

Чумаченко І. М.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільного права
Запорізького національного університету

ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ЗМІСТУ ПРОЦЕСУАЛЬНИХ ПРАВОВІДНОСИН У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

THE PROBLEM OF DETERMINING THE CONTENT OF PROCEDURAL LEGAL RELATIONS IN THE LABOR LAW OF UKRAINE

У статті, на основі аналізу наукових поглядів учених, запропоновано власне визначення поняття «зміст процесуальних правовідносин у трудовому праві України». Обґрунтовано, що проблема змісту процесуальних відносин у трудовому праві полягає в тому, що немає чіткої та змістової законодавчої регламентації процесуально-правового статусу як сторін спору та юрисдикційного органу, що його розглядає, так і інших учасників даного процесу, що з тих чи інших обставин, підстав обов'язково залучаються (наприклад, представник недієздатної особи) чи можуть бути залучені до нього.

Ключові слова: зміст правовідносин, процесуальні правовідносини, трудове право, права, обов'язки.

В статье, на основе анализа научных взглядов ученых, предложено собственное определение понятия «содержание процессуальных правоотношений в трудовом праве Украины». Обосновано, что проблема содержания процессуальных отношений в трудовом праве заключается в том, что нет четкой и содержательной законодательной регламентации процессуально-правового статуса как сторон спора и юрисдикционного органа, который его рассматривает, так и других участников данного процесса, которые по тем или иным причинам обязательно привлекаются к рассмотрению дела (например, представитель недееспособного лица) или могут быть привлечены к нему.

Ключевые слова: содержание правоотношений, процессуальные правоотношения, трудовое право, права, обязанности.

In the article, on the basis of the analysis of scientific views of scientists proposed the actual definition of the concept of the content of procedural legal relations in the labor law of Ukraine. It is substantiated that the problem of the content of procedural relations in labor law is that there is no clear and meaningful legislative regulation of the procedural legal status as the parties to the dispute and the jurisdiction of the body that is reviewing it, as well as other participants of the given process, which, under various circumstances, The grounds are necessarily involved (for example, a representative of the incapacitated person) or can be involved in it.

Key words: content of legal relations, procedural legal relations, labor law, rights, duties.

Постановка проблеми. Сьогодні ефективність вирішення трудових спорів судовим порядком викликає деякі сумніви, адже громіздкі та складні процедури судочинства обтяжують розгляд справ, роблять його довготривалим, що не може не позначитися на характері ухвалення рішень та на їхньому змісті. Неподінокими є випадки, коли заяви громадян, за якими треба ухвалювати негайне рішення, місяцями, а то й роками чекають на свій розгляд. Такий стан речей викликає справедливе обурення з боку громадян і позначається на їхньому ставленні до судової влади [1]. Тому нині в науковій літературі точиться жвава дискусія щодо напрямів удосконалення процесуальних правовідносин у трудовому праві. У цьому контексті варто звернути увагу на необхідність перегляду змісту відповідних правовідносин.

Стан дослідження. Окрім проблемні аспекти щодо визначення змісту процесуальних правовідносин у трудовому праві у своїх наукових працях розглядали: Д. Новіков, Я. Слісаренко, В. Жернаков, П. Бущенко, А. Слюсар, В. Безусий, С. Бондар, М. Цвік, В. Ткаченко, Л. Богачова, Т. Тарахонич, В. Король, В. Ткаченко, О. Петришин, Л. Горбунова, Н. Шаптала, Г. Задорожня та багато інших. Однак, незважаючи на чималу кількість наукових розроблень, практично поза увагою вчених залишилося питання прав та обов'язків учасників процесу як

складових елементів змісту процесуальних правовідносин у сфері трудового права.

