була подана на розгляд до іншого міжнародного органу розслідування чи врегулювання, і якщо вона не містить нових фактів у справі – прим. автора), відображає правило *res judicata* — принцип, згідно з яким одна і та сама справа не розглядається двічі. У тексті статті сформульовано дві умови, що стосуються критерію «за своєю суттю»: перша стосується заяв, які вже були розглянуті Судом, друга — заяв, які були передані до інших міжнародних організацій. Проблема, що пов'язана з другою умовою, не мала істотного практичного значення на час прийняття Конвенції, але вона набула значимості від часу створення інших міжнародних організацій, які теж займаються правозахисною діяльністю, наприклад, Комітет з прав людини (який було засновано відповідно до

Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, ООН). Термін «відповідна нова інформація», охоплює тільки факти, які були невідомі на час попереднього представлення заяви або мали місце після того, як Суд вже розглянув справу за суттю [106].

У першому положенні п. 3 ст. 35 Конвенції визначено принцип забезпечення дотримання зобов'язань за Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод та протоколами до неї. Даний принцип виводиться з того, що Суд повинен визнавати заяву неприйнятною, якщо така «є несумісною з положеннями Конвенції або протоколів до неї...». Цей принцип також закріплено у ст. 34 Конвенції: Суд може приймати заяви лише щодо «допущеного однією з Високих Договірних Сторін порушення прав, викладених у Конвенції або протоколах до неї». Як бачимо, у ст. 34 зміст означеного принципу розширюється шляхом визначення потенційного порушника «одна з Високих Договірних Сторін». Відповідно у національній практиці всі рішення Європейського суду з прав людини є рішеннями щодо України [112]. Отже, розгляд Судом з заяви (скарги) з питань порушення прав, викладених у Конвенції або протоколах до неї, приватними особами або недержавними організаціями, неможливий.

Підсумовуючи вищенаведене, до принципів судового захисту трудових прав у Європейському суді з прав людини слід віднести наступні:

1) принцип визнання юрисдикції Європейського суду з питань тлумачення і застосування Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та протоколів до неї;

2) принцип визнання в якості джерел права прецедентів, створених Європейським судом з прав людини;

3) принцип прийняття Європейським судом власних рішень;

4) принцип взаємності (розуміння того, що кожна сторона діятиме у визначений спосіб саме тому, що інша сторона теж буде діяти подібним чином);

- 5) принцип індивідуальності звернення потерпілого до суду з заявою (скаргою);
- 6) принцип безкоштовності розгляду справи в Європейському суді з прав людини;
- 7) принцип вичерпання всіх національних засобів правового захисту для прийняття заяви (скарги) Європейським судом;
- 8) принцип шестимісячного строку;
- 9) принцип неможливості розгляду однієї справи двічі;
- 10) принцип забезпечення дотримання зобов'язань за Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод та протоколами до неї;
- 11) принципи розгляду заяв (скарг) лише щодо «допущеного однією з Високих Договірних Сторін порушення прав».

ВИСНОВКИ

У результаті дипломної роботи, проведеної на підставі аналізу поглядів науковців і положень чинного законодавства, сформульовано низку висновків і пропозицій, спрямованих на вдосконалення принципів та процедури судового захисту трудових прав. До основних з них віднесено такі.

У загальнотеоретичному розумінні захист трудових прав визначено як застосування відносно порушеного, невизнаного чи оспорюваного права одного зі способів захисту відповідно формі останнього, а охорону трудових прав як попередження порушень прав, розмежовуючи, таким чином, відповідні правові явища.

Існує необхідність запровадження в Україні практики вирішення колективних трудових спорів юридичного характеру у судовому порядку.

Підтримуємо позицію науковців щодо необхідності виокремлення трудових процесуальних відносин, які виходять за рамки цивільних процесуальних, і являють собою самостійні процесуальні відносин з вирішення трудових спорів і конфліктів. Таке виокремлення має супроводжуватися виділенням трудового процесуального права як самостійної галузі, джерелом норм права якої повинен стати Трудовий процесуальний кодекс України.

Однією з причин відсутності такого кодексу є виділення трьох видів правовідносин з розгляду трудових спорів залежно від того, яким юрисдикційним органом розглядається спір: трудових процесуальних, цивільно-процесуальних і адміністративно-процесуальних. При цьому до трудових процесуальних правовідносин віднесені лише відносини з розгляду трудових спорів у КТС, примирною комісією, у тому числі, за участю посередника, в трудовому арбітражі.

