

код екземпляра

884986



nr 04

Національна юридична академія
України ім. Ярослава Мудрого
БІБЛІОТЕКА
ЧИТАЛЬНИЙ ЗАЛ №1
вул. Пушкінська, 77

Вісник Академії
Правових Наук
2005.
кв. I №1

с 304	8.10.10.	Волошко
с. 3612	12.10.10.	Дуб
с 349	14.10.10	Басилюк
с 3681.	16.10.10	Затиницька
с2717	18.10	Масовий
22.10.10.		Наврішечко Т.Ф.
23.10.		Кришталівська
25.10		Фолдоновичко
25.10		Тевешева Т.
25.10		Р.

ВІСНИК

АКАДЕМІЇ ПРАВОВИХ НАУК УКРАЇНИ

№ 1 (40)

Заснований у 1993 році



идент

но, що
ектам
илітар-
ише за

голов-
вряд чи

а також

но-пра-
о визна-
удь-яких
наступну
ність слу-
І нині —
ятись від

ходячи зі
розумілим,
становив-
яє дослід-

Конспект

релігійною, гендерною або іншими ознаками, що повсюдно визнається неприпустимим за міжнародним правом.

Про те, що Міжнародний Кримінальний Суд запланований як орган, покликаний, крім іншого, боротися з насильством щодо жінок, які стали жертвами в результаті порушення норм міжнародного права, свідчить і передбачений його Статутом порядок добору суддів цього Суду. Державам-учасницям запропоновано керуватися при цьому не тільки представництвом різних основних правових систем світу і географічних зон, а й належним представництвом серед суддів жінок і чоловіків (ст. 36). Рекомендовано також брати до уваги спеціалізацію суддів, у тому числі в питаннях насильства щодо жінок і дітей.

Питання забезпечення прав людини є однією із важливих сфер співробітництва держав на міжнародній арені. Додержання прав людини уповноваженими органами кожної держави свідчить про визнання нею ідеалів світового співтовариства та загально визнаних принципів міжнародного права, спрямованих на підтримання світового порядку.

Світовим співтовариством на основі гендерного підходу прийнято низку нормативно-правових актів, які містять міжнародні стандарти реалізації та захисту прав жінки і є обов'язковими до виконання державами-учасницями. До того ж у процесі міжнародного співробітництва сформувався і діє міжнародно-правовий механізм захисту прав жінки, який складається з міжнародних норм, принципів та спеціальних міжнародних інституцій, котрі здійснюють контрольні функції, що є важливим компонентом міжнародного захисту прав людини.

Надійшла до редколегії 20.02.05

О. Ярошенко, доцент НЮА України

Проблемні моменти законодавчого регулювання трудових спорів

В наш час, коли в Україні активно ведеться опрацювання нового трудового законодавства, принципового значення набуває вибір механізму розгляду трудових спорів. Це є одним з найважливіших завдань сучасної науки трудового права.

1922 р. перший Кодекс законів про працю України¹ встановлював два механізми вирішення трудових спорів: примусовий порядок — особливі сесії народних судів та третейський розгляд (примирні камери, третейські суди тощо). Примусовий механізм використовувався у разі порушення роботодавцем законодавства про працю і колективних договорів, якщо ці порушення переслідувались у кримінальному порядку, а також при будь-яких індивідуальних і колективних трудових спорах, не надісланих для вирішення в примирному порядку. Трудові сесії розглядали всі трудові справи без обмеження суми позову. Законодавством було встановлено особливі процесуальні правила щодо позовів про заробітну плату: з позивача не справлялися мито та всі інші витрати по справі; у разі неявки відповідача в суд можна було винести постанову про його примусовий привід; стягнення заробітної плати проводилося в спрощеному порядку за допомогою судового наказу, що мав силу виконавчого листа.

Третейський розгляд використовувався для вирішення спорів щодо укладення, виконання, тлумачення і зміни колективних договорів, а також при будь-яких спорах, сторони яких погодились вдатися до примирного провадження, за винятком порушень законодавства та колективних договорів, які тягнуть за собою кримінальну відповідальність².

