

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2.

Боева О. С.,
кандидат юридичних наук, суддя
Господарського суду Запорізької області

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СУДОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ: РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ З ОГЛЯДУ НА ДОСВІД КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

PROVISION OF LABOUR RIGHTS JUDICIAL PROTECTION: REALIA AND PROSPECTS TAKING INTO CONSIDERATION THE EXPERIENCE OF THE EUROPEAN UNION COUNTRIES

Стаття присвячена питанням судового захисту трудових прав в Україні та необхідності проведення реформ в цій сфері – з огляду на досвід країн Євросоюзу. Звернуто увагу, що судова реформа в Україні запроваджується без врахування чисельних наукових досліджень у галузі трудового права, в яких зазначалося про необхідність створення спеціалізованих трудових судів. Для підвищення ефективності судового захисту трудових прав пропонується ініціювати питання щодо розробки Трудового процесуального кодексу.

Ключові слова: *судовий захист, країни Євросоюзу, трудові суди, процесуальне законодавство, Трудовий процесуальний кодекс.*

Стаття посвящена вопросам судебной защиты трудовых прав в Украине та необхідності проведення реформ в этой сфері – учитывая опыт стран Евросоюза. Сделан акцент на том, что судебная реформа в Украине проводится без учета многочисленных научных исследований в отрасли трудового права, в которых указывалось о необходимости создания специализированных трудовых судов. Для повышения эффективности судебной защиты трудовых прав предложено инициировать вопрос относительно разработки Трудового процессуального кодекса.

Ключевые слова: *судебная защита, страны Евросоюза, трудовые суды, процессуальное законодательство, Трудовой процессуальный кодекс.*

The article covers the issues of labour rights judicial protection in Ukraine and the necessity of implementing reforms in this sphere taking into consideration the experience of the European Union countries. The attention is drawn to the fact that in Ukraine the judicial reform is being implemented without considering multiple studies in the sphere of labour law where the necessity of forming specialized labour courts is highlighted. It is proposed to initiate the issue of devising Labour Procedural Code in order to increase the efficiency of labour rights protection.

Key words: *judicial protection, European Union countries, labour courts, procedural law, Labour Procedural Code.*

За останні роки в Україні здійснені перші кроки на шляху реформування судової системи України з метою відповідності європейським стандартам. Протягом 2016–2017 рр. внесено зміни до Конституції України (зокрема Розділ VIII «Правосуддя» викладено в новій редакції – згідно з Законом України № 1401-VIII від 02 червня 2016 р. [1]), також у редакції Закону України № 1774-VIII від 06 грудня 2016 р. [2] прийнято Закон України «Про судоустрій та статус суддів» [3], а зміст основоположних процесуальних кодексів викладено в редакції Закону України № 2147-VIII від 03 жовтня 2017 р. [4].

Як до судової реформи, так і в ході її проведення у сфері судового захисту трудових прав будь-яких кардинальних змін не відбувається. Захист трудових прав у нашій державі здійснювався і здійснюється у судах загальної, адміністративної, господарської спеціалізації – у відповідних процесуальних формах судового процесу (судочинства), а саме судочинство в зазначених судових органах підпорядковано відповідним процесуальним нормам, закріпленим у Цивільному процесуальному кодексі України

(далі – ЦПК України) [5], Господарському процесуальному кодексі України (ГПК України) [6] та Кодексі адміністративного судочинства України (КАС України) [7].

Крім того, при судовому захисті трудових прав враховуються приписи деяких норм трудового законодавства, які за своєю суттю є нормами процесуальними, включеними до масиву матеріальних норм трудового права. Розрізненість і відокремленість процесуальних норм не забезпечує захист трудових прав, як того вимагає захисна функція трудового права (мається на увазі застосування всього комплексу заходів – від мирного врегулювання розбіжностей до виконання судових рішень і відновлення порушених прав). Об'єднання трудових процесуальних норм в окрему галузь процесуального права не тільки мало б змогу вирішити комплексно всі питання щодо захисту трудових прав (як у позасудовому, так і в судовому порядку), але й значно скоротило б строки розгляду таких справ у судах і строки виконання судових рішень.

Процесуальне законодавство України зазнало відповідних змін і тією чи іншою мірою відповідає євро-

пейським стандартам, але за умов здійснення судового захисту трудових прав за різними видами судочинства захист не можна вважати досконалим та ефективним, оскільки відсутні такі процесуальні приписи, які б уможливили здійснювати захист прав працівників на належному та рівнозначному (тотожному) рівні судами різної спеціалізації (юрисдикції).

