

**Забродіна О. В.,**  
кандидат політичних наук, доцент,  
доцент кафедри цивільного, трудового та господарського права  
Дніпровського національного університету  
імені Олеся Гончара

## СУЧАСНИЙ ПОГЛЯД НА АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ПОРУШЕНИХ ТРУДОВИХ ПРАВ І ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКА

### MODERN VIEW OF THE ACTUAL PROBLEMS OF PROTECTION OF THE VIOLATED LABOR RIGHTS AND LEGAL INTERESTS OF THE EMPLOYEE

У статті досліджуються процесуальні питання ефективного вирішення індивідуальних трудових спорів в Україні. Проблема відновлення порушених прав працівників залишається вкрай гострою й актуальною. Одним із важливих кроків до вирішення такої проблеми стало прийняття нової редакції Цивільного процесуального кодексу України, який тепер передбачає спрощений порядок вирішення таких спорів.

**Ключові слова:** індивідуальний трудовий спір, судовий захист, працівник, роботодавець, комісія із трудових спорів, спрощене судове провадження.

В статье исследуются процессуальные вопросы эффективного решения индивидуальных трудовых споров в Украине. Проблема восстановления нарушенных прав работников остается крайне острой и актуальной. Одним из важных шагов к решению такой проблемы стало принятие новой редакции Гражданского процессуального кодекса Украины, который теперь предусматривает упрощенный порядок разрешения таких споров.

**Ключевые слова:** индивидуальный трудовой спор, судебная защита, работник, работодатель, комиссия по трудовым спорам, упрощенное судопроизводство.

The article deals with the procedural issues of effective resolution of individual labor disputes in Ukraine. The problem of the restoration of violated rights of workers remains extremely acute and urgent. One of the important steps towards solving such a problem was the adoption of a new version of the Civil Procedural Code of Ukraine, which now provides for a simplified procedure for resolving such disputes.

**Key words:** individual labor dispute, judicial protection, employee, employer, commission on labor disputes, simplified judicial proceedings.

Питання ефективного захисту порушених прав і законних інтересів завжди є суперечливим, проблемним та достатньо тривалим у часі, що сприяє не відновленню таких прав, а продовженню їх порушення. Не винятком є і захист порушених трудових прав працівників, більше того, останнім часом кількість трудових спорів в українських судах лише збільшується, а говорити про їх швидке та правильне вирішення, на жаль, часто не доводиться.

Люди роками намагаються відстояти у суді свої права, захистити свої інтереси, однак процесуальне законодавство було побудоване таким чином, що цей процес міг тривати достатньо довго, чим і користувався відповідач, затягуючи його якнайдалі, але в межах діючого Цивільного процесуального кодексу України (далі – ЦПК України), який дозволяв використовувати будь-які для цього засоби. Внаслідок цього інколи відновлення порушених трудових прав було або вкрай ускладнене, або взагалі унеможливлене. Заради об'єктивності необхідно зазначити, що часто в силу юридичної необхідності та відсутності належної юридичної допомоги зайнята правова позиція працівника є з самого початку хибною, внаслідок чого й виникають подібні ситуації.

З набуттям чинності нової редакції ЦПК України 15 грудня 2017 р. ефективне вирішення трудових спорів у суді стало більш реальним і менш тривалим,

адже зараз такі спори віднесені до справ, що розглядаються у порядку спрощеного провадження.

Проблематиці розв'язання індивідуальних трудових спорів присвятили свої праці чимало науковців, що вивчали та вивчають природу їх виникнення, шукають шляхи більш ефективного їх вирішення. Зокрема, це М.Й. Бару, Н.В. Болотіна, В.Я. Буряк, Ю.М. Гриценко, Д.І. Дедов, С.І. Запапа, І.В. Зуб, І.Я. Кисельов, В.В. Лазор, І.О. Лосиця, В.І. Миرون, В.П. Пастухов, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, С.Г. Пушкарьова, В.М. Руденко, В.О. Сафонов, Г.І. Чанишева, В.А. Шевченко, І.М. Якушев, О.М. Ярошенко та інші вчені.