В сучасних умовах правовою засадою розгляду трудових спорів є глава XV «Індивідуальні трудові спори» Кодексу законів про працю України, а також Закон України від 3 березня 1998 р. №137/98-ВР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Чинний КЗпП України за понад 30 років свого існування зазнав численних коректив. Однак про успіхи можна говорити тільки в аспекті законодавчої техніки. З точки зору вимог життя ці норми виявилися далекими від досконалості, невідповідними сучасним ринковим відносинам та такими, що не повною мірою враховують світовий досвід вирішення трудових спорів.

На початку XXI ст. Україна, на жаль, належить до країн, у яких кількість трудових спорів є надзвичайно великою, а будь-які тенденції до їх зменшення майже відсутні. За роки незалежності загальна кількість справ у судах за позовами громадян про порушення трудових прав збільшилася в декілька разів. У деяких регіонах України пи-

¹ Див.: Кодекс законів про працю УРСР // ЗУ УРСР. — 1923. — № 34. —

тома вага зазначеної категорії справ у загальному обсязі цивільних справ, що надходять у суди, перевищує 10 відсотків. Варта уваги і та обставина, що переважна більшість позовів вітчизняними судами задовольняється. Усе сказане означає, що порушення трудового законодавства в Україні мають масовий характер.

Причинами трудових спорів є негативні фактори, що викликають різну оцінку сторонами спору здійснення суб'єктивного трудового права або виконання трудового обов'язку. Причинами, за якими можливі трудові спори, можуть бути винні негативні дії суб'єктів трудового права. До причин конфліктів у сфері праці слід віднести і різне розуміння суб'єктами трудового права правового механізму регулювання трудових відносин, слабке знання положень вітчизняного трудового законодавства¹. До конфлікту часто підштовхує правова неврегульованість певних ситуацій, а інколи і відсутність можливості притягти до відповідальності винну сторону трудових відносин.

Відповідно до ст. 221 КЗпП України індивідуальні трудові спори розглядаються: 1) комісіями з трудових спорів (надалі — КТС); 2) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами. Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом, застосовується незалежно від форми трудового договору. Однак він не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали.

Протягом тривалого часу КТС були, за рідким винятком, обов'язковим первинним органом з розгляду трудових спорів. Їх рішення оскаржувалися в судовому порядку. Законодавець, установлюючи як обов'язковий етап розгляд трудових спорів у КТС, в першу чергу мав на меті розвантажити суди, зменшивши кількість справ, які ними розглядаються. Ту обставину, що згідно із ст. 8 Загальної декларації прав людини кожен має право на ефективне поновлення компетенції національними судами своїх порушених прав, наданих йому конституцією або законом, радянське законодавство ігнорувало, тим більше, що ця декларація не була ратифікована СРСР².

Однак у зв'язку з тим, що ст. 55 Конституції України кожній людині гарантовано право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяль-

¹ Див.: Анисимов Л. Н., Анисимов А. Л. Трудовые договоры. Трудовые спо-

ності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб, принципово змінився підхід до цього питання. Відповідно до п. 8 постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 1 листопада 1996 р. «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви чи скарги лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку¹. Зараз індивідуальні трудові спори можуть розглядатися як КТС, так і судами. Причому винесення трудового спору на розгляд комісії уже не є обов'язковою стадією. У районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами: 1) працівника чи власника або уповноваженого ним органу, коли вони не згодні з рішенням КТС підприємства, установи, організації (підрозділу); 2) коли працівник звертається безпосередньо до суду, минаючи КТС; 3) прокурора, якщо він вважає, що рішення КТС суперечить чинному законодавству.