Актуальність цього дослідження полягає в тому, що нині вкрай необхідно провести або реформування судової системи (зокрема створення спеціалізованих трудових судів), або здійснити розробку та прийняття відповідного процесуального закону (Трудового процесуального кодексу). Такі реформи слід проводити з урахуванням існуючих в країнах Євросоюзу систем судового захисту трудових прав – з метою сприйняття їх позитивного досвіду, а відтак є необхідність у дослідженні різних моделей організації трудових судів у країнах Європейського Союзу – з метою напрацювання шляхів вирішення цієї проблеми.

Питанням дослідження функціонування спеціалізованих трудових судів в різних країнах, включаючи і питання щодо необхідності врахування європейського досвіду, приділяли увагу такі вчені, як Б. Беззуб, Н. Болотіна, Л. Голяк, С. Запара, О. Кісілевич, І. Лаврінчук, А.С. Мацко, М. Микієвич, В. Теліпко, О. Тюріна, Г. Чанишева, С. Шевчук та ін.

Зокрема, Г.І. Чанишева у своїй роботі зазначає, що у більшості країн Європи вже тривалий час трудові спори вирішуються спеціалізованими трудовими судами, функціонування яких представляє інтерес для України. Такі суди утворено в Австрії, Бельгії, Великій Британії, Норвегії, Фінляндії, Франції, ФРН, Швейцарії, Швеції та деяких інших країнах. Трудові суди або входять до єдиної судової системи, або, як у ФРН, є автономною системою судів, наділених широкою юрисдикцією [8, с. 75].

У зарубіжних країнах виділяються чотири типи організації юстиції для вирішення трудових спорів: спеціалізовані трудові суди із широкою юрисдикцією (створені в ФРН, Франції, Бельгії, Польщі, Австрії, Люксембурзі, Данії, Ізраїлі); спеціалізовані суди із обмеженою юрисдикцією (діють у Великій Британії, Іспанії, Швеції, Норвегії); загальні цивільні суди, що розглядають трудові спори, – в Італії, Нідерландах і ряді інших країн Європи; третейський розгляд трудових спорів, іноді включаючи обов'язковий арбітраж, спеціалізовані адміністративні органи (в США, Канаді і Японії [9, с. 114].

Як зазначалося авторами зарубіжного огляду «Організація та функціонування служб із врегулювання колективних трудових спорів», спеціалізовані суди з трудових справ відіграють провідну роль у вирішенні індивідуальних і колективних трудових спорів у державах з розвинутою ринковою економікою і діють дуже ефективно, забезпечуючи максимальне врахування інтересів учасників трудових правовідносин [10].

У європейських країнах такі спори розглядаються або в звичайних цивільних судах (наприклад, в Італії та Нідерландах), або, у більшості країн, – у спе-

ціалізованих судах з трудових спорів (ФРН, Англія, Франція) [11, с. 79–114; 12, с. 18–64; 13, с. 75–82].

Зарубіжний досвід свідчить про те, що трудові суди виконують важливі завдання із застосування трудового права, його тлумачення, задоволення законних домагань учасників трудових відносин один до одного, сприяють їх примирення на основі компромісів, запобігання трудових спорів, і виступають, таким чином, чинником, що підтримує соціальну стабільність. Спеціалізовані суди для розгляду трудових спорів у різних країнах, незважаючи на те що мають однакову назву, за юрисдикцією, процедурою, складом і повноваженнями дещо відрізняються. Велике значення надається спонуканню сторін до примирення на всіх стадіях процесу. У ряді країн для цих цілей використовується спеціальна досудова стадія розгляду. У більшості промислово розвинених країн існують державні посередницькі структури, мета яких – врегулювання трудових конфліктів. Причому різниці між ними (з погляду наявних ресурсів та обсягів повноважень), мабуть, більше, ніж подібності [14].

Автором статті на підставі напрацювань фахівців і вчених у галузі трудового права проведено систематизацію побудови захисту трудових прав в країнах Євросоюзу. Для забезпечення наочності результати дослідження питань, пов'язаних зі здійсненням судового захисту трудових прав в країнах Євросоюзу, викладено у вигляді таблиці.