Мета статті – розглянути сутність та поняття змісту процесуальних правовідносин у трудовому праві України

Виклад основного матеріалу. Зміст правовідносин, як пише О. Скаун, є способом взаємного зв'язку між суб'ектами права. Структура змісту, на думку науковця, може бути простою (суб'єктивне право й юридичний обов'язок) і складною (у посадових осіб – повноваження, юридична відповідальність). Юридичний зміст правовідносин – це суб'єктивне право (також законний інтерес), юридичний обов'язок; повноваження та юридична відповідальність (у посадових осіб) [2, с. 388]. В. Бабаєв зазначає, що суб'єктивне право й юридичний обов'язок є юридичним змістом правовідносини, аналізуючи дані елементи правовідносин, можна судити про їхній характер і цілі. Правник зауважує, що в правовій літературі нерідко йдеється також про матеріальний зміст правовідносини, тобто про фактичну поведінку учасників правовідносин, самі дії (або бездіяльність), в яких реалізуються права й обов'язки [3]. М. Штефан, розмірковуючи про зміст цивільних правових відносин, пише, що цивільні процесуальні права й обов'язки суб'єктів правовідносин і процесуальні дії щодо їх реалізації становлять зміст

цивільних процесуальних правовідносин. Але, як наголошує правознавець, це положення не є безспірним. У наукі переважає думка, що змістом процесуальних правовідносин є лише права й обов'язки їх суб'єктів. Проте не всякому праву одного суб'єкта відповідає обов'язок іншого, тому не в кожних правовідносинах зміст складається із сукупності прав і обов'язків, а тільки із права і процесуальних дій одного суб'єкта, які витісняють обов'язки іншого. Також є думка, що зміст правовідносин становлять процесуальні дії, а процесуальні права й обов'язки – форму правовідносин [4]. Далі, обґрунтуючи свою позицію, юрист підкреслює, що права і процесуальні дії одного суб'єкта не можуть бути засобом правового регулювання поведінки осіб у цивільному судочинстві, а отже, не можуть становити зміст правовідносин. Крім того, твердження, що суд як орган держави може і повинен мати обов'язки тільки перед державою, а не перед іншими суб'єктами процесу, не відповідає нормам процесуального права, в яких закріплена конкретні обов'язки суду перед конкретними суб'єктами. Праву особи на звернення до суду по захист відповідає обов'язок суду розглянути звернену до суду вимогу на відкриття цивільної справи; праву сторони чи третьої особи заявити клопотання про виклик на судове засідання свідка відповідає обов'язок суду розглянути таку заяву. Як суб'єкт процесуальних правовідносин суд має обов'язки, які кореспонduють праву іншого суб'єкта цих самих правовідносин, і тільки виконання судом обов'язків дає можливість іншому суб'єкту здійснювати свої права і забезпечувати режим законності в цивільному судочинстві. Якщо вважати, що права суб'єктів цивільних процесуальних правовідносин не відповідають обов'язкам суду, то можна дійти висновку, що носії цих прав перебувають у правовідносинах самі із собою, а це абсолютно неможливо [4]. Враховуючи зазначене, М. Штефан доходить висновку, що лише сукупність процесуальних прав і обов'язків та процесуальних дій щодо їх реалізації заинтересованої особи і суду можуть визначати зміст цивільних процесуальних правовідносин [4]. М. Ясинка у своїх працях, у розрізі аналізу змісту процесуальних відносин, зазначає, що є три основні напрями щодо його розуміння:

– I напрям – його прихильники відтворюють традиційне для багатьох галузей права розуміння змісту цивільних процесуальних правовідносин як сукупності прав і обов'язків суб'єктів (М. Зейдер, Н. Чечина, О. Іванов, П. Єлісеїкін та ін.);

– II напрям – визначення змісту цивільних процесуальних правовідносин пов'язується суто з діяльністю суду й інших суб'єктів цивільного процесу (М. Гурвич, І. Жеруолис, В. Щеглов та ін.);

– III напрям – його представники, поєднуючи положення перших двох напрямів, вважають, що зміст цивільних процесуальних правовідносин становлять як права й обов'язки, так і процесуальна діяльність їх суб'єктів (М. Штефан, В. Комаров, П. Радченко, С. Васильєв, Ю. Білоусов, В. Мозолин, Д. Джалилов, Г. Лазько й ін.) [5].

М. Ясинка зазначає, що найбільш ґрунтовною здається думка, згідно з якою зміст цивільних процесуальних правовідносин розуміють як сукупність прав та обов'язків учасників процесу, процесуальні дії щодо їх реалізації. Неможливо не погодитися з тим, що права й обов'язки суб'єктів цивільного процесуального правовідношення є його суттю, змістом. Вони визначають, що саме суб'єкти цього правовідношення можуть, і що повинні робити. Водночас суб'єктивні процесуальні права й обов'язки визначають можливу і необхідну поведінку учасників процесу. Вступаючи в цивільні процесуальні правові відносини, учасники процесу реалізують надані цивільні процесуальні права й обов'язки шляхом здійснення процесуальних дій. Отже, права й обов'язки нерозривно пов'язані із процесуальними діями й утворюють єдиний зміст цивільних процесуальних правовідносин [5].