Ця стаття присвячується таким невирішеним та невисвітленим питанням, які є актуальними сьогодні, а саме вирішенню індивідуальних трудових спорів у розрізі дії ЦПК України у редакції від 15 грудня 2017 р., іншим шляхам розв'язання такої категорії спорів і їх ефективності.

Метою цієї статті є аналіз і пошук найефективніших способів розв'язання індивідуальних трудових спорів, практичний підхід до реального відновлення порушених прав працівників.

**Виклад основного матеріалу** дослідження. Перш, ніж з'ясувати переваги та можливості вирішення індивідуальних трудових спорів органами, що їх розглядають, необхідно визначитися з основним понятійним складом.

Дотепер чинним законодавством України – ані Кодексом законів про працю (далі – КЗпП) України, ані будь-яким іншим нормативно-правовим актом – поняття індивідуального трудового спору не закріплено. Поняття колективного трудового спору як різновиду трудового спору чітко врегульовано Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», згідно зі ст. 2 якого колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудо-вих відносин, щодо:

- а) встановлення нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- г) невиконання вимог законодавства про працю [4].

У науці ж трудового права під трудовими спорами розуміють неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів між працівником (або його уповноваженим представником) і роботодавцем (або уповноваженим ним органом) розбіжності з приводу застосування норм трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці, що вирішуються у передбаченому законодавством порядку [7].

Таким чином, як вбачається з викладеного, необхідною передумовою виникнення трудового спору є намагання сторін вирішити розбіжності між ними шляхом переговорів. Однак таке твердження є хибним, адже воно ніяк не врегульоване чинним законодавством стосовно індивідуальних трудових спорів. Внаслідок вказаного може виникнути маніпуляція поняттями, до яких належить ілюзія необхідності досудового врегулювання такого спору.

Згідно з п. 1 ст. 16 ЦПК України, сторони вживають заходів для врегулювання спору за домовленістю між собою, коли такі заходи є обов'язковими за законом. Відповідно до пп. 7 п. 4 ст. 185 ЦПК України, позовна заява повертається заявникові, якщо до неї не додано доказів вжиття заходів досудового врегулювання спору, коли такі заходи є обов'язковими за законом [3].

Однак, як вже зазначалося, законодавчого врегулювання поняття індивідуального трудового спору, на відміну від поняття колективного трудового спору, в Україні немає. Відповідно, застосовувати заходи досудового врегулювання до індивідуального трудового спору є не обов'язковим. Тільки за умови добровільного намагання сторонами вирішити розбіжності, що виникають між працівником і роботодавцем, що дійсно буває вкрай доцільним, вони можуть застосувати таку процедуру.

Щодо органів, які законом уповноважені розглядати індивідуальні трудові спори, то, за ст. 221 КЗпП України, трудові спори розглядаються:

- 1) комісіями із трудових спорів (далі – КТС);
- 2) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами [2].

Дотепер залишається чинним п. 1 ст. 224 КЗпП України, за яким працівник може бути введений в оману стосовно того, що КТС є обов'язковим пер-винним органом у розгляді трудових спорів, які ви-

никають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у ст. 222, 232 цього Кодексу, що суперечить ст. 55 Конституції України, згідно з якою кожній людині гарантовано право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності ор-ганів державної влади, місцевого самоврядування, посадових і службових осіб, а тому суд не повинен відмовляти особі в прийнятті чи розгляді скарги з під-став, передбачених законом, який це право обмежує [1] [6]. Вказане положення Конституції України було роз'яснене у п. 8 Постанови Пленуму Верховно-го Суду України від 01 листопада 1996 р. № 9 «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя», де вказується, що суд не має права від-мовити особі в прийнятті позовної заяви лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в пе-редбаченому законом досудовому порядку.

Отже, за наявності на підприємстві, в установі, організації КТС вона є альтернативним суду органом розгляду індивідуального трудового спору, але ніяк не первинним.

КТС є органом, повноважним розглядати трудові спори, що виникають між учасниками трудових від-носин – працівником і роботодавцем, за винятком тих, які, відповідно до закону, мають певні особли-вості розгляду і підлягають безпосередньому розгля-ду в судах (ст. 221, 222, 232 КЗпП).

