

УДК 349.2

Ратушна Б. П., к. ю. н., доцент,

доцент кафедри права,

Львівський національний аграрний університет, м. Львів.

ФОРМИ ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ В УКРАЇНІ

Анотація. У статті здійснено науковий аналіз теоретико-правових поглядів та цивільного процесуального законодавства стосовно правового регулювання судового захисту трудових прав в Україні. На основі дослідження наукових праць, що стосуються виявлення ефективних форм захисту трудових прав, висловлені міркування про те, що судовий захист є провідною формою правового захисту трудових прав в Україні. На підставі аналізу чинного Цивільного процесуального кодексу України встановлено, що трудові права захищаються в порядку цивільного судочинства під час здійснення спрощеного позовного провадження. Виявлено та охарактеризовано особливості розгляду трудових та інших справ в порядку спрощеного позовного провадження. Висловлені міркування про те, що недоліком правового регулювання розгляду трудових справ в порядку спрощеного позовного провадження є те, що розгляд таких справ може відбуватись без виклику учасників справи, призначення судових засідань та проведення судових дебатів, що може суттєво позначитись на справедливості судового розгляду. З метою подальшого вдосконалення здійснення цивільного судочинства у справах, що виникають з трудових відносин, пропонується внести зміни до порядку спрощеного позовного провадження і покласти на суд обов'язок розглядати трудові справи у спрощеному позовному провадженні в судовому засіданні з повідомленням сторін за клопотанням про це хоча б однієї із сторін справи.

Ключові слова: право на працю, юрисдикційні форми захисту трудових прав, судовий захист, цивільне судочинство, спрощене позовне провадження, Європейський суд з прав людини.

*Ratushna B. P., Ph.D., Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Law,
Lviv National Agrarian University, Lviv.*

FORMS OF LEGAL PROTECTION OF LABOR LAW IN UKRAINE

Abstract. The article provides a scientific analysis of theoretical and legal views and civil procedural legislation, which reflect the legal regulation of judicial protection of labor rights in Ukraine. On the basis of the research of scientific works concerning the identification of effective forms of protection of labor rights, the arguments were made that judicial protection is the leading form of legal protection of labor rights in Ukraine. On the basis of the analysis of the current Civil Procedural Code of Ukraine, it has been established that labor rights are

protected in accordance with the procedure of civil proceedings in the course of simplified prosecution proceedings. The peculiarities of consideration of labor and other cases in the form of simplified lawsuits are revealed and characterized. The stated arguments that the disadvantage of legal regulation of consideration of labor cases in the form of simplified lawsuits is that the consideration of such cases may take place without calling the participants of the case, appointment of court sessions and conducting court debates, which may significantly affect the fairness of the trial. In order to further improve the implementation of civil justice in cases arising from labor relations, it is proposed to amend the order of simplified lawsuits and impose on the court the obligation to consider labor cases in a simplified lawsuit in a court session with the notification of the parties at the request of it at least one of the parties to the case.

Keywords: right to work, jurisdictional forms of protection of labor rights, judicial protection, civil justice, simplified proceedings, European Court of Human Rights.

DOI: <https://doi.org/10.36477/2616-7611-2018-07-31>

Постановка проблеми. В Конституції України закріплена низка соціально-економічних прав, серед яких одним із найважливіших є право на працю. Відповідно до ст. 43 Основного Закону кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1].

Крім цього в означеній статті передбачено, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

У відповідності до положень Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [2] Конституція України також забороняє використання примусової праці. Однак не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан (ст. 43 Конституції України).

Також цією ж статтею закріплено, що кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

Постановка завдання. Наведені вище конституційні положення, на наш погляд, достатньою мірою закріплюють основні положення фундаментального права на працю та конкретизують його. Разом з тим сучасний стан розвитку українського суспільства, низка економічних проблем, пов'язаних зі становленням ринку праці в нашій державі, іноді має наслідком порушення права на працю в різних його проявах. У зв'язку з цим постає завдання здійснити науковий аналіз судового захисту трудових прав

як провідної форми правового захисту трудових прав в Україні, виявити недоліки та прогалини правового регулювання судового захисту трудових прав в порядку цивільного судочинства та сформулювати пропозиції щодо підвищення ефективності судового розгляду і вирішення спорів у сфері найманої праці в Україні.

Стан дослідження. Проблема підвищення рівня ефективності правового захисту трудових прав була предметом наукових досліджень таких науковців як В. Бурак, М. Іншин, І. Лагутіна та інших. Однак, ця проблема, як видається, і надалі залишається далекою від вирішення.