Процесуальні дії не лише є підставами для виникнення цивільних процесуальних правовідносин, але й входять до змісту останніх. Оскільки ці права й обов'язки належать суб'єктам конкретних цивільних процесуальних правовідносин, нерідко їх іменують «суб'єктивними цивільними процесуальними правами й обов'язками». Однак, як наголошують цивілісти, у літературі щодо змісту цивільних процесуальних правовідносин є й інша позиція, відповідно до якої лише дії учасників цього правовідношення становлять його зміст. По своїй суті ці дії не збігаються зі змістом тих дій, які є підставами для виникнення цивільних процесуальних правовідносин. Така позиція здається сумнівною, оскільки процесуальні дії потрібні в цьому разі для реалізації процесуальних прав і обов'язків, без яких ці дії втрачають сенс [6]. С. Харитонов, О. Харитонова, Н. Голубєва доходять висновку, що змістом цивільних процесуальних правовідносин є сукупність прав і обов'язків його суб'єктів (учасників), а також процесуальні дії з їх реалізації [6]. О. Михайлов тлумачить зміст трудових правовідносин як сукупність трудових прав і обов'язків їх суб'єктів, які зазвичай відображені в їхньому правовому статусі [7].

Що стосується безпосередньо змісту процесуальних відносин у трудовому праві, то тут теоретичні позиції загалом схожі на ті, що висловлюються цивілістами. Наприклад, Д. Новіков пише, що коли змістом відносин у сфері трудового права є сукупність трудових прав та обов'язків сторін, то змістом відносин із вирішенням трудових спорів є сукупність процесуальних прав їх суб'єктів [8, с. 13]. І. Калінін, досліджуючи трудові процесуальні відносини, спирається на наукові напрацювання фахівців із галузі цивільного процесуального права. Він зазначає, що в змісті правовідносин прийнято виокремлювати такі два елементи: фактичний зміст, що являє собою дії суб'єктів щодо реалізації належних їм прав і обов'язків (бездіяльність), і юридичний зміст – суб'єктивні права й обов'язки. Учені-трудовики вважають, що зміст трудового правовідношення становлять права й обов'язки його суб'єктів. Тим самим вони виділяють його юридичну сторону.

Серед учених-процесуалістів, як зауважує І. Калінін, немає єдності у визначенні змісту процесуальних правовідносин. Багато хто вважає, що зміст процесуальних правовідносин становлять права й обов'язки суду й осіб, що беруть участь у процесі, і цим він вичерpuється. На думку інших, змістом правовідносин є поведінка суб'єктів (можливе або дійсне), наділених процесуальними правами й обов'язками. Треті погоджуються з тим, що змістом правовідносин є як права й обов'язки суб'єктів, так і їхні дії [9, с. 47–48]. Сам І. Калінін дотримується думки, що в змісті процесуально-трудових правовідносин варто виділяти фактичний і юридичний зміст. Водночас він акцентує увагу на тому, що коли фактичний зміст трудових правовідносин (дії суб'єктів трудового права) завжди зумовлені технологічним процесом, обраним роботодавцем, то в процесуально-трудових правовідносинах дії їх суб'єктів зумовлені зазвичай процесуально-трудовими нормами. Суб'єкти процесуально-трудових правовідносин вправі здійснювати лише ті дії, які передбачені нормами трудового процесуального законодавства [9, с. 54–55].

У результаті аналізу підходів вищезгаданих та інших дослідників ми дійшли висновку, що правильним буде за зміст процесуальних правовідносин у сфері трудового права визнати права й обов'язки учасників процесу, а також процесуальні дії, через які зазначені права й обов'язки реалізуються. Тобто процесуальні дії – це фактична форма юридичного змісту, яким є суб'єктивні юридичні права й обов'язки. Специфікою змісту процесуальних відносин саме в трудовому праві є те, що він регламентується не тільки нормами законів, ухвалених централізованим порядком, але й положеннями підзаконних нормативно-правових актів, зокрема ухвалених на локальному рівні. Тоді як інші процесуальні відносини регламентуються кодифікованими законами, як-от: Кримінальний процесуальний кодекс України; Цивільний процесуальний кодекс України; Господарський процесуальний кодекс України; Кодекс адміністративного судочинства.