Так, відповідно до ст. 232 КЗпП, безпосередньо-му розгляду в суді підлягають такі трудові спори:

1) працівників підприємств, установ, організацій, де комісії КТС не обираються;

2) працівників про поновлення на роботі незалеж-но від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплату за час вимушеного прогулу або виконання роботи, що оплачується нижче, за винятком спорів працівників, вказаних у ч. 3 ст. 221 і ст. 222 цього Кодексу [2];

3) керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого від-окремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службо-вих осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; ке-рівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громад-ськими організаціями та іншими об'єднаннями гро-мадян, з питань звільнення, зміни дати і формулюван-ня причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладання дис-циплінарних стягнень, за винятком спорів працівни-ків, вказаних у ч. 3 ст. 221 і ст. 222 КЗпП України;

4) власника або уповноваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;

5) працівників у питанні застосування законодав-ства про працю, яке, відповідно до чинного законо-давства, попередньо було вирішено власником або

уповноваженим ним органом і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав;

б) працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи.

Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу:

1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;

2) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на підприємство, в установу, організацію;

3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину з інвалідністю, а одиноких матерів (батьків) – за наявності дитини віком до чотирнадцяти років;

4) виборних працівників після закінчення строку повноважень;

5) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;

б) інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган, відповідно до чинного законодавства, зобов'язаний укласти трудовий договір.

Таким чином, законом чітко встановлено перелік спорів, які мають бути вирішені виключно у судовому порядку. У всіх інших випадках, за бажанням працівника, спір може бути вирішено КТС, однак необхідно пам'ятати про ч. 2 ст. 224 КЗпП України, згідно з якою трудовий спір підлягає розгляду в КТС, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності шляхом безпосередніх переговорів із власником або уповноваженим ним органом.

Перевагами вирішення індивідуального трудового спору у КТС, на думку автора, є швидкість, адже, згідно з ч. 1 ст. 226 КЗпП України, КТС зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк із дня подання заяви. Окрім того, важливим фактором є доступність, адже, на відміну від звернення до суду, для звернення до КТС не передбачено суворих вимог до заяви, яка має відповідати звичайним вимогам до ділової документації, і працівник, чие право порушене, може її скласти навіть без юридичної допомоги, також не передбачено здійснення грошових внесків. Згідно з пп. 1 п. 1 ст. 5 Закону України «Про судовий збір», від сплати судового збору під час розгляду справи в усіх судових інстанціях звільняються позивачі у справах про стягнення заробітної плати та поновлення на роботі [5].

Недоліками, в свою чергу, цього способу розгляду індивідуального трудового спору є, передусім, можливість впливу, а інколи й тиску власника ПУО на членів КТС, адже, незважаючи на те, що кількість працівників у складі КТС підприємства повинна бути не менше половини її складу, все одно залишається небезпека ухвалення рішення саме на користь влас-

ника. Тим більше, що вся діяльність КТС фактично залежить від нього, адже, за ч. 6 ст. 223 КЗпП України, організаційно-технічне забезпечення КТС здійснюється власником або уповноваженим ним органом [2].

Як вже зазначалося вище, кількість трудових спорів в українських судах лише збільшується. Зростання цієї категорії спорів є цілком логічним. Кризові явища в економіці, підвищення юридичної грамотності населення і розпочата судова реформа спонукають працівників захищати свої права та законні інтереси в судах [8].

Із прийняттям нової редакції ЦПК України у працівників, чий права порушені, з'явилося більше можливостей швидко й ефективно відновити свої права.

Тепер трудові спори віднесені до категорії тих, які розглядаються за правилами спрощеного провадження згідно з гл. 10 ЦПК України. За ст. 275 ЦПК, строк розгляду такої справи є граничним і становить не більше 60 днів з дня відкриття провадження. Підготовче засідання за такою категорією справ не проводиться, також чітко встановлені строки для подачі відзиву та проведення першого засідання.

