

**ПРОЦЕСУАЛЬНІ АСПЕКТИ РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ
У ЦИВІЛЬНОМУ СУДОЧИНСТВІ****PROCEDURAL ASPECTS OF CONSIDERATION OF LABOR DISPUTES
IN CIVIL JUDICIAL PROCEEDINGS****Федосєєв П.М., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри права***Придунайська філія Приватного акціонерного товариства «Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія управління персоналом»***Назаров Д.В., к.ю.н.,
старший викладач кафедри права***Придунайська філія Приватного акціонерного товариства «Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія управління персоналом»***Лавриненко І.Д., магістрантка***Приватне акціонерне товариство «Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія управління персоналом»*

Стаття присвячена аналізу окремих аспектів розгляду та вирішення справ, що виникають із трудових правовідносин, у межах цивільного судочинства. Досліджуються доктринальні підходи до визначення поняття трудових спорів, їх класифікація за суб'єктним складом і характером розбіжностей між сторонами (предметом трудового спору). Проаналізовано національну нормативно-правову базу, яка регулює порядок вирішення відповідних спорів, визначено ключові процесуальні аспекти та підсудність трудових справ.

Визначено, що право на судовий захист – це одна із найважливіших гарантій охорони трудових прав працівників в сучасних умовах, оскільки судові органи не лише захищають порушені трудові права, але й аналізують причини та обставини їх порушення. Окрім того, судові органи також здійснюють профілактичні заходи для їх усунення та запобігання в майбутньому.

Досліджуються процесуальні аспекти розгляду трудових спорів у цивільному судочинстві, що є важливим механізмом захисту трудових прав працівників і роботодавців. Проаналізовано особливості підвідомчості та підсудності таких спорів, стадії їх судового розгляду, а також ключові процесуальні проблеми, що виникають у процесі судового захисту.

Автори прийшли до висновку, що сучасне цивільне процесуальне законодавство розглядається як універсальний механізм судового захисту прав та законних інтересів учасників трудових правовідносин. Процесуальний порядок розгляду трудових спорів у цивільному судочинстві спрямований на ефективний захист трудових прав. Незважаючи на складність процесуальних процедур, судове вирішення є надійним механізмом відновлення порушених прав працівників та роботодавців, що забезпечує правову визначеність і сприяє стабільності трудових правовідносин.

Ключові слова: трудовий спір, цивільне судочинство, розгляд трудових спорів, процесуальні аспекти, судова юрисдикція.

The article is devoted to the analysis of certain aspects of the consideration and resolution of cases arising from labor relations within the framework of civil proceedings. It examines doctrinal approaches to the definition of the concept of labor disputes, their classification by subject composition and the nature of the disagreements between the parties (the subject of the labor dispute). The regulatory framework regulating the procedure for resolving such disputes is analyzed, key procedural aspects and jurisdiction of labor cases are identified.

It has been determined that the right to judicial protection is one of the most important guarantees for the protection of labor rights of employees in modern conditions, since judicial authorities not only protect violated labor rights, but also analyze the causes and circumstances of their violation. In addition, judicial authorities also carry out preventive measures to eliminate and prevent them in the future.

The procedural aspects of the consideration of labor disputes in civil proceedings are investigated, which is an important mechanism for protecting the labor rights of employees and employers. The features of jurisdiction and jurisdiction of such disputes, the stages of their judicial review, as well as key procedural problems arising in the process of judicial protection are analyzed.

The authors concluded that modern civil procedural legislation is considered as a universal mechanism for judicial protection of the rights and legitimate interests of participants in labor relations. The procedural order of consideration of labor disputes in civil proceedings is aimed at effective protection of labor rights. Despite the complexity of procedural procedures, judicial resolution is a reliable mechanism for restoring the violated rights of employees and employers, which ensures legal certainty and contributes to the stability of labor relations.

Key words: labor dispute, civil proceedings, consideration of labor disputes, procedural aspects, judicial jurisdiction.

Постановка проблеми. Захист прав працівників та роботодавців відіграє ключову роль у забезпеченні соціальної справедливості, стабільності на ринку праці та ефективного функціонування економіки.