Що стосується змісту процесуальних відносин з питань вирішення колективних трудових спорів, то тут також варто констатувати відсутність належної законодавчої регламентації. Зокрема, у ст. 13 «Обов'язки й права сторін колективного трудового спору (конфлікту)» жодна зі сторін колективного трудового спору (конфлікту) не може ухилятися від участі в примирній процедурі. Сторони колективного трудового спору (конфлікту), примирна комісія і трудовий арбітраж зобов'язані використати для врегулювання колективного трудового спору (конфлікту) усі можливості, які не заборонені законодавством. Якщо примирні органи не змогли врегулювати розбіжності між сторонами, причини розбіжностей з обґрунтуванням позицій сторін у письмовій формі доводяться до відома кожної зі сторін колективного трудового спору (конфлікту). У цьому разі наймані працівники або уповноважений ними орган чи професійна спілка мають право з метою виконання висунутих вимог застосовувати всі дозволені

законодавством засоби [10]. Однак варто звернути увагу на те, що значна частина процесуальних прав і обов'язків як юрисдикційних органів, так і сторін колективного трудового спору визначаються не законом, а підзаконними нормативно-правовими актами. Так, у наказі Національної служби посередництва і примирення «Про затвердження Положення про трудовий арбітраж» від 18 листопада 2008 р. № 135 закріплено, що розгляд колективного трудового спору (конфлікту) зазначеним органом здійснюється з обов'язковою участю представників сторін. Сторонам має бути надіслано повідомлення про день, час та місце проведення засідання трудового арбітражу не пізніше ніж за один день до такого засідання. Повідомлення надсилається за останнім відомим місцем проживання фізичної особи чи за юридичною адресою або місцезнаходженням юридичної особи рекомендованим листом із повідомленням про вручення чи в інший спосіб, що передбачає отримання доказів доставки документів та інших письмових матеріалів адресатові, та вважається таким, що отримано в день такої доставки, навіть якщо на цей час одержувач за цію адресою не перебуває чи не проживає, а про зміну своєї адреси ним не було повідомлено іншу сторону належним чином. Трудовий арбітраж під час розгляду справи повинен забезпечити додержання принципу змагальності сторін, рівні можливості та свободу сторонам у наданні ними доказів і в доведенні перед трудовим арбітражем їхньої переконливості. Сторони мають право ознайомлюватися з матеріалами справи, робити з них витяги, копіювати їх, брати участь у засіданнях трудового арбітражу, надавати докази, брати участь у дослідженні доказів, подавати клопотання, давати письмові й усні пояснення, заперечувати проти клопотань і доводів інших учасників розгляду, заявляти відводи, користуватися іншими правами відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [11]. Схожі норми закріплена в «Положенні про примирну комісію» від 18 листопада 2008 р. № 130. Зокрема, примирна комісія зобов'язана забезпечити рівність можливостей сторін колективного трудового спору (конфлікту) у доказової діяльності. Процес розгляду колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією проводиться у формі змагання між сторонами, підставою для якого є протилежність їхніх матеріально-правових інтересів. Сторони мають право ознайомлюватися з матеріалами справи, робити з них витяги, знімати копії, брати участь у засіданнях примирної комісії, надавати докази, брати участь у дослідженні доказів, подавати клопотання, давати письмові й усні пояснення, заперечувати проти клопотань і доводів інших учасників розгляду, заявляти відводи, користуватися іншими правами відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [12]. Зазначеними положеннями встановлено, що обов'язок доказування покладається на сторони колективного трудового спору (конфлікту): кожна сторона повинна довести ті обставини, на які

вона посилається як на підставу своїх вимог і запречень [11; 12].