Порядок судового захисту трудових прав являє собою хід послідовних, регламентованих, пов'язаних одна з одною дій суду щодо порушених, оспорюваних чи невизнаних трудових прав з метою їх забезпечення шляхом застосування одного зі способів захисту відповідних даній формі захисту.

Порядок судового захисту трудових прав у разі виникнення індивідуальних трудових спорів охоплює три стадії: звернення до суду; розгляд і вирішення спору; виконання прийнятих рішень. Кожна з цих стадій передбачає чітко регламентовані дії суб'єктів судового процесу, спрямовані на вирішення розбіжності суб'єктів трудових правовідносин, чому, на жаль, заважає існування ряду проблемних питань, з яких запропоновано вирішити наступні:

- відносно стадії звернення до суду акцентовано увагу на доцільності закріплення на законодавчому рівні не тільки поняття трудового конфлікту і трудового спору як розбіжних за змістом, але і визначення такої особливості порядків їх вирішення як можливість застосування примирно-третейської процедури для вирішення конфлікту (конфлікту інтересів) і виключно судовий порядок вирішення трудового спору (конфлікту права);

- задля вирішення проблеми конкретизації способів захисту трудових прав залежно від різновиду вимоги про захист трудових прав, заявленій позивачем до суду, запропоновано виділити: 1) позови про визнання, 2) позови про присудження; 3) перетворювальні позови, з яких кожен буде характеризуватися певними способами захисту трудових прав, які слід прямо закріпити в законодавстві для відповідності захисту трудових прав вимозі ефективності. Позови про визнання передбачатимуть застосування судом таких способів захисту як визнання (наявності) права, визнання правочину недійсним, визнання правочину дійсним, визнання факту існування правовідносин між сторонами, визнання факту відсутності правовідносин, визнання зобов'язання невиконаним, визнання обов'язку іншої особи, визнання іншої особи такою, що втратила права. Позови про присудження

передбачатимуть примусове забезпечення прав через примус відповідача до вчинення певних дій або утримання від них. Перетворювальними позовами у справах із трудових правовідносин будуть позови, предмет яких дозволить суду застосувати такі способи захисту як зміна чи припинення спірних трудових правовідносин;

Навіть за відсутності за загальним правилом можливості реалізувати право на судовий захист у разі виникнення колективного трудового спору, стверджувати про виключення суду з суб'єктів, які сприяють вирішенню спору, не можна. Виняток з правила становить вирішення колективних трудових спорів судом у випадку законодавчої заборони страйкування при неможливості врегулювання розбіжностей за допомогою Національної служби посередництва і примирення, а також вирішення судом питання щодо визнання страйку незаконним, коли спір працівників і роботодавців судом не вирішується, але рішення суду має вирішальне значення для цього. Водночас законодавче врегулювання процедури судового захисту трудових прав у разі виникнення колективного трудового спору відповідно нормам чинного законодавства має недоліки, усунення яких можливе через визнання права на звернення до суду з позовною заявою у передбачених в ст. 25 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» випадках за сторонами колективного трудового спору, котрі у межах позовного провадження набудуть статусу позивача та відповідача.

Серед принципів, які слід визначити основою процесуальної діяльності суду під час вирішення трудових спорів і закріпити в Трудовому процесуальному кодексі України, виділені:

- принцип альтернативності форм захисту трудових прав
- захист трудових прав у трудових судах на підставі Трудового процесуального кодексу України
- принцип свободи вибору між існуючими формами захисту трудових прав
- принцип пріоритетності норм спеціального законодавства

- принцип можливості щодо працівників здійснення представництва інтересів в суді профспілкою

- застосування положень фундаментальних конвенцій МОП не залежно від ратифікації (включаючи єдині принципи судового захисту трудових прав, закріплені в них).

Серед принципів правового регулювання трудових відносин запропоновано закріпити принцип неможливості встановлення обмежень і заборон відносно трудових прав.