Зростання кількості трудових конфліктів, зумовлене змінами у законодавстві, цифровізацією праці, поширенням нестандартних форм зайнятості (фріланс, дистанційна робота та ін.), вимагає удосконалення механізмів їхнього вирішення. Судовий розгляд трудових спорів залишається одним із найефективніших способів захисту трудових прав, проте складність процесуальних процедур, тривалість розгляду справ та необхідність доведення правомірності вимог створюють значні виклики для учасників спору. Процесуальні аспекти розгляду трудових спорів у цивільному судочинстві є надзвичайно важливими в умовах сучасного розвитку трудових правовідносин.

Актуальність дослідження даної теми обумовлена також необхідністю вдосконалення процесуальних норм, що регулюють розгляд трудових спорів, гармонізації національного законодавства з міжнародними стандартами, а також пошуком шляхів для спрощення та прискорення судового розгляду таких справ. Вивчення цих питань сприятиме підвищенню рівня правового захисту учасників трудових правовідносин та ефективності судової системи загалом.

Аналіз останніх досліджень. Проблематика вирішення трудових спорів була предметом наукових праць таких учених у галузі трудового права як: Н. Болотін, В. Венедиктов, В. Жернаков, М. Іншин, І. Лагутіна, В. Лазор, Л. Лазор, П. Пилипенко, С. Прилипка, В. Прокопенко, О. Ярошенко та інших. Однак у більшості досліджень не враховані зміни в цивільному судочинстві, за

яким розглядаються спори, що виникають із трудових правовідносин.

Метою статті є комплексний аналіз процесуальних аспектів розгляду трудових спорів у цивільному судочинстві, визначення ключових проблем судового вирішення таких спорів та пошук шляхів удосконалення правового регулювання.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до статті 8 Загальної декларації прав людини, кожна особа має право на ефективне відновлення своїх прав через компетентні національні суди у разі їх порушення, якщо такі права гарантовані конституцією або законом [1]. Принцип ефективного судового захисту поступово втілюється в національній правовій системі.

Одне з фундаментальних соціально-економічних прав, закріплених у Конституції України, – це право на працю, яке передбачає можливість кожної людини забезпечувати собі засоби для існування завдяки обраній та добровільно погодженій трудовій діяльності. У процесі реалізації цього права формуються трудові відносини. Однак, коли інтереси їхніх учасників – роботодавця та працівника – не співпадають, можуть виникати розбіжності, які з часом переростають у трудові спори.

Трудові спори належать до поширених категорій судових справ, що виникають у процесі реалізації трудових прав і виконання обов'язків. У межах цивільного судочинства розглядаються індивідуальні трудові спори, які не вдалося врегулювати в досудовому порядку або через комісію з трудових спорів. Аналізуючи особливості розгляду таких справ, варто враховувати теоретичні та практичні підходи науковців до визначення сутності трудових спорів, а також їх класифікацію за предметною та суб'єктною ознакою.

На думку П. Пилипенка, трудові спори – це неврегульовані шляхом взаємних переговорів розбіжності між суб'єктами трудових правовідносин, що виникають із приводу застосування трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці [2, с. 141]. В. Дейнека визначає, що трудовий спір – це не врегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між сторонами трудових відносин щодо застосування норм трудового законодавства, інших нормативно-правових актів, які містять норми трудового права, договорів про працю, встановлення нових або зміна чинних умов праці, які вирішуються у передбаченому трудовим законодавством порядку [3, с. 18].

Інші вчені 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 [4, с. 4].

Підставою виникнення трудового спору є наявність певного юридичного складу, а саме складного юридичного факту: а) порушення (дійсне чи уявне) однією зі сторін трудових правовідносин суб'єктивного трудового права іншої сторони (або висування однією із сторін вимог про встановлення нових чи зміну наявних умов праці); б) звернення заінтересованої сторони до відповідного юрисдикційного органу; в) прийняття юрисдикційним органом заяви до розгляду [5, с. 107–108].