Однак насправді комісії з різних причин не справляються з відведеною їм законом роллю ефективного органу досудового розгляду спорів. Таких причин декілька. По-перше, значна частина трудових спорів підлягає розгляду тільки в судах (наприклад, власника або уповноваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації; працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміни дати і формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи та ін.). Таким чином, для значної кількості трудових спорів суди — єдині безальтернативні органи, у яких може бути відновлено справедливість. По-друге, у більшості підприємств, установ та організацій КТС не створено через відсутність ініціативи працівників та (або) роботодавця або малої чисельності працюючих, причому саме в таких організаціях порушення трудових прав працівників допускаються частіше, ніж у тих, де є сильні профспілкові організації, здатні захистити інтереси працівників. По-третє, істотну роль відіграє некомпетентність членів комісій. Вони не можуть розібратися в складних питаннях чинного трудового законодавства через недостатню підготовленість до виконання покладених на них функцій (відсутність, зокрема, юридичної освіти і відповідної практики). При розгляді справ це призводить до порушення норм матеріального і

процесуального законодавства і спричиняє винесення неправильних рішень. По-четверте, прийняті КТС рішення нерідко не виконуються роботодавцем добровільно, оскільки комісії не є для них авторитетними органами, а державні виконавці з різних причин відмовляються виконувати їх рішення в примусовому порядку¹.

Як наслідок, КТС доволі часто не в змозі запобігти порушенням трудового законодавства, винести справедливе й обґрунтоване рішення і домогтися його виконання, тобто доручене їм завдання досудового регулювання трудових спорів вони не виконують. А оскільки вони належним чином не зарекомендували себе на практиці і не мають будь-яких переваг перед судами, бажаючи звертатися по їх допомогу при виникненні конфлікту практично відсутні. Інакше кажучи, комісії так і не стали органом, здатним надати судам вагому допомогу у розгляді трудових спорів².

Порівняно з комісіями якість розгляду справ у судах є значно вищою. Зокрема, в апеляційному порядку судами щорічно скасовується значно менше рішень, ніж по інших категоріях цивільних справ. Однак і їх робота не є бездоганною. Кількість позовів з приводу порушення трудових прав, розглянутих судами, дуже велика, і вони, й без того переважані кримінальними, цивільними та адміністративними справами, нерідко допускають порушення встановлених законом строків розгляду трудових спорів. Тим часом сама специфіка трудових спорів, особливо спорів про поновлення на роботі, стягнення заробітної плати та ін., вимагає оперативного прийняття рішень.

Верховний Суд України періодично узагальнює практику розгляду судами цивільних справ, включаючи справи по трудових спорах, і публікує огляди із цих питань. По трудових спорах неодноразово приймалися постанови Пленумів Верховного Суду України («Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р., «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29 грудня 1992 р., «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» від 24 грудня 1999 р.). Однак, на жаль, протягом тривалого часу не ставиться питання про поліпшення трудового законодавства, тоді як підстави для цього були, і про це недвозначно свідчить практика роботи органів та осіб, які застосовують правові норми.

Конституційний Суд України як судовий орган конституційного нагляду протягом останнього часу прийняв ряд важливих рішень про визнання такими, що не відповідають Конституції України, окремих положень трудового законодавства, які породжували трудові спори. Причому ці спори не знаходили правильного вирішення при розгляді справ у судах загальної юрисдикції у зв'язку з тим, що при прийнятті судових рішень допускалися відступи від Основного Закону.

Узагальнення судової практики, спеціально присвячені трудовим спорам, на сьогодні практично відсутні. Робота судів з даною категорією справ доволі часто аналізується у відповідних розділах великих узагальнень, що охоплюють всі категорії справ, — від спорів, що впливають із адміністративно-правових відносин, до спорів щодо житлових питань. Таке ставлення судів до розгляду справ по трудових спорах свідчить про те, що ці справи, які відображають гострі соціально-трудова відносини, мало цікавлять судову систему. От чому деякі постанови Пленуму Верховного Суду України прийнято з явним запізненням, а в узагальненнях практики розгляду судами трудових спорів майже не простежується думка про необхідність удосконалення чинного трудового законодавства, внесення до нього серйозних змін. У зв'язку з тим, що для судів не існує пріоритетів у розгляді трудових спорів, вони обмежуються лише формально-юридичною стороною цих справ. Їх рішення не спрямовані на розв'язання питань створення ефективного механізму попередження трудових конфліктів, примирення працівників і роботодавців у спірних питаннях, правильного й оперативного їх вирішення¹.