Отже, якщо не звертати увагу на те, що зміст процесуальних відносин під час урегулювання колективних трудових спорів регламентується здебільшого не законом, а підзаконними нормативно-правовими актами (а саме положеннями Про трудовий арбітраж та Примирну комісію), то можна стверджувати, що регулювання прав і обов'язків, принаймні сторін колективного спору й юрисдикційного органу, є більш змістовним, аніж сторін та юрисдикційного органу індивідуального трудового спору. Це проявляється і у встановленні обов'язку юрисдикційного органу забезпечувати реалізацію таких важливих процесуальних принципів, як змагальність сторін, повнота, всебічність та об'єктивність розгляду справи. Окрему увагу в даному контексті варто звернути на те, що чинне законодавство, що регламентує порядок урегулювання колективних трудових спорів, дозволяє їх сторонам самостійно визначати взаємні права й обов'язки, зокрема щодо виконання рішень юрисдикційного органу. Так, у «Положенні про трудовий арбітраж» від 18 листопада 2008 р. № 135 визначено, що в трудовому арбітражі сторони та члени трудового арбітражу укладають між

собою угоди, в яких обумовлюються взаємні права й обов'язки, інші питання. Сторони колективного трудового спору (конфлікту) після ухвалення рішення про утворення трудового арбітражу розглядають питання про обов'язковість рішення трудового арбітражу. У разі домовленості сторін колективного трудового спору (конфлікту) про обов'язковість рішення трудового арбітражу ця домовленість оформляється відповідною угодою [11].

Висновки. Резюмуючи дане наукове дослідження, вважаємо за необхідне наголосити на тому, що проблема змісту процесуальних відносин у трудовому праві полягає в тому, що немає чіткої та змістової законодавчої регламентації процесуально-правового статусу як сторін спору та юрисдикційного органу, що його розглядає, так і інших учасників даного процесу, що з тих чи інших обставин, підстав обов'язково залишаються (наприклад, представник недієздатної особи) чи можуть бути заличені до нього. Специфікою змісту процесуальних відносин саме в трудовому праві є те, що вони регламентуються не тільки нормами законів, ухвалених централізованим порядком, а й положеннями підзаконних нормативно-правових актів, зокрема тих, що ухвалено на локальному рівні.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Сажнев І. Удосяналення діяльності судових органів як суб'єктів реалізації правоохранної функції держави. Судова реформа в Україні: проблеми і перспективи: матер. Науково-практичної конфер., 18–19 квітня 2002 р., м. Харків. К.: Юрінком-Інтер, 2002. 288 с.
2. Скакун О. Теорія держави і права: підручн. Пер. з рос. Харків: Консум, 2001. 656 с.
3. Бабаев В. И др. Теория государства и права: учебник для бакалавров / под ред. В. Бабаева. 3 изд., пер. и доп. М.: Юрайт, 2014. 715 с. URL: https://stud.com.ua/61487/pravo/subyektivne_pravo_yuridichny_obovyazok.
4. Штефан М. Цивільне процесуальне право України: академ. курс: підручн. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. К.: Концерн «Видавничий дім «Ін Юре», 2005. 624 с. URL: http://adhdportal.com/book_3882_chapter_21_4_Zmst_ivlnikh_prosesualnih_prawo.
5. Цивільний процес України: підручн. / за заг. ред. М. Ясинка. К.: Алерта, 2014. 744 с. URL: https://pidruchniki.com/1964080557966/pravo/zmist_obyekt_tsivilnih_protosesualnih_pravovidnosin#619.
6. Цивільний процес України: підручн. / за ред Є. Харитонова, О. Харитонової, Н. Голубової. К.: Істина, 2012. 536 с URL: https://pidruchniki.com/1806020346342/pravo/zmist_obyekt_subyekti_tsivilnih_protosesualnih_pravovidnosin.
7. Михайлів О. Господарське законодавство (право): курс лекцій. Полтава: РВВ ПУСКУ, 2007. 367 с. URL: <http://radnuk.info/pidrychnuku/gospodar-pravo/456-mihailov/7472-2010-09-06-19-39-41.html>.
8. Новіков Д. Трудове процесуальне право: навч. посібник. Харків: ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2017. 129 с.
9. Калинин И. Правовое регулирование трудовых процессуальных отношений (теоретические вопросы): дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Томск, 1999. 183 с.
10. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1998. № 34. Ст. 227.
11. Про затвердження Положення про примирну комісію: наказ Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 р. № 130. URL: <http://www.nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5021-polozhennia-pro-trudovyj-arbitrazh>.
12. Про затвердження Положення про трудовий арбітраж: наказ від 18 листопада 2008 р. № 135. URL: <http://www.nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5017-polozhennia-pro-grumtyna-komisiui>.