До принципів судового захисту трудових прав у Європейському суді з прав людини віднесені наступні:

1) принцип визнання юрисдикції Європейського суду з питань тлумачення і застосування Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та протоколів до неї;

2) принцип визнання в якості джерел права прецедентів, створених Європейським судом з прав людини;

3) принцип прийняття Європейським судом власних рішень;

4) принцип взаємності (розуміння того, що кожна сторона діятиме у визначений спосіб саме тому, що інша сторона теж буде діяти подібним чином);

5) принцип індивідуальності звернення потерпілого до суду з заявою (скаргою);

6) принцип безкоштовності розгляду справи в Європейському суді з прав людини;

7) принцип вичерпання всіх національних засобів правового захисту для прийняття заяви (скарги) Європейським судом;

8) принцип шестимісячного строку;

9) принцип неможливості розгляду однієї справи двічі;

10) принцип забезпечення дотримання зобов'язань за Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод та протоколами до неї;

11) принципи розгляду заяв (скарг) лише щодо «допущеного однією з Високих Договірних Сторін порушення прав».

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Воеводин Л. Д. Система конституционных прав и свобод советских граждан, юридические условия и средства их обеспечения и охраны / Л.Д. Воеводин // Юридические гарантии конституционных прав и свобод в социалистическом обществе. – М., Изд-во Московского ун-та. 1987. – 343с. – С. 59-75.
2. Харитонов О. І. Порівняльне право Європи: Основи порівняльного правознавства. Європейські традиції / О. І. Харитонов, Є. О. Харитонов. – Х.: Одиссей, 2002. – 592 с.
3. Витрук Н. В. Правовой статус личности в СССР / Н.В. Витрук. – М.: Юрид лит., 1985. – 175 с.
4. Ожегов С. И. Словарь русского языка / Под ред. докт. филол. наук, проф. Н.Ю. Шведовой.: Рус. яз., 1984. – 797 с.
5. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. Т.2 / В.И. Даль – М.: «Русский язык», 1979. – 780 с.
6. Воеводин Л.Д. Юридические гарантии конституционных прав и свобод личности в социалистическом обществе. – М.: Изд-во Московского ун-та, 1987. – 343 с.
7. Урганова Н.В. Охоронна функція трудового права // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «Право» під ред. О.І. Процевського. – 2007. -№ 9. – С. 57 – 59.
8. Вавженчук С. Я. Співвідношення понять «захист» та «охорона» трудових прав в чинному законодавстві / С. Я. Вавженчук // Форум права. – 2010. – № 1. – С. 45–49 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuu.gov.ua/e-journals/FP/2010-1/10vcjvhz.pdf>
9. Словник законодавчих і нормативних термінів: Термін. Словник / Укладачі доктор юрид. наук, проф. Іншин М.І., канд. юрид. наук.

Шопіна І.М., Якимов Г.О. – К.: Всеукраїнська асоціація видавців «Правова єдність», 2008. – 487с.

10. Трудовые споры / Под ред. Артемова В.Н. - Минск : Беларусь, 1977. - 80 с. - (Беседы о трудовом законодательстве).

11. Васильев С.В. Гражданский процесс: Учебное пособие. Издание второе, дополненное / С.В. Васильев. – Х.: ООО «Одиссей», 2007. – 512 с.

12. Грибанов В. П. Осуществление и защита гражданских прав. Изд. 2-е, стереотип / В.П. Грибанов. - М.: «Статут», 2001. - 411 с.

13. Занфірова Т.А. Процесуальні правовідносини з вирішення трудових спорів і конфліктів / Т.А. Занфірова // Економіка та держава. – 2007. - № 4. - С. 86 – 88.

14. Про судоустрій і статус суддів: Закон України №1402-19 //Відомості Верховної Ради України. – 2016. - № 31. - Ст.545

15. Харчук Р. С. Класифікація та значення форм захисту трудових прав працівників / Р. С. Харчук // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 1073–1077 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11xrctpp.pdf>

16. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: Підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко – Харків: Видавець ФОП Вапнярчук Н. М., 2008. – 664 с.

17. Ваганова І. М. Поняття форми захисту та різновиди заходів захисту трудових прав працівників / І. М. Ваганова // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 94–99 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09vimtpp.pdf>

18. Сонін О. Є. Право на самостійні дії як спосіб захисту трудових прав працівників / О. Є. Сонін // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 950–955 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11coezpp.pdf>