Відсутність механізму належного законодавчого регулювання відносин, пов'язаних з розглядом трудових спорів, і недооцінка важливості примирення сторін у процесі вирішення трудових спорів самі по собі є причинами, що породжують трудові конфлікти.

У Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачається створення трудового арбітражу — тимчасового органу, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту). Цей інститут трудового права відповідає Рекомендації Міжнародної Організації Праці від 29 червня 1951 р. № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу, де йдеться про розроблення процедур попередження та вирішення трудових спорів. Однак зазначений

¹ Див.: Куренной А. М. Трудовые споры: Практический комментарий. —

рган є тимчасовим¹. На наш погляд, трудовий арбітраж — в цілому ідалу форму вирішення колективних трудових спорів — варто було б у законодавчому порядку наділити набагато більш широкими правами та повноваженнями.

На нашу думку, в Україні необхідно створити новий ефективний механізм для попередження трудових конфліктів, примирення працівників і роботодавців у спірних питаннях, а також оперативного та правильного їх вирішення. Оскільки суди, і не тільки українські, як правило, перевантажені роботою по розгляду кримінальних, цивільних та адміністративних справ, відрізняються бюрократизмом і застосовують негнучкі процедури, в яких непросто розібратися людям, що те мають юридичної освіти, багато держав, особливо держав з розвинутою ринковою економікою, створили спеціалізовані органи для розгляду трудових спорів. Виникненню такого інструмента вирішення трудових спорів сприяли положення конвенцій і рекомендацій Міжнародної Організації Праці.

Залежно від національних умов відповідно до Рекомендації МОП № 92 повинні створюватися органи по добровільному примиренню, що сприяли б попередженню та вирішенню трудових конфліктів. Однак це та деякі інші положення цієї Рекомендації не повинні розглядатися як такі, що якимось чином обмежують право на страйк.

Рекомендація МОП № 130 щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення містить положення, відповідно до якого в тих випадках, коли інші спроби врегулювати скаргу на підприємстві не приводять до згоди, має існувати можливість, з урахуванням характеру скарги, для остаточного врегулювання її відповідно до однієї чи декількох із таких процедур: а) використання процедур, передбачених колективним договором, як, наприклад, спільний розгляд питання відповідними організаціями роботодавців і працівників або добровільний арбітраж з боку особи чи осіб, призначених за згодою із зацікавленими організаціями роботодавців та працівників або їхніх відповідних організацій; б) примирення або арбітраж з боку компетентних державних органів; в) звернення до трудового суду або іншого судового органу; г) будь-яка інша процедура, яка може бути прийнятою відповідно до умов країни.

У більшості держав створені й діють автономні трудові суди, які виділені із загальної судової системи (Бельгія, Данія, Іспанія, Франція, ФРН, Швеція, Норвегія). У США, Великій Британії та Японії

існують спеціалізовані адміністративні органи, що не входять до судової системи, але виконують квазісудові функції.

Звернемося до досвіду Великої Британії. В цій країні трудові спори вирішуються через систему трибуналів по трудових спорах. Хоча діяльність трибуналів прямо пов'язана зі здійсненням правосуддя, до системи судів вони не входять і є органами адміністративної, а не судової влади. Трибунали було організовано в 1964 р. і спочатку вони наділялися досить обмеженим колом повноважень. Потім, з розвитком законодавства про працю, їх функції розширювалися, і на сьогодні практично всі спори, що впливають із трудових відносин, підсудні трибуналам. Однак трибунали по трудових спорах — не єдина система трибуналів подібного роду у Великій Британії. Існують десятки схожих систем, що діють у різних сферах людської життєдіяльності — від медицини та соціальної служби до авіації та телебачення. За час свого існування трибунали зарекомендували себе як компетентні органи, здатні швидко й ефективно вирішувати спори в сфері трудових відносин. Про це, зокрема, свідчить постійне зростання числа повноважень і функцій, якими законодавець наділяє трибунали¹.

