

## **ОСОБЛИВОСТІ УХВАЛЕННЯ, ПЕРЕГЛЯДУ ТА ВИКОНАННЯ РІШЕННЯ ПОЗАСУДОВОГО ЮРИСДИКЦІЙНОГО ОРГАНУ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ – ТРУДОВОГО АРБІТРАЖУ**

Запара С.І., кандидат юридичних наук,  
декан юридичного факультету  
Сумського національного аграрного  
університету

Сучасний державно-суспільний розвиток України характеризується трансформацією судової влади, яка потребує подальших комплексних організаційно-правових заходів, спрямованих на розвиток засад, проголошених Конституцією України. При цьому конституційні засади захисту права на працю мають дуалістичну перспективу розвитку. З одного боку, розбудовуючи конституційні засади територіальності та спеціалізації, перед українською державністю постає важливе завдання щодо створення та розвитку трудових судів. Розуміючи тривалість зазначеного процесу, уже сьогодні слід перейти до спеціалізації суддів в судах загальної юрисдикції, що забезпечить тим самим перехідний період розвитку трудової юстиції. З іншого боку, конституційні гарантії захисту права на працю передбачають розвиток трудової юстиції, що включає позасудові можливості вирішення спору. Розвиток нової системи вирішення трудових спорів в Україні обумовлене наявними проблемами та протиріччями, які не дозволяють здійснювати системний захист права на працю. При цьому створення та розвиток юрисдикційних органів, покликаних сприяти та розв'язувати соціально-трудова конфлікти, повинен враховувати поряд із зарубіжним досвідом національні традиції та історичну спадщину. На основі результатів проведеного дослідження вважається доцільним запровадити в Україні класифікаційний предметний поділ трудових спорів *на спори про права та спори про інтереси*. При цьому специфіку вирішення трудового спору окреслює не лише природа спору (спори про права та про інтереси), а і його суб'єктний склад (індивідуальні та колективні трудові спори).

З огляду на перспективу вирішення трудових спорів та створення нової системи, покликаної ефективно розв'язувати протиріччя, рішення юрисдикційних органів у цій сфері, поділятиметься на рішення судових органів та рішення позасудового органу - трудового арбітражу. Основою формування правосудності рішень є дотримання процесуальних норм та норм матеріального права. У випадку прийняття рішень юрисдикційними органами в установленому законом порядку учасники соціально-трудова правовідносин отримуватимуть зобов'язання виконувати їх у добровільному порядку. Якщо в силу певних обставин рішення юрисдикційних органів не виконуватиметься, повинна існувати перспектива їх виконання в примусовому порядку Державною виконавчою службою. При цьому спеціальний закон про порядок вирішення трудових спорів повинен передбачати можливість примусового виконання рішень трудового арбітражу.

Трудовий арбітраж за своїм статусом є юрисдикційним органом, уповноваженим приймати рішення по суті справи. Порядок проведення трудового арбітражу в порівнянні з судовим засіданням відбувається за менш формалізованими правилами. Але рішення трудового арбітражу повинно виконуватися сторонами, якщо одна з них не звернулася до суду з питань скасування такого рішення або якщо вважає, що воно прийнято з порушенням норм матеріального або процесуального права.

На нашу думку, рішення трудового арбітражу може бути оскаржено стороною у випадках, передбачених законом, до суду відповідно до встановлених законом підвідомчості та підсудності справ протягом *семи календарних днів* із дня прийняття рішення трудовим арбітражем. Суд може скасувати рішення трудового арбітражу у

виняткових випадках, передбачених ЦПК (якщо справа була непідвідомча трудовому арбітражу, при вирішенні питання, що не було предметом спору, якщо справа вирішена трудовим арбітражем, створеним з порушенням закону тощо). Якщо рішенням трудового арбітражу вирішені питання, які не є предметом трудового спору, то скасовано може бути лише та частину рішення, що стосується питань, які не є предметом трудового спору. Якщо рішення трудового арбітражу вступає в законну силу, сторони не можуть не виконати його.