У доктрині трудового права трудові спори поділяють на окремі види за різними критеріями. Основною класифікацією трудових спорів є їх поділ за суб'єктами спірних відносин. Так, індивідуальний трудовий спір виникає між роботодавцем та окремим працівником, тоді як сторонами колективного трудового спору є наймані працівники підприємства, установи, організації; об'єднання найманих працівників; профспілки; об'єднання профспілок; інші уповноважені найманими працівниками органи, з одного

боку, а з іншого – роботодавець, об'єднання роботодавців або їх уповноважені представники [4, с. 8]. За предметом трудові спори поділяються на спори з приводу застосування законодавства про працю і спори про встановлення чи зміни умов праці.

На думку дослідників трудових спорів, головною причиною їх виникнення є конфлікт інтересів між працівником і роботодавцем, які трансформуються в певні конкретні розбіжності, що і становлять сутність трудового спору. За предметом розбіжностей, залежно від безпосередніх причин їх виникнення, спори можна класифікувати на три групи. По-перше, розбіжності і засновані на них спори виникають тоді, коли працівники претендують на поліпшення умов наймання своєї робочої сили – збільшення заробітної плати, надбавок, пільг, гарантій, компенсацій, тривалості та кількості відпусток, поліпшення побутових умов на виробництві тощо, а роботодавець із цим не згоден. По-друге, спори виникають тоді, коли працівники бажають зберегти наявні умови праці, однак роботодавець на це не згоден. По-третє, спори юридичного характеру, до яких належать ті, що виникають через складність і суперечливість нормативно-правових актів, а також унаслідок того, що деякі керівники підприємств та працівники погано знають трудове законодавство чи зневажливо ставляться до його вимог [6].

З ухваленням Конституції України судова модель врегулювання індивідуальних трудових спорів зазнала змін, надавши працівникам можливість звертатися безпосередньо до суду, оминаючи досудові процедури. Право на судовий захист відповідно до ст. 55 і 124 Конституції України є однією з найважливіших гарантій охорони трудових прав громадян України [7]. Такий підхід виявився ефективним на практиці, оскільки судові органи мають ширший інструментарій для ухвалення обґрунтованих, об'єктивних і неупереджених рішень. Крім того, у випадках, коли комісії з трудових спорів не створені, суд фактично залишається єдиним компетентним органом, здатним вирішувати індивідуальні трудові спори.

Право на судовий захист – це одна із найважливіших гарантій охорони трудових прав працівників. Судові органи не лише захищають порушені трудові права, але й аналізують причини та обставини їх порушення, а також здійснюють профілактичні заходи для їх усунення та запобігання в майбутньому.

Як зазначають дослідники, головне завдання суду при розгляді трудових спорів – швидко усунути розбіжності, що виникли між власником або уповноваженим ним органом і працівником, на основі поєднання особистих, колективних і громадських інтересів, відновити порушені права та обов'язки [4, с. 33]. Окрім того, на думку І. Дашутіна, хоча натеper функціонування національної судової системи має свої труднощі, водночас порівняно з іншими способами захисту трудових прав судовий захист є більш надійним, якісним та об'єктивним з огляду на місце суду в системі поділу влади; незалежність і недоторканність суддів; рівність усіх учасників судового процесу перед законом і судом; змагальність і гласність процесу [8, с. 9].

Водночас, з огляду на різноманітність суб'єктного складу трудових правовідносин (від звичайного працівника до державного службовця чи члена правління господарського товариства тощо), постають труднощі у визначенні юрисдикції трудових спорів. Це зумовлено відмінностями у правовому статусі сторін, а також різницею в предметі спору та характері спірних матеріальних правовідносин.

У наукових колах з цього приводу також точаться дискусії. Так, Н. Плахотіної зазначає на те, що, враховуючи самостійність методу правового регулювання трудових процесуальних правовідносин, який зумовлюється специфікою загального положення суб'єктів, специфікою юридичних фактів, а також характером юридичних санк-

цій, що застосовуються при регулюванні цих правовідносин, важливо започаткувати створення спеціалізованої трудової юстиції в Україні [9]. У свою чергу, С. Лозовий наголошує на доцільності розгляду індивідуальних трудових спорів винятково у порядку цивільного судочинства та усунення індивідуальних трудових спорів з адміністративної юрисдикції, а також розширення сфери судового захисту трудових прав працівників потребує ухвалення Трудового процесуального кодексу України та створення системи судів, які б спеціалізувалися на розгляді трудових спорів і спорів з питань соціального захисту громадян; обґрунтування необхідності у перехідний період спершу створити спеціалізацію окремих судів з трудових спорів у місцевих судах, а вже після цього переходити до створення спеціалізованих судів у цій сфері [10].