19. Трудове право України: Академічний курс: Підручн. для студентів вищ. навч. закл./ П. Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. – 3-тє видання, перероб. і доп.- К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2007. – 536с.
20. Гетьманцева Н. Д. Щодо віднесення трудового колективу до суб'єктів трудового права / Н. Д. Гетьманцева, І. Г. Козуб // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 167–173 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/20093/09gndctp.pdf>
21. Мельничук Н. Сторони колективного договору / Н. Мельничук // Право України. – 2010. -№ 7. – С. 107 – 113.
22. **Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05. — Х., 2001. — 36 с.**
23. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. — 2-ге вид., стер. — К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. - 559 с.
24. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник / Н.Б. Болотіна – К.:Вікар, 2003. – 725 с.
25. Проект Трудового кодексу – [Електронний ресурс]. – Режим доступу. – http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
26. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів конфліктів» // Відомості Верховної Ради України – 1998. -№ 34. – Ст. 227
27. Лазор В. Поняття трудових спорів, конфліктів та їх позовний і непозовний характер / В. Лазор // Право України. – 2002. - № 7. – С. 90-95.
28. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія / Г.І. Чанишева – Одеса: Юридична література, 2001. – 328 с.
29. Сонин О. Е. Судовий захист учасників колективних трудових відносин // Ученые записки Таврического национального университета им. В.

И. Вернадского Серия «Юридические науки». Том 22 (61). – 2009. - № 1. - С. 165 – 172.

30. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. Видання друге, стереотипне / В.І. Прокопенко – Х.: Консум, 2000. – 480 с.

31. Бойко М.Д. Порівняльне трудове право: Навчальний посібник / М.Д. Бойко – К.: Атіка, 2007. – 384 с.

32. Плахотіна Н.А. Юридична необхідність виділення самостійної галузі трудового процесуального права // Форум права. -2008. -№ 2. – С.405-409 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2008-2/08pnatpp.pdf>

33. Кисельов И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов / И.Я. Киселев. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА, 1998. – 263 с.

34. Дашутін І.В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / І.В. Дашутін; Харківський національний ун-т внутрішніх справ. – Х., 2008. – 178 арк.

35. Лившиц Р.З. Трудовые отношения и право – взгляд на будущее / Р.З. Лившиц // Вестник Верховного Суда СССР. – 1991. – №4. – С. 26-31.

36. Лютов Н. Л. Некоторые проблемы законодательства о порядке разрешения коллективных трудовых споров / Н. Л. Лютов // Трудовое право. – 2002. – №1. – С. 26-33.

37. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні / В.В. Лазор // Дис... д-ра юрид. наук. – Київ, 2005. – 448 с.

38. Дашутін І.В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / І.В. Дашутін. – Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. — Х., 2008. — 20с.

39. Анохина Л.С., Никифоров В.Ю. Коллективные договора и соглашения – как способ защиты трудовых прав сотрудников // Ученые

записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского, серия «Юридические науки». Том 19 (58). – 2006. - № 3. - С. 154-160.

40. Николаева Л.А. Рассмотрение трудовых споров как форма защиты трудовых прав граждан// Советское государство и право. – 1973. - № 8. – С. 49-53.

41. Сонін О.Є. Щодо ефективності способів захисту трудових прав // Актуальні проблеми політики: Збірник наукових праць / Керівник авт. кол. С. В. Ківалов; відп. за вип. Л. І. Кормич. – Миколаїв: Вид-во «Іліон», 2009. – Вип. 38. - с. 175-179

42. Сонін О.Є. Система способів захисту прав працівників в разі незаконного звільнення з роботи // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского Серия «Юридические науки». Том 19 (58). – 2006. - № 3.– С. 143-147.

43. Котова Л.В. Особливості гарантій охорони трудових прав працівника у сучасних умовах // Актуальні проблеми політики: Збірник наукових праць / Керівник авт. кол. С. В. Ківалов; відп. за вип. Л. І. Кормич. – Миколаїв: Вид-во «Іліон», 2009. – Вип. 38. - С. 86-91.

44. Иванкина Т. В. Вопросы защиты трудовых прав в свете новой кодификации трудового законодательства // Материалы всеросс. науч.-практ. конф. в области трудового права и права социального обеспечения. - М., 2003. – С. 91-92.

45. Вершинин А. П. Меры защиты субъективных прав по гражданскому законодательству / А. П. Вершинин // Проблемы совершенствования законодательства о защите субъективных гражданских прав : сб. науч. тр. – Ярославль: Яросл. гос. ун-т. - 1988. – С.12-13.