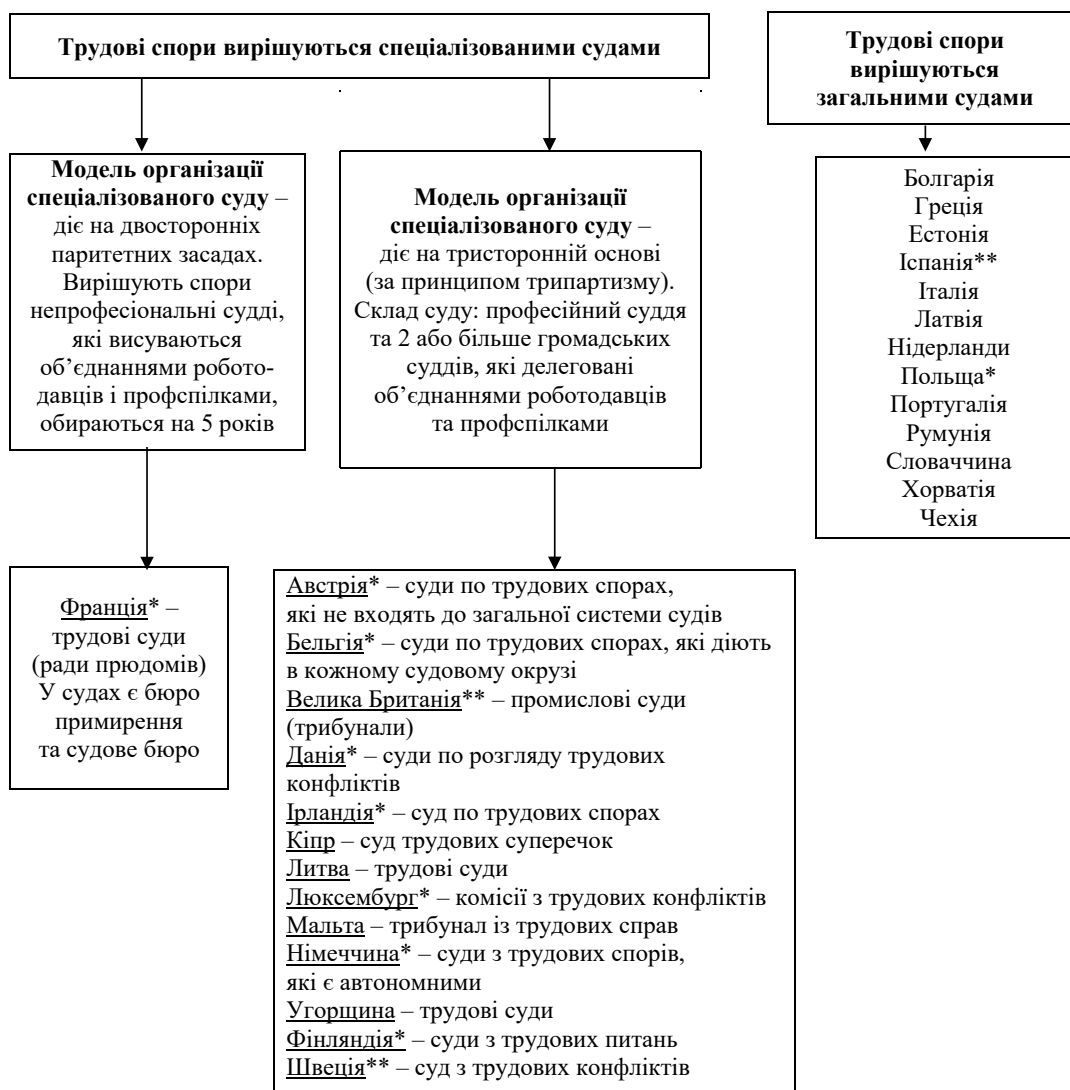
Як вбачається, у таких країнах як Австрія, Бельгія, Велика Британія, Данія, Ірландія, Кіпр, Литва, Люксембург, Мальта, Німеччина, Угорщина, Фінляндія, Швеція діяльність трудових судів відбувається за принципом трипартизму, тобто, справи розглядає колегія: професійний суддя та по одному або більше представнику від працівника (частіше – від профспілки), та від організації роботодавця. Це сприяє ухваленню справедливих судових рішень, оскільки під час розгляду справи правильність застосування процесуальних законів і норм матеріального права забезпечуються професійним суддею, а всі тонкощі і нюанси конкретної справи можуть відобразити непрофесійні судді, які добре орієнтуються в питаннях праці і трудових відносин.