Розгляд трудових спорів у цивільному судочинстві є важливим механізмом захисту прав працівників та роботодавців. Судовий порядок вирішення трудових спорів застосовується у випадках, коли досудове врегулювання виявилось неефективним або неможливим. Ця процедура регулюється нормами Цивільного процесуального кодексу України (ЦПК) та Кодексу законів про працю України (КЗпП). З 15.12.2017 набрав чинності Закон України «Про внесення змін до Господарського процесуального кодексу України, Цивільного процесуального кодексу України, Кодексу адміністративного судочинства України та інших законодавчих актів» від 03.10.2017 № 2147-VIII, що призвело до змін у судовому порядку розгляду та вирішення трудових спорів.

Відповідно до ст. 232 КЗпП трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах [11]. Аналізуючи питання підвідомчості справ, що виникають з трудових правовідносин, можемо зазначити, що, відповідно до ст. 19 ЦПК України, такі справи розглядаються в порядку цивільного судочинства, а отже, регулюється нормами цивільного процесуального законодавства. Виняток становлять спори щодо прийняття громадян на публічну службу, її проходження та звільнення з публічної служби, які, згідно з п. 2 ч. 1 ст. 19 Кодексу адміністративного судочинства України, розглядаються в порядку адміністративного судочинства.

Компетенція, правомочність суду в питаннях, що стосуються трудових спорів, визначаються не тільки колом спорів, підвідомчих суду, але також і тим, що при розгляді спорів суд може за власною ініціативою залучити на сторону відповідача третю особу, винну у грубому порушенні трудового законодавства, і стягнути з неї матеріальну шкоду, завдану підприємству, установі, організації (ст. 237 КЗпП України і ст. 35, 36 Цивільного процесуального кодексу України).

Цивільне судочинство здійснюється за правилами, передбаченими цим Кодексом, у порядку (ч. 2 ст. 19 ЦПК) [12]:

- 1) наказного провадження;
- 2) позовного провадження (загального або спрощеного);
- 3) окремого провадження.

Наказне провадження призначене для розгляду справ за заявами про стягнення грошових сум незначного розміру, щодо яких відсутній спір або про його наявність заявнику невідомо (ч. 3 ст. 19 ЦПК) Судовий наказ може бути видано, якщо заявлено вимогу про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати та середнього заробітку за час затримки розрахунку... (п. 1 ч. 1 ст. 161 ЦПК) Особа має право звернутися до суду з вимогами, визначеними у частині першій цієї статті, в наказному або в спрощеному позовному провадженні на свій вибір (ч. 2 ст. 161 ЦПК).

Спрощене позовне провадження призначене для розгляду: 2) справ, що виникають з трудових відносин... (п. 2 ч. 4 ст. 19 ЦПК).

Переваги процесуального характеру внаслідок віднесення трудових спорів до спрощеного позовного провадження:

- скорочення строку судового розгляду за рахунок відсутності окремих стадій судового розгляду (підготовчого провадження, судових дебатов);

- оперативність розгляду справ, що виникають з трудових відносин (не більше 60 днів з дня відкриття провадження у справі; а якщо судові засідання не проводяться – розгляд по суті починається з відкриття першого судового засідання або через 30 днів з дня відкриття провадження у справі);

- змушує учасників процесу ретельніше готуватися до судових засідань, з огляду на скорочені строки судового розгляду (процесуальні дії, строк вчинення яких відповідно до цього Кодексу обмежений першим судовим засіданням у справі, можуть вчинятися протягом тридцяти днів з дня відкриття провадження у справі) [13].