46. *Сыроватская Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву / Л. А. Сыроватская. – М., 1974. – 184с.*

47. *Тархов В.А. Гражданско - правовая ответственность и меры защиты / В.А. Тархов // Хозяйство, право, управление. – Саратов, 1977. – Вып. 3. -С. 94-103.*

48. Вавженчук С. Я. Державний захист та охорона конституційних трудових прав працівників державними органами в межах загальних повноважень / С. Я. Вавженчук // Форум права. – 2010. – № 2. – С. 70–74 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2010-2/10vcjmzp.pdf>

49. Мацюк А.Р., Обушенко О.М. Про деякі питання судового захисту прав працівників / А.Р. Мацюк, О.М. Обушенко // Вісник Запорізького юридичного інституту Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, 2 ' 2009. – С. 19-26.

50. Цивільне право України (в запитаннях та відповідях): Навчальний посібник. Видання третє, перероблене та доповнене / За ред. Є.О.Харитонова, А.І. Дрішлюка, О.М. Калітенко. – Х.: ТОВ «Одісей», 2005. – 576 с.

51. Кодекс законів про працю України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу. - <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08?find=1&text=233>

52. Сличинський Б.С., Зуб І.В., Ротань В.Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. – К.: АСК, 2002. – 1024 с.

53. Трудовое право Украины в вопросах и ответах: Учебник / под ред. Г.С. Гончаровой, В.В. Жернакова, С.Н. Прилипко– Х.: Одиссей, 2001. – 623 с.

54. Терещенко В. О. Соціально-економічні права людини у сфері праці як один з основних напрямків судового захисту загальних прав людини та громадянина / В. О. Терещенко // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 1018–1023 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11tvoltg.pdf>

55. Сонін О.Є. Судовий захист права на відпустку за трудовим законодавством України / О.Є. Сонін // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского Серия «Юридические науки». Том 21 (60). – 2008. - № 1.– С. 109-115.

56. Кельман М.С., Мурашин О.Г. Загальна теорія права (з схемами, кроссвордами, тестами): Підручник / М.С. Кельман, О.Г. Мурашин. – К.: Кондор, 2002. – 353 с.

57. Проблемы теории государства и права: Учебник / Под ред. С.С.Алексеева. — М.: Юрид. лит., 1987. — 448 с.

58. Скакун О.Ф. Теория государства и права: Учебник / О.Ф. Скакун. – Харьков: Консум; Ун-т внутр. дел, 2000. – 704 с.

59. Боева О.С. Окремі питання судового захисту права на працю працівників публічної служби / О.С. Боева // Вісник Запорізького юридичного інституту Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2010. - № 2. – С. 28-35.

60. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. №9. [Електронний ресурс]. – Режим доступу. –

http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/VS92011.html

61. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 1 листопада 1996 р. №9. [Електронний ресурс]. – Режим доступу. –

http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/VS96005.html

62. Ярошенко О.М. Щодо проблеми створення спеціалізованих трудових судів: практичний аспект та законодавче забезпечення / О.М.Ярошенко // Трудове право України в контексті європейської інтеграції: Матер. наук.-практ. конф. м. Харків, 25-27 трав. 2006 р. / За ред. В.С. Венедиктова. – Х.: УАФТП, Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2006. – С. 175-180.

63. Кирилюк Д. Чи визнається в Україні судовий прецедент? / Д.Кирилюк // Юридичний журнал. — 2006.— №4.— С. 78-81.

64. Ільницький О.В. Застосування судами окремих способів захисту прав у земельних спорах за участю суб'єктів господарювання // Юридична наука, практика і освіта. Випуск 1. – 2010. - С. 208-215.

65. Полетаев Ю. Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве : учебное пособие / Ю. Н. Полетаев. – М., 2004. – 184 с.
66. Константинова Н. Поняття заходів захисту у трудовому праві / Н. Константинова // Підприємництво, господарство і право. – 2005. - № 4. - С. 45-48.
67. Научно-практический комментарий к гражданскому законодательству Украины : в 4 т. / [Ярема А. Г., Карабань В. Я., Кривенко В. В., Ротань В. Г.]. – Т. 1. – К. : А.С.К. ; Севастополь : Ин-т юрид. досліджень, 2004. – 928 с.
68. Сонін О. Є. Вимога про визнання права як спосіб захисту трудових прав працівників / О. Є. Сонін // Форум права. – 2010. – № 2. – С. 477–481 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/ejournals/FP/20102/10coetpp.pdf>
69. Закон України «Про виконавче провадження» // Відомості Верховної Ради України. – 2016. -№ 30. - Ст.542
70. Давыденко Л.М. Цель, задачи и функции прокуратуры // Закон Украины «О прокуратуре»: Теория и практика его применения: Краткие тезисы докладов научных сообщений Республиканской научно-практической конференции. – Х., 1992. – № 3. – с. 11-13.
- 71. Колпаков В.К. Адміністративне право України: Підручник / В.К. Колпаков – К.: Юрінком Інтер, 1999. – 736 с.**
72. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014р. № 1697-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. - № 2-3. – Ст. 12.
73. Проект Трудового кодексу України №1658 (тираж від 24.07.2017р.). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
74. Прокуратура в правовом государстве. Многосторонняя встреча, организованная Советом Европы совместно с Генеральной прокуратурой Российской Федерации / Отв. ред.: Чайка Ю.Я.; Редкол.: Бойков А.Д., Дашков Г.В., Сухарев А.Я. - М., 1997. - 160 с.