Інша модель трудових судів – на двосторонніх паритетних засадах, тобто, справи розглядають не професійні судді, а судді, які висуваються об'єднаннями підприємців і профспілками. У Франції такі суди діють з 1806 р. і мають назву «рада прюдомів» – від французького найменування людини визнаної мудрості та бездоганної чесності, а судді (прюдоми), які висуваються об'єднаннями підприємців і профспілками, обираються на 5 років.

У більшості випадків трудові суди є складовою загальної судової системи та діють у відповідності до норм цивільного процесуального законодавства, проте, судовий процес є більш оперативним, менш дорогим, суди проявляють більшу ініціативу у веденні судового процесу, залученні доказів.

Зокрема, В.Е. Теліпко, О.Г. Дутова вказували на те, що в країнах, де існує інститут громадських суддів, його використання дозволяє досягати мак-

Судовий захист трудових прав у країнах Євросоюзу



Примітка: * – суди із широкою юрисдикцією, що розглядають як індивідуальні, так і колективні трудові спори; ** – суди з обмеженою юрисдикцією.

симальної об'єктивності при вирішенні трудових спорів і забезпечення рівнозначного представлення інтересів обох сторін. На думку багатьох вітчизняних фахівців, цим інститутом в Україні доцільно було б замінити часто неефективні та застарілі комісії з трудових спорів, оцінка діяльності яких сама по собі може зайняти не одну главу книги. Це дозволило б зробити розгляд трудових справ швидким і якісним, а судовий процес незалежним і неупередженим, що в умовах вітчизняних правових реалій є надзвичайно актуальним. В.Е. Теліпка і О.Г. Дутова вважали, що створенню повноцінної трудової юстиції також нічого не заважає, оскільки Конституцією України і Законом «Про судоустрій України» не встановлено вичерпного переліку спеціалізованих судів, що можуть здійснювати судочинство в Україні, а відтак, передбачено потенційну можливість створення на рівні з господарськими та адміністративними судами, спеціалізованих судових інстанцій з розгляду трудових спорів [15, с. 433–436].

Слушною є думка Г.І. Чанишевої, яка зазначала: «Враховуючи досвід зарубіжних країн, в яких спеціалізована трудова юстиція функціонує багато десятиріч і навіть століть (Франція), в Україні також доцільно було б заснувати спеціальні суди для вирішення спорів, що впливають із трудових і соціально-забезпечувальних правовідносин (соціально-трудова юстиція). Формування соціально-трудова юстиції може відбуватися поетапно: спочатку шляхом утворення спеціалізованих відділень при судах загальної юрисдикції, а надалі – утворення самостійного механізму з декількох інстанцій. До складу спеціалізованих відділень слід включити суддів, які спеціалізуються на вирішенні спорів, що впливають із трудових та соціально-забезпечувальних правовідносин. Створення соціально-трудова судів дозволить більш ефективно захистити права та інтереси сторін соціального діалогу на всіх рівнях. Для вирішення справ у таких судах необхідною є розробка окремого процесуального кодексу, який би перед-

бачав усі особливості розгляду зазначеної категорії спорів» [16, с. 82].

І.П. Лаврінчук також вказував на те, що у проведенні судової реформи доцільно було б розглянути можливість здійснення спеціалізації в організації роботи судів загальної юрисдикції залежно від категорії справ [17, с. 75].

О.М. Ярошенко стверджує, що «існуючий порядок вирішення пов'язаних із порушенням трудових прав заяв реалізацію принципів змагальності та рівності прав сторін не забезпечує. Особа, яка шукає роботу, а тим більш працівник, залежать від волевиявлення представника роботодавця. У зв'язку з цим вони не можуть на рівноправній основі змагатися із представниками роботодавця в цивільному процесі, в руках яких знаходиться також процес формування доказової бази. В зв'язку з чим роботодавець має фактично необмежені можливості по наданню доказів, спрямованих на заперечення вимог громадянина. Як наслідок результат розгляду цивільної справи становиться легко прогнозованим. Для того, щоб працівники могли реалізувати свої конституційні права, необхідно розробити чіткий правовий механізм вирішення трудових спорів та створити спеціалізовані суди» [18, с. 176].