Окреме провадження – це вид непозовного цивільного судочинства, в порядку якого розглядаються цивільні справи про підтвердження наявності або відсутності юридичних фактів, що мають значення для охорони прав, свобод та інтересів особи або створення умов здійснення нею особистих немайнових чи майнових прав або підтвердження наявності чи відсутності неоспорюваних прав. (ч. 1 ст. 293 ЦПК).

Суд розглядає в порядку окремого провадження справи про встановлення фактів, що мають юридичне значення (п. 5 ч. 2 ст. 293 ЦПК).

Зараз трудові спори можуть розглядатися лише в порядку наказного чи спрощеного позовного провадження.

Вирішення трудових спорів відбувається за встановленою законом процедурою, яка передбачає визначений порядок розгляду, строки подання заяв, ухвалення рішень та їх виконання. Виділяють дві основні стадії врегулювання розбіжностей між працівником і роботодавцем. Перша – це безпосередні переговори сторін, які можуть відбуватися як за участю виборних профспілкових органів, так і без них, з метою узгодження умов трудового договору. Друга – розгляд спору в порядку, передбаченому законодавством, якщо врегулювати розбіжності шляхом переговорів не вдалося.

У судовому процесі трудові спори розглядаються відповідно до загальних правил цивільного судочинства. При цьому їхній зміст визначають матеріальні норми трудового права, зокрема щодо трудового договору, заробітної плати тощо. Процесуальні правовідносини у таких справах охоплюють права та обов'язки учасників процесу, які реалізуються через здійснення відповідних процесуальних дій під час судового розгляду трудового спору.

Варто зазначити, що окрім національних механізмів захисту трудових прав працівників, з'явилася можливість звернення до Європейського суду з прав людини, проте лише після використання всіх внутрішніх засобів правового захисту. Цей суд сформулював ключові принципи права Європейського Союзу, які є спільними для всіх національних правових систем, зокрема принцип дотримання основних прав людини.

Висновки. Сучасне цивільне процесуальне законодавство розглядається як універсальний механізм судового захисту прав та законних інтересів учасників трудових правовідносин. Процесуальний порядок розгляду трудових спорів у цивільному судочинстві спрямований на ефективний захист трудових прав. Незважаючи на складність процесуальних процедур, судові вирішення є надійним механізмом відновлення порушених прав працівників та роботодавців. Це забезпечує правову визначеність і сприяє стабільності трудових правовідносин.

ЛІТЕРАТУРА

1. Загальна декларація прав людини: Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text
2. Пилипенко П.Д. Трудове право України : Навч. посібник / П.Д. Пилипенко, В.Я. Буряк, З.Я. Козак; під ред. П.Д. Пилипенко. Київ : Істина, 2005. 207 с
3. Дейнека В.М. Примірні процедури вирішення трудових спорів : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Нац. університет «Одеська юридична академія». Одеса, 2015. 200 с.
4. Трудові спори та порядок їх розгляду: навч. посіб. / авт.: П. А. Бущенко, А. М. Слюсар, Н. М. Швець; за заг. ред. В. В. Жернакова. Х.: Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. 110 с.
5. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умови формування ринкових відносин в Україні : дис. ...докт. юрид. наук : 12.00.05. Луганск, 2005. 448 с.
6. Трудове право. Підручник, 2-ге вид., перероблене і доповнене / Ярошенко О.М., Прилипко С.М., Слюсар А.М. Харків : Право, 2017. URL: https://pidruchniki.com/1522112043411/pravo/trudovi_spori
7. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
8. Дашутін І.В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2008. 17 с.
9. Плахотіна Н.В. Проблеми регулювання трудових процесуальних відносин в українській правовій системі : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. Луганськ, 2009. 20 с.
10. Лозовой С.В. Правове регулювання індивідуальних трудових спорів : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. Луганськ, 2009. 20 с.
11. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
12. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 № 1618-IV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15>
13. Ямковий В. І. Особливості вирішення цивільних справ, що виникають з трудових відносин (новели ЦПК та судова практика) URL: <https://advokaty.dp.ua/wp-content/uploads/2019/11/YAmkovyj-V.-I.-Osoblyvosti-vyrishennya-tsyvilnyh-sprav-shho-vynykayut-z-trudovyh-vidnosyn.pdf>