75. Дашутін І.В. Шляхи вдосконалення судового захисту трудових прав громадян // Форум права. -2008. -№ 1. –С.108-112 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuu.gov.ua/e-journals/FP/2008-1/08divtpg.pdf>

76. Сажнів І.В. Удосконалення діяльності судових органів як суб'єктів реалізації правоохоронної функції держави / Судова реформа в Україні: проблеми і перспективи: Матеріали науково-практичної конференції, 18 – 19 квітня 2002 р., м. Харків: Матеріали. – К.: Юрінком Інтер, 2002. – 288с.

77. Мартинов П. М. Механізм правового регулювання захисту трудових прав працівників / П. М. Мартинов // Форум права. – 2010. – № 2. – С. 283–288 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuu.gov.ua/e-journals/FP/2010-2/10mpmtpp.pdf>

78. Жернаков В.В. Трудове право на шляху України до Європи: теоретичні та практичні проблеми / В.В. Жернаков // Часопис Київського університету права. - 2006/2. – С. 115 – 120.

79. Иванов С.А. Трудовое право и рыночная экономика / С.А. Иванов // Вестник Московского университета, сер. 11 Право. – 1992. - № 4. – С. 31 – 34.

80. Роднікова Ю.О. Щодо створення трудової юстиції //Форми соціально – правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах: Матеріали науково – практичної конференції; м. Суми, 2-4 червня 2005 р. /За ред. Проф. В.С. Венедіктова. – Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, 2005. – С. 103-105.

81. Синявська О. Ю. До питання правового захисту працівників ОВС / О. Ю. Синявська // Форум права. – 2010. – № 3. – С. 404–408. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuu.gov.ua/e-journals/FP/2010-3/10cojzpo.pdf>

82. Кузніченко О.В. Сучасні проблеми створення трудового процесуального права України // Право і безпека. – 2004. – Т. 3. – №2. – С. 153 – 157.

83. Ярошенко О.М. Джерела трудового права України: Дис. ... д-ра. юрид. наук: 12.00.05 / О.М. Ярошенко. – Нац. юрид. акад. України. – Х., 2007. – 476 с.
84. Костян И. О. специализированных судах по трудовым делам и трудовом процессуальном кодексе РФ / И.О. Костян // Хозяйство и право. – 2003. – № 8. – с.27-41.
85. Передерин С.В. Правовая защита трудовых прав работников / С.В. Передерин // Вестник Омск. ун-та. –1997. –Вып.4. –с.90-93.
86. Передерин С.В. Процедурно-процессуальные правовые средства и способы обеспечения трудовых прав работников: Дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Передерин Сергей Васильевич. – Воронеж, 2001. – 404 с.
87. Стефанюк В.С. Вищі спеціалізовані суди України, їх структура та повноваження / В.С. Стефанюк // Вісник Господарського судочинства. –2003. - № 3. – С.165-172.
88. Бойко І.Ф. Мала судова реформа в Україні: необхідність, сутність, проблеми та перспективи: Навч. Посібник / І.Ф. Бойко. –К.: МАУП, 2002.
89. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. — М.: Дело, 1999. – 728 с.
90. Киселев И. Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе. Соц-правовые аспекты. – М: Наука, 1978. – 240с.
91. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. - 1996.-№ 30. -Ст. 141
92. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: Учебник / И.Я. Киселев. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 360 с.
93. Суд, правоохоронні та правозахисні органи України: Підручник / О.С. Захарова, В.С. Ковальський, В.С. Лукомський та ін.; Відп. ред. В.Маляренко. – 3-є вид., переробл. і доп. – К.: Юрінком Інтер, 2007. – 352 с.
94. Тимченко С.М. Судові та правоохоронні органи України. Навчальний посібник. – К.: «Центр навчальної літератури», 2004. – 304 с.