Дійсно, у той період часу, коли було опубліковано ці наукові праці, теоретично ще існувала можливість здійснити вказані реформування. На жаль, пропозиції щодо створення соціально-трудова спорів за умов чинних Конституції України та Закону України «Про судоустрій та статус суддів» неможливо втілити в життя, оскільки законодавством не передбачено створення судів з розгляду трудових спорів, а діяльність окремих суддів, які спеціалізуються на розгляді трудових справ у загальних, адміністративних, господарських судах, за відсутності єдиного спеціального процесуального законодавства, не може слугувати ефективному захисту трудових прав та напрацюванню єдиної судової практики.

Також нерідко виникають питання щодо дотримання строків розгляду трудових спорів (судами різної юрисдикції), щодо наявності у суду можливості (та / або обов'язку) витребування необхідних доказів тощо. Про недоліки діючого цивільного процесуального кодексу в сфері захисту трудових прав автором зазначалося в попередній праці [19].

Крім того, слід мати на увазі, що і судова практика вирішення трудових спорів приречена на неонадаковість, навіть за наявності тотожних обставин справи – хоча б з огляду на те, що подібні спірні трудові правовідносини можуть виникати на одному підприємстві (установі, організації), але в залежності від суб'єкту (чи це працівник, чи держслужбовець, чи посадова (службова) особа боржника) справи за позовами цих осіб мають розглядатися в судах різних юрисдикцій та за правилами різних процесуальних кодексів.

Теперішнього часу є тільки одна можливість для створення умов щодо ефективного захисту трудових прав в судах різної спеціалізації – це розробка окремого процесуального кодексу, який би передбачав

усі особливості розгляду зазначеної категорії спорів, як-то було запропоновано Г.І. Чанишевою та іншими фахівцями в галузі трудового права.

Дослідивши досвід організації вирішення трудових спорів у країнах Євросоюзу, зазначимо, що трудові суди виконують важливі завдання в сфері захисту трудових прав шляхом оптимізації процесу, застосування досудових процедур примирення сторін, зменшення строку розгляду трудових спорів тощо.

Діяльність трудових судів у більшості країн побудована на принципах тристороннього співробітництва (трипартизму) – тобто, судові справи розглядає колегія у складі професійного судді і двох непрофесійних суддів, висунутих професійними спілками та організаціями роботодавців. Це сприяє підвищенню ефективності судового захисту трудових прав, оскільки професійні судді таких судів – юристи, що спеціалізуються на сфері трудового права, а непрофесійні судді – практики, добре орієнтуються в питаннях праці і трудових відносин. Досвід організації вирішення трудових спорів в таких країнах, як Австрія, Бельгія, Велика Британія, Данія, Ірландія, Литва, Люксембург, Німеччина, Угорщина, Фінляндія, Швеція є корисним для нашої держави.

На жаль, судова реформа в Україні запроваджується без врахування чисельних наукових досліджень в галузі трудового права, в яких зазначалося про необхідність створення спеціалізованих трудових судів (трудова юстиція). Конституцією України (ст. 125) та ст. 17 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» передбачена лише можливість дії вищих спеціалізованих судів, а ст. 18 цього ж Закону встановлено, що суди спеціалізуються на розгляді цивільних, кримінальних, господарських, адміністративних справ, а також справ про адміністративні правопорушення.

Відтак можливість створення трудових судів в Україні, на жаль, втрачена.

За таких обставин, є сенс взяти до уваги досвід інших країн Євросоюзу, оскільки в цих країнах (Болгарія, Греція, Естонія, Іспанія, Італія, Латвія, Нідерланди, Польща, Португалія, Румунія, Словаччина, Хорватія, Чехія) захист трудових прав здійснюється загальними судами, процедура розгляду трудових спорів зосереджена в судах цивільної юрисдикції, а судочинство здійснюється за правилами цивільного процесуального законодавства.

З огляду на те, що в Україні трудові спори залежно від суб'єктного складу або предмету трудових правовідносин можуть розглядатися як загальними судами, так і господарськими, адміністративними, тобто, за правилами різних процесуальних кодексів, утворення спеціалізації окремих суддів з розгляду трудових спорів у цих судах не може призвести до ефективного захисту трудових прав та до єдиного правозастосування й одноманітної судової практики в цій сфері. Має місце проблема щодо процесуальної нерівності сторін судового процесу (як стосовно прав, так і стосовно обов'язків – залежно від того, судом якої спеціалізації (юрисдикції) вирішується трудовий спір).