Виклад основних положень. У трудовому праві під захистом прав та законних інтересів працівників розуміють сукупність матеріально-правових заходів, організаційних і процесуальних способів припинення і попередження порушень трудового законодавства, відновлення порушених трудових прав громадян і відшкодування понесеної внаслідок цього шкоди [3, с. 120–131]. При цьому зазначено, що захист передбачає як діяльність державних і уповноважених державою органів, так і діяльність самих суб'єктів трудових правовідносин з усунення перешкод у здійсненні трудових прав, а також їх захисту [3, с. 120–131]. Теорія права підтримує позицію про те, що захист передбачає як діяльність державних і уповноважених державою органів, так і діяльність самих суб'єктів правовідносин по усуненню перешкод, а також відновленню порушених трудових прав.

На думку І. Лагутіної, поняття захисту трудових прав треба розуміти у широкому і вузькому значеннях: — у вузькому значенні це забезпечення додержання трудових прав, попередження і профілактика їх порушень, реальне поновлення незаконно порушених прав і встановлення трудовим законодавством та діями відповідних органів реальної ефективної відповідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників; — у широкому значенні — це реалізація захисної функції трудового права, яка, у свою чергу відображає захисну функцію держави [4, с. 24].

В. Бурак виокремлює елементи системи захисту трудових прав, до яких вказаний автор зараховує: наявність норм трудового права, а також правовідносин; юридичні факти, що свідчать про порушення права, правозастосувальні акти юрисдикційних органів, а також актів самозахисту; наявність у особи права на захист; ефективно діючі суб'єкти, на які законом покладено обов'язок зі захисту порушених прав [3, с. 110–131]. Крім цього, В. Бурак акцентує увагу на різноманітності правових форм захисту трудових прав та виокремлює серед правових форм юрисдикційні форми і неюрисдикційні. У неюрисдикційній формі автор виділяє примирно-третейські процедури, самозахист та громадський захист, який здійснюють виборні профспілкові органи. Слід погодитись, що характерною ознакою неюрисдикційних форм захисту є не вирішення спору, а сприяння сторонам спору у досягненні компромісу, шляхом прийняття взаємоприйняттого рішення [3, с. 110–131]. Серед юрисдикційних форм автор виділяє судовий і адміністративний захист та вважає, що судова форма захисту є основною

серед правових форм. Особливим видом судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників, на думку В. Бурака, є діяльність Європейського суду з прав людини.

М. Іншин також вважає, що у системі органів, що можуть розглядати справи щодо захисту трудових прав, основне місце, безсумнівно, посідають суди [5, с. 71–74].

Судовий порядок, при якому трудовий спір безпосередньо розглядається судом, регламентується статтями 55 та 124 Конституції України.

Розвиваючи положення ч. 2 ст. 124 Конституції про поширення судового захисту, їх офіційного тлумачення Конституційним Судом Верховний Суд України в п. 2 постанови Пленуму від 30 травня 1997 р. № 7 "Про посилення судового захисту прав та свобод людини і громадянина" роз'яснив судам, що вони не вправі з часу введення в дію Конституції відмовляти фізичним чи юридичним особам у прийнятті до судового розгляду заяв і звернень [6, с. 242].

Функцію захисту трудових прав виконує суд, здійснюючи правосуддя у цивільних справах, адже, відповідно до ст. 19 Цивільного процесуального кодексу України (надалі — ЦПК) суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи, що виникають з цивільних, земельних, трудових, сімейних, житлових та інших правовідносин, крім справ, розгляд яких здійснюється в порядку іншого судочинства [7].

Справи, що виникають з трудових відносин, розглядаються в порядку спрощеного позовного провадження (ст. 19 ЦПК). Слід зазначити, що такий різновид позовного провадження як спрощене позовне провадження є новелою цивільного судочинства і запроваджений з метою оптимізувати порядок розгляду цивільних справ у позовному провадженні. Адже тривалі строки розгляду цивільних справ позовного провадження, низька ефективність процесуального порядку здійснення деяких процесуальних дій суду під час позовного провадження загалом свідчили про недотримання права учасників цивільної справи на справедливий судовий розгляд, що неодноразово було підтверджено у прецедентних рішеннях Європейського суду з прав людини, адже «більша частина скарг, що подаються в Страсбург, пов'язана саме зі скаргами на порушення права на справедливий судовий розгляд» [8, с. 165].

Саме тому суд розглядає трудові справи у порядку спрощеного позовного провадження у більш стислі терміни, а саме протягом розумного строку, але не більше шістдесяти днів з дня відкриття провадження у справі (ст. 275 ЦПК).