95. Чанишева Г., Фадєєнко А. Розгляд судами справ у спорах, що виникають з трудових правовідносин: окремі питання // Право України. – 1998. – № 8. – С. 58-63.
96. Скворцов О. Ю. Третьеиское разбирательство предпринимательских споров в России: проблемы, тенденции, перспективы / О.Ю. Скворцов. – М.: Волтерс Клувер, 2005. – 704 с.
97. Про третейські суди: Закон України від 11.05.2004р. № 1701-IV // Відомості Верховної Ради України. -2004. -№ 35. - Ст.412.
98. Нефедова О.Ю. Практика применения статьи 58 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации / О.Ю. Нефедова // Арбитражные споры. – 2001. – № 1 (13).- С. 34-46.
99. Авер'янов В., Андрійко О. Актуальні завдання створення нового законодавства про державну службу в Україні. // Юридичний журнал. – 2005. - № 8(38). - С. 53-55.
100. Могілевський Л. В. Щодо захисту трудових прав працівників органів внутрішніх справ України в сучасних умовах / Л. В. Могілевський // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 641–647 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/ejournals/FP/2010-4/10mlvvcu.pdf>.
101. Проблемы, концепции и разработки нового Трудового кодекса РФ: Материалы конф. / Нестерова Н.М. // Государство и право. – 2000. – № 10. – С. 57-67.
102. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы / С.А. Иванов //Государство и право. – 1994. – № 4. – с. 53 – 61.
103. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений: монография / А.И. Процевский. – М.: Юрид. лит., 1972. – 288 с.
104. Процевський В. Правове регулювання трудових відносин державних службовців: деякі проблеми / В. Процевський // Право України. – 2004. – № 12, – С. 96 – 101.
105. Административное право. Учебник. / Под ред. Д.Н. Бахраха. – М.: БЕК, 1993. – 308 с.

106. Донна Гом'єн Короткий путівник Європейською конвенцією з прав людини. [Електронний ресурс]. – Режим доступу. – <http://www.coe.kiev.ua/putivnn/>
107. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод // Офіційний вісник України від 16.04.1998 - 1998 р., № 13, / № 32 від 23.08.2006. - С. 270
108. Загальна теорія держави і права: [Підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів] / М.В. Цвік, О.В. Петришин, Л.В. Авраменко та ін., За ред. д-ра юрид. наук ,проф., акад. АПрН України М.В. Цвіка, д-ра юрид. наук ,проф., акад. АПрН України О.В. Петришина. – Харків: Право, 2009. – 584 с.
109. Селиванов А.О. Право тлумачити закони та юридичні наслідки застосування офіційної інтерпретації / А.О. Селиванов // Вісник Верховного суду України.— 2006.— №7.— С. 3 – 7.
110. Дженіс М., Кей Р., Бредлі Е. Європейське право в галузі прав людини: джерела та практика застосування / Пер. з англ. — К.: АртЕк, 1997. – 624 с.
111. Манукян В. И. Европейский суд по правам человека: право, прецеденты, комментарии: Научно-практическое пособие. / В.И. Манукян – К.: Изд-во «Истина», 2007. – 368 с.
112. Європейський Суд з прав людини. Рішення щодо України. Рішення щодо суті. [Електронний ресурс] – Режим доступу. – <http://khpg.org/index.php?r=a1b3c5d1>

Порядок розгляду трудових конфліктів у країнах Заходу

Вид трудового конфлікту	Порядок розгляду трудових конфліктів в					
	США	Великобританії	Франції	Італії	ФРН	Японії
Колективні економічні конфлікти	Примирно-третейський метод (далі - ПТМ)	ПТМ, СР	ПТМ	ПТМ	ПТМ	ПТМ
Колективні юридичні конфлікти	Судово-адміністративний розгляд (далі - САР)	ПТМ, СР	ПТМ	ПТМ	СР	СР і адміністративний розгляд
Індивідуальні юридичні конфлікти	ПТМ, судовий розгляд (далі - СР)	ПТМ, СР	СР	СР, ПТМ (факультативно)	СР	СР