Відтак, вважаємо, що настав час для розробки окремого процесуального кодексу – Трудового процесуального кодексу, який би передбачав усі особливості розгляду справ з трудових спорів судами різної спеціалізації (юрисдикції). Дія такого кодексу сприятиме більш повному дотриманню прав сторін судового розгляду трудового спору та підвищенню ефективності судового захисту трудових прав, а також означатиме, що інститут судового захисту трудових прав піднявся на наступний щабель свого розвитку.

Ще раз підкреслимо, що здійснення судового захисту трудових прав в країнах Євросоюзу (навіть за наявності спеціалізованих трудових судів) здійснюється на підставі норм цивільного процесуального законодавства, але з певними відмінностями, які стосуються безоплатності судового процесу для працівників, скорочення строків розгляду трудових спорів, обов'язку суддів застосовувати заходи щодо примирення сторін, в разі переходу до судового розгляду – підвищеної активності суддів у дослідженні доказів, можливості самостійно витребувати необхідні докази, а в деяких країнах – можливості проведення усної процедури розгляду спорів. Саме такі засади судочинства в справах по трудовим спорам необхідно взяти за основу під час розробки Трудового процесуального кодексу України.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. (зі змінами). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
2. Закон України № 1774-VIII від 06 грудня 2016 р. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України». *Відомості Верховної Ради*. 2017. № 2. Ст. 25 (зі змінами). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1774-19>.
3. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» (зі змінами). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19>.
4. Закон України № 2147-VIII від 03 жовтня 2017 р. «Про внесення змін до Господарського процесуального кодексу України, Цивільного процесуального кодексу України, Кодексу адміністративного судочинства України та інших законодавчих актів». URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2147-19>.
5. Цивільний процесуальний кодекс України : Закон № 2147-VIII від 03 жовтня 2017 р. *Відомості Верховної Ради*. 2017. № 48. Ст. 436. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15>.
6. Господарський процесуальний кодекс України : Закон № 2147-VIII від 03 жовтня 2017 р. *Відомості Верховної Ради*. 2017. № 48. Ст. 436. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1798-12>.
7. Кодекс адміністративного судочинства України : Закон № 2147-VIII від 03 жовтня 2017 р. *Відомості Верховної Ради*. 2017. № 48. Ст. 436. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15>.
8. Чанишева Г.І. Спеціалізована трудова юстиція у країнах Європи: досвід для України. *Вісник Вищої ради юстиції*. 2010. № 2. С. 75–82.
9. Зубкова А., Румянцев Б. Формы и методы урегулирования трудовых споров и конфликтов. *Хозяйство и право*. 1998. № 9. С. 114–119.
10. Організація та функціонування служб із врегулювання колективних трудових спорів. Зарубіжний огляд. URL: <http://nspp-cernivci.at.ua>.
11. Порівняльне трудове право : навчальний посібник / Б.С. Беззуб та ін. ; за ред. А.С. Мацка. Київ : МАУП, 2005. 176 с.
12. Порівняльне правознавство : Курс лекцій / Л.В. Голяк та ін. Київ : МАУП, 2004. 200 с.
13. Чанишева Г.І. Спеціалізована трудова юстиція у країнах Європи: досвід для України. *Вісник Вищої ради юстиції*. 2010. № 2. С. 75–82.
14. Організація та функціонування служб із врегулювання колективних трудових спорів. Зарубіжний огляд. URL: <http://nspp-cernivci.at.ua>.
15. Теліпко В.Е., Дутова О.Г. Трудове право України : навчальний посібник / за ред. Теліпко В.Е. Київ : Центр навчальної літератури, 2009. 456 с.
16. Чанишева Г.І. Спеціалізована трудова юстиція у країнах Європи: досвід для України. *Вісник Вищої ради юстиції*. 2010. № 2. С. 75–82.
17. Лаврінчук І. Процесуальне забезпечення трудових прав в Україні. *Право України*. 2001. № 1. С. 75–79.
18. Ярошенко О.М. Щодо проблеми створення спеціалізованих трудових судів: практичний аспект та законодавче забезпечення. *Трудове право України в контексті європейської інтеграції*. Харків : Українська асоціація фахівців трудового права, 2006. С. 175–180.
19. Босва О.С. Недоліки Цивільного процесуального кодексу України в аспекті судового захисту трудових прав. *Судова апеляція*. 2018. № 1 (50). С. 49–56.