Однак навіть досвід законодавчого регулювання трудових спорів країн з розвинутою ринковою економікою має бути критично вивчений та тільки після цього використаний з метою вдосконалення чинного трудового законодавства України.

Можна погодитися з О. Кузниченко, яка вважає поряд із Трудовим кодексом України, що повинен об'єднувати норми матеріального права, розробити процесуальний нормативний акт, який регламентував би способи їх реалізації². Ним має стати Трудовий процесуальний кодекс України. Цей кодекс має регламентувати всі наявні способи реалізації джерел трудового права. До основних принципів процесу реалізації джерел трудового права, зокрема, слід віднести: 1) законність; 2) заборону дискримінації у сфері праці та забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації права на звернення до суду; 3) свободу вибору способів захисту трудових прав; 4) участь представників працівників і роботодавців у застосуванні норм трудового законодавства; 5) гарантування права на індивідуальні і колективні трудові спори; 6) забезпечення судового захисту трудових прав, честі та гідності працівників трудових відносин; 7) здійснення нагляду і контролю за

¹ Див.: Климов П. В. Разрешение трудовых споров в Великобритании // ... 2001. № 6. С. 83.

дотриманням трудового законодавства; 8) невідворотність відповідальності за порушення законодавства про працю тощо.

В розділі ТПК України, присвяченому організації та порядку роботи судів по трудових справах, слід об'єднати норми, що регулюють порядок формування спеціалізованого суду, а також процес розгляду трудових спорів і винесення рішень по них. У цьому ж розділі необхідно помістити норми, що регламентують порядок оскарження рішень по трудових справах, винесених місцевими судами, а також провадження по них у вищестоящих судових органах. Провадження по трудових справах має проходити за більш спрощеною процедурою порівняно з чинним законодавством.

Надійшла до редколегії 20.02.05

НА ПОЧАТКУ ТВОРЧОГО ШЛЯХУ

І. Гетьман, аспірантка Інституту державного будівництва та місцевого самоврядування АПРН України

Історичне становлення ідеї правового спілкування

Пріоритети щодо розбудови суверенної, незалежної, демократичної, соціальної, правової держави, визнання людини найвищою соціальною цінністю, верховенства права, політичної, економічної, ідеологічної багатоманітності, відповідальності держави перед суспільством, гарантованості з боку держави прав і свобод людини і громадянина, поділу державної влади зумовлюють необхідність осмислення права як актуальної реальності, що покликана стати атрибутом життєдіяльності суспільства та держави, сприяти становленню та ефективному функціонуванню інституцій громадянського суспільства, належному забезпеченню і захисту прав та основних свобод людини і громадянина¹. За цих умов право реалізує своє дійсне соціальне призначення, набуває рис основного засобу вирішення конфліктів, досягнення примирення та злагоди в суспільстві², розглядається відносно відокремлено від держави³, виступаючи невід'ємним елементом повсякденного соціального спілкування індивідів.

Сьогодні у пострадянському вітчизняному правознавстві спостерігається процес інтеграції різних теоретичних напрямів щодо уявлень про право. Одним із найважливіших напрямів у цьому сенсі ви-

¹ Див.: *Петришин О. В.* Конфлікт та співробітництво як соціальне середовище права // Вісник Академії правових наук України. – 2004. – № 3. – С. 25.

² Див.: *Тацій В. Я.* Методологічні проблеми правової науки на етапі формування правової, демократичної, соціальної держави // Матеріали міжнародної наукової конференції 13–14 грудня 2002 р. – Х., 2003. – С. 6.