Відповідно до ст. 279 ЦПК передбачені особливості розгляду трудових та інших справ у порядку спрощеного позовного провадження. Так, підготовче засідання при розгляді справи у порядку спрощеного провадження не проводиться. 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 із сторін або з власної ініціативи суду розгляд справи проводиться в судовому засіданні з повідомленням (викликом) сторін.

Суд може відмовити в задоволенні клопотання сторони про розгляд справи в судовому засіданні з повідомленням сторін за одночасного існування таких умов:

1) предмет позову є стягнення грошової суми, розмір якої не перевищує ста розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб;

2) характер спірних правовідносин та предмет доказування у справі не вимагають проведення судового засідання з повідомленням сторін для повного та всебічного встановлення обставин справи.

Особливим є порядок дослідження доказів. При розгляді справи у порядку спрощеного провадження суд досліджує докази і письмові пояснення, викладені у заявах по суті справи, а у випадку розгляду справи з повідомленням (викликом) учасників справи — також заслуховує їх усні пояснення та показання свідків. Судові дебати не проводяться.

Крім цього, учасники справи не можуть ознайомитись із записом фіксування судового засідання технічними засобами та робити з них копії, оскільки відповідно до ст. 247 ЦПК, якщо розгляд справи здійснюється судом за відсутності учасників справи, то фіксування судового процесу за допомогою звукозаписувального технічного засобу не проводиться.

Таким чином, процесуальний порядок спрощеного позовного провадження має на меті сприяти максимально швидкому розгляду справ, бо судові засідання із викликом сторін не є обов'язковими, а відбуваються на розгляд суду за клопотанням однієї із сторін. При чому суд може відхилити таке клопотання на власний розсуд. Крім цього, в жодному разі не проводяться судові дебати. Проте чи забезпечує такий надміру спрощений порядок розгляду трудових справ виконання завдань цивільного судочинства, якими є справедливий, неупереджений та своєчасний розгляд і вирішення цивільних справ з метою ефективного захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб, інтересів держави (ст. 2 ЦПК) Адже надмірна спрощеність та скороченість низки важливих судових процедур таких як підготовче засідання, дослідження усіх фактичних обставин справи шляхом дослідження доказів за участю сторін та інших учасників, заслуховування судом виступів учасників справи у судових дебатах, на наш погляд, можуть призвести до формального, не завжди правильного вирішення трудових справ.

Видається, що ситуація, при якій сторона позбавлена можливості доводити перед судом свою правову позицію та заперечувати проти доводів та аргументів протилежної сторони, не має змоги допитати свідків є значним ущемленням змагальних засад цивільного судочинства.

Варто погодитись, що змагальність передбачає право сторін висловлювати свою думку про докази у справі, їх наявність, зміст і достовірність у відповідній формі та відповідний час, а також право сторін подавати будь-які зауваження й обов'язок суду їх розглянути, розумну можливість ефективно оспорювати припущення і доводи протилежної

сторони» [9, с. 162–163]. Недотримання принципу змагальності у спрощеному позовному провадженні без повідомлення сторін свідчить про порушення права на справедливий судовий розгляд, закріпленого у ст. 6 Ковенції про захист прав людини і основоположних свобод. Оскільки з погляду Європейського суду з прав людини, змагальний судовий процес є одним з елементів права на справедливий судовий розгляд [10, с. 267].

Висновки. Трудові права людини мають важливе соціально-економічне значення, їх належний захист покликаний сприяти послабленню соціальної напруги у суспільстві, яка викликана різноманітними негативними чинниками, що існують у нашій державі. Саме тому забезпечення державою належного рівня захисту трудових прав є дуже актуальним. Провідною формою захисту трудових прав безперечно слід вважати судову форму. Оскільки за загальним правилом захист трудових прав належить до юрисдикції суду в порядку цивільного судочинства, то існуючий цивільний процесуальний порядок розгляду і вирішення трудових справ має забезпечувати справедливий розгляд таких справ з урахуванням усіх базових принципів цивільного процесу, зокрема принципів змагальності, гласності та відкритості судового розгляду.

З огляду на це видається недоцільним закріплення за судом права відмовити в задоволенні клопотання сторони про розгляд справи в судовому засіданні з повідомленням сторін (ст. 279 ЦПК). Натомість з метою подальшого вдосконалення цивільного судочинства у справах, що виникають з трудових відносин видається за необхідне внести зміни до порядку спрощеного позовного провадження і покласти на суд обов'язок розглядати трудові справи у спрощеному позовному провадженні в судовому засіданні з повідомленням сторін за клопотанням про це хоча б однієї із сторін судової справи.