Рішення трудового арбітражу також може бути оскаржено, якщо сторони в арбітражній угоді або в колективному договорі домовилися про можливість оскарження такого рішення в судовому порядку. За вимогою сторони спору секретаріат НСПП може на копії рішення здійснити надпис, що рішення вступило в законну силу. Подібна практика щодо третейських судів передбачена Австрійським Статутом цивільного судочинства [1].

Правила винесення рішення трудового арбітражу повинні враховувати наявну практику щодо даних випадків. Зокрема рішення повинно виноситися трудовим арбітражем на закритому засіданні більшістю голосів. Якщо трудовий арбітр не згодний із рішенням, він може викласти письмово свою думку, яка додається до рішення. Рішення трудового арбітражу викладається в письмовій формі та підписується всіма арбітрами.

Рішення трудового арбітражу повинно містити склад трудового арбітражу; реєстраційний номер трудового спору; місце та дату винесення рішення; найменування сторін та їхніх представників; предмет спору, зміст вимог та заперечень іншої сторони; обставини справи, встановлені трудовим арбітражем, а також докази, на яких зроблені висновки трудового арбітражу; правові норми, на яких винесено рішення; мотивування прийнятого рішення; резолютивну частину рішення та рекомендації трудового арбітражу; порядок та строки виконання рішення; підписи трудових арбітрів.

Враховуючи наявні правила встановлення строків щодо направлень рішень сторонам, на нашу думку, по одному примірнику рішення трудового арбітражу повинно направлятися сторонам спору протягом *десяти* днів після винесення рішення, підписаного трудовими арбітрами.

Ми вважаємо, що рішення трудового арбітражу повинно бути обов'язковим до виконання в порядку і в строки, встановлені цим рішенням, але не більше ніж у *двадцятиденний* строк.

Скасування судом рішення трудового арбітражу не може позбавити сторони права повторно звернутися до трудового арбітражу, крім випадків, коли рішення прийнято у спорі, який не є предметом трудового спору про права.

Після завершення строку для оскарження, правом на яке сторони не скористались, та у випадку невиконання рішення трудового арбітражу в порядку і строки, встановлені цим рішенням, за зверненням сторони трудового спору до секретаріату НСПП (зокрема, відділень НСПП з трудових спорів на рівні підприємства і територіальному рівнях, або до центрального апарату НСПП з трудових спорів на галузевому і національному рівнях), видається посвідчення, що є виконавчим документом. Посвідчення видається НСПП із дотриманням вимог статті 18 Закону України «Про виконавче провадження».

У посвідченні зазначаються: назва і дата видачі посвідчення, найменування структурного підрозділу НСПП, прізвище та ініціали посадової особи, що його видала; дата прийняття рішення трудового арбітражу, згідно з яким видано посвідчення; повне найменування для юридичних осіб або ім'я (прізвище, власне ім'я та по батькові) для фізичних осіб сторін трудового спору, їх місцезнаходження (для юридичних осіб) або місце проживання чи перебування (для фізичних осіб), ідентифікаційний код суб'єкта господарської діяльності (для юридичних осіб), індивідуальний ідентифікаційний номер (для фізичних осіб - платників податків); резолютивна частина рішення

трудового арбітражу; дата набрання законної (юридичної) сили рішенням трудового арбітражу; строк пред'явлення посвідчення до виконання.

Посвідчення завіряється підписом начальника відділення НСПП або його заступником і печаткою відділення (у трудових спорах на галузевому і національному рівнях – підписом голови НСПП або його заступником і печаткою НСПП).

Виконання рішення трудового арбітражу здійснюється відповідно до Закону України «Про виконавче провадження» у *десятиденний* термін.

Таким чином, рішення позасудового юрисдикційного органу – трудового арбітражу, в перспективі отримає реальні інструменти для виконання не лише у добровільному, а й примусовому порядку.

#### Використана література:

1. Австрійський Статут цивільного судочинства (витяг) [Електронний ресурс] // Матеріали з навчального предмету «Історія держави і права». – Режим доступу: <http://textbooks.net.ua/content/view/978/17>. – Назва з екрану.