Окрім того, відповідно до п. 5 ст. 279 ЦПК України, суд розглядає справу в порядку спрощеного позовного провадження без повідомлення сторін за наявними у справі матеріалами, за відсутності клопотання будь-якої зі сторін про інше. За клопотанням однієї зі сторін або з власної ініціативи суду розгляд справи проводиться в судовому засіданні з повідомленням (викликом) сторін. Також у справах, що розглядаються за правилами спрощеного провадження, суд досліджує докази і письмові пояснення, викладені у заявах по суті справи, а під час розгляду справи з повідомленням (викликом) учасників справи також заслуховує їх усні пояснення та показання свідків. Судові дебати не проводяться.

Також необхідно звернути увагу на те, що новою редакцією ЦПК України посилені відповідальність учасників судового провадження за зловживання процесуальними правами. Адже раніше відповідач міг тривалий час затягувати розгляд справи безпідставними клопотаннями та заявами, які суд зобов'язаний був розглядати та виносити за ними ухвали, що в черговий час тягло порушення вже порушених прав позивача. Це все відбувалося в межах ЦПК України, який не обмежував учасників у реалізації їх прав, чим неправомірно користувалися несумлінні відповідачі та їх представники.

Так, тепер, згідно з п. 2 ст. 44 ЦПК України, суд з урахуванням обставин справи має право залишити без розгляду або повернути скаргу, заяву, клопотання за зловживання процесуальними правами, до яких належать:

1) подання скарги на судові рішення, яке не підлягає оскарженню, не є чинним або дія якого закінчилася (вичерпана), подання клопотання (заяви) для вирішення питання, яке вже вирішено судом, за відсутності інших підстав або нових обставин, заявлення завідомо безпідставного відводу або вчинення інших аналогічних дій, спрямованих на безпідставне затягування чи перешкоджання розгляду справи чи виконання судового рішення;

2) подання декількох позовів до одного й того самого відповідача (відповідачів) з тим самим предметом та з тих самих підстав; подання декількох позовів з аналогічним предметом і з аналогічних підстав; вчинення інших дій, метою яких є маніпуляція автоматизованим розподілом справ між суддями;

3) подання завідомо безпідставного позову, позову за відсутності предмета спору або у спорі, який має очевидно штучний характер;

4) необґрунтоване або штучне об'єднання позовних вимог із метою зміни підсудності справи або завідомо безпідставне залучення особи як відповідача (співвідповідача) з тією самою метою;

5) укладення мирової угоди, спрямованої на шкоду правам третіх осіб, умисне неповідомлення про осіб, які мають бути залучені до участі у справі.

Окрім того, за зловживання процесуальними правами суд може застосувати заходи процесуального примусу згідно зі ст. 143, 144 ЦПК України.

Виходячи з вищевикладеного, необхідно відзначити позитивні зрушення у чинному законодавстві України щодо порядку й умов вирішення індивідуальних трудових спорів у судовому порядку, що відобразиться на більш ефективному вирішенні такої категорії спорів і відновленні порушених прав працівників.

Безумовно, прийняття нової редакції ЦПК України, як і судова реформа взагалі, є прогресивним кроком у вирішенні індивідуальних трудових спорів в Україні. Однак вважаю за необхідне закріпити на законодавчому рівні тлумачення поняття індивідуального трудового спору з метою усунення різного та неоднозначного його розуміння.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Конституція України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
2. Кодекс законів про працю України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/322-08>.
3. Цивільний процесуальний кодекс України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1618-15/para7043#n7043>.
4. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>.
5. Закон України «Про судовий збір». URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/3674-17>.
6. Постанова Пленуму Верховного суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06 листопада 1992 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/v0009700-92>.
7. Кисельова О.І. Трудові конфлікти та трудові спори: поняття, характеристика, співвідношення. Юридична наука і практика. 2011. № 1 С. 95–99. URL: [file:///D:/%D0%9C%D0%BE%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/Downloads/njj\\_2011\\_1\\_15.pdf](file:///D:/%D0%9C%D0%BE%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/Downloads/njj_2011_1_15.pdf).
8. Манойленко К. Найцікавіші трудові спори 2016–2017 pp. URL: <http://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo-naucikavishi-trudovi-spori-20162017-rr.html>.