Література:

1. Конституція України : офіц. текст. Київ : КМ, 2013. 96 с.
2. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 р. та додаткові протоколи, рат. Законом України від 17. 07. 1997 р. № 475 — 97. *Офіційний вісник України*. 2006. № 32. Ст. 2371.
3. Бурак В. Система правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників в Україні. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. 2016. № 63. С. 12-0131.
4. Лагутіна І. В. *Форми захисту трудових прав працівників*. монографія. Одеська юридична академія : Фенікс, 2008. 160 с.
5. Іншин М. *Захист трудових прав працівників в сучасних умовах. Сучасні виклики українського права у контексті європейської інтеграції*. *Бюлетень*. 2016. № 1. С. 71-74.
6. Про посилення судового захисту прав та свобод людини і громадянина : Постанова Пленуму від 30 травня 1997 р. № 7. *Бюлетень законодавства і юридичної практики України*. 1998. №1. С. 242.
7. Цивільний процесуальний кодекс України : Закон України від 18 березня 2004 р. 1618-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 40–41, 42. Ст. 492.

8. Манукян В. И. Международная защита прав человека: право, прецеденты, комментарии : науч.-практ. пособие. Киев : Истина, 2010. 480 с.
9. Комаров В. В., Тertiшніков В. І., Баранкова В. В. Проблеми теорії та практики цивільного судочинства : *монографія*. / за заг. ред. проф. В. В. Комарова. Харків : Харків юридичний, 2008. 928 с.
10. Де Сальвіа М. Прецеденты Европейского Суда по правам человека. Руководящие принципы судебной практики, относящиеся к Европейской конвенции о защите прав человека и основоположных свобод. Судебная практика с 1960 по 2002 г. СПб. : Юрид. центр Пресс, 2004. 1072 с.

References:

1. Konstytutsiya Ukrayiny : ofits. tekst. Kyuyiv : KM, 2013. 96 s.
2. Konventsiya pro zakhyst prav lyudyny i osnovopolozhnykh svobod vid 04.11.1950 r. ta dodatkovi protokoly, rat. Zakonom Ukrayiny vid 17.07.1997 r. № 475 — 97. Ofitsiyuu visnyk Ukrayiny. 2006. № 32. St. 2371.
3. Burak V. Systema pravovoho zakhystu trudovykh prav ta zakonnykh interesiv pratsivnykiv v Ukrayini. Visnyk L'vivs'koho universytetu. Seriya yurydychna. 2016. № 63. S. 12-0131.
4. Lahutina I. V. Formy zakhystu trudovykh prav pratsivnykiv. monohrafiya. Odes'ka yurydychna akademiya : Feniks, 2008. 160 s.
5. Inshyn M. Zakhyst trudovykh prav pratsivnykiv v suchasnykh umovakh. Suchasni vyklyky ukrayins'koho prava u konteksti yevropeys'koyi intehratsiyi. Byuleten'. 2016. № 1. S. 71-74.
6. Pro posylennya sudovoho zakhystu prav ta svobod lyudyny i hromadyanyna : Postanova Plenumu vid 30 travnya 1997 r. № 7. Byuleten' zakonodavstva i yurydychnoyi praktyky Ukrayiny. 1998. №1. S. 242.
7. Tsyvil'nyy protsesual'nyy kodeks Ukrayiny : Zakon Ukrayiny vid 18 bereznya 2004 r. 1618-IV. Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny. 2004. № 40–41, 42. St. 492.
8. Manukyan V. Y. Mezhdunarodnaya zashchyta prav cheloveka: pravo, pretsedenty, kommentaryy : nauch.-prakt. posobyе. Kyev : Ystyna, 2010. 480 s.
9. Komarov V. V., Tertysnikov V. I., Barankova V. V. Problemy teorii ta praktyky tsyvil'noho sudochynstva : monohrafiya. / za zah. red. prof. V. V. Komarova. Kharkiv : Kharkiv yurydychnyy, 2008. 928 s.
10. De Sal'via M. Pretsedenty Yevropeyskogo Suda po pravam cheloveka. Rukovodyashchiye printsipy sudebnoy praktiki, odnosyashchiyesya k Yevropeyskoy konventsii o zashchite prav cheloveka i osnovopolozhnykh svobod. Sudebnaya praktika s 1960 po 2002 g. SPb. : Yurid. tsentr Press, 2004. 1072 s.