

НАЦІОНАЛЬНА СЛУЖБА ПОСЕРЕДНИЦТВА ТА ПРИМИРЕННЯ
Сумський національний аграрний університет
м. Суми, вул. Кірова 160,

ЗАТВЕРДЖУЮ
Ректор Сумського національного
аграрного університету
_____ В.І. Ладика

ЗВІТ

про виконання 3-го етапу
науково-дослідної роботи за рахунок асигнувань,
спрямованих на реалізацію наукового забезпечення діяльності
Національної служби посередництва і примирення, за темою:
«Посередництво під час розгляду трудових спорів у суді»

Керівник НДР
д.ю.н., доцент

С.І. Запара

Результати роботи розглянуто
на Вченій раді Сумського НАУ
протокол № 5
від 24 листопада 2014 року

СПИСОК ВИКОНАВЦІВ

Керівник НДР

д.ю.н., доцент

С.І. Запара

Співвиконавці:

д.ю.н., професор

к.ю.н

к.ю.н., доцент

к.ю.н., доцент

к.ю.н.

старший викладач

старший викладач

старший викладач

старший викладач

М.М. Ясинок

В.В. Ткаченко

Т.О. Чернадчук

О.В. Роговенко

І.О. Кравченко

Н.А. Бондар

О.С. Коробка

М.Ю. Кузнецова

Н. М. Гресь

РЕФЕРАТ

Звіт про виконання науково-дослідної роботи на тему
**«Посередництво під час розгляду трудових спорів у суді» за темою
(3-й етап: «Розробка пропозицій до ЦПК України з питань вирішення
трудових спорів»)**

Об'єкт дослідження – правовідносини у сфері вирішення трудових спорів в Україні.

Мета роботи – «Розробка пропозицій до ЦПК щодо посередництва під час розгляду трудових спорів у суді».

У представленому дослідженні здійснюється аналіз посередництва як медіативної процедури під час розгляду трудового спору у суді.

Ключові слова: ТРУДОВІ СПОРИ, СПОРИ ПРАВА, СПОРИ ІНТЕРЕСІВ, НАЦІОНАЛЬНА СЛУЖБА ПОСЕРЕДНИЦТВА ТА ПРИМИРЕННЯ, ПОСЕРЕДНИЦТВО, ТРУДОВИЙ АРБИТРАЖ, МЕДІАТОР.

Публікації з теми дослідження:

1. Запара С.І. Спрощене провадження у трудових спорах / С.І. Запара // Порівняльно-аналітичне право. – 2014. - №1. – С. 213-219.
2. Запара С.І. Теоретико-правове дослідження окремих особливостей судового розгляду трудових спорів / С.І. Запара // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. – Серія «Юриспруденція». – 2014. - № 1. – С. 80-89.
3. Запара С.І. Юридична відповідальність за порушення законодавства про трудові спори / С.І. Запара // Право і суспільство. – 2014. – № 2. – С. 45-56.

ЗМІСТ

Передмова.....	5
1. Передумови та підстави запровадження спрощеного провадження під час вирішення трудових спорів.....	7
2. Право на пред'явлення позову у справах, пов'язаних із трудовими правовідносинами.....	28
3. Провадження у справі досудового розгляду як процесуальна форма підготовки справи з трудових спорів. Судова медіація.....	41
4. Особливості складу суду та провадження у трудових спорах.....	54
5. Проект розділу IV-1 Цивільного процесуального кодексу.....	67
Висновки	76
Список використаних джерел.....	80

Передмова

Конституційне визнання норми, відповідно до якої людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека є найвищою соціальною цінністю, а права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість державної діяльності (стаття 3), обумовило потребу у формуванні такої правової системи, яка б гарантувала та забезпечувала доступ до правосуддя в цілому та захист права на працю зокрема. Забезпечення реалізації соціально-економічних прав особи потребує щоденної державної уваги, а у випадку їх порушення – захисту. На жаль, невідповідність суспільним потребам нормативного регулювання, теоретичного та практичного інструментарію у сфері захисту права на працю є очевидним для української громадськості. Національне законодавство, присвячене регулюванню та захисту прав учасників соціально-трудова відносин потребує не лише постійного удосконалення, а й якісних глибоких змін.

Актуальність представленого дослідження підтверджує й очевидне «відставання» українського законодавства від більшості зарубіжних країн, у яких успішно функціонує трудова юстиція. Натомість в Україні відсутні не лише спеціалізовані трудові суди, а й фактично не працює позасудовий механізм вирішення спорів як цілісна система в індивідуальному та колективному суб'єктивному вираженні. Це суперечить навіть національним положенням, які вже пройшли законодавче визнання. З огляду на один із принципів, проголошених Україною в Концепції судово-правової реформи від 28 квітня 1992 року, де зокрема йдеться про «поступове здійснення спеціалізації судів», виникає необхідність проведення глибокого теоретичного дослідження положень щодо створення в Україні трудової юстиції як комплексного інституту захисту права на працю.

Окрім того, проголошений Україною курс на євроінтеграцію, підписання Угоди про асоціацію з Європейським Союзом передбачає формування такого правозахисного механізму, який здатний забезпечувати реалізацію прав та

свобод людини із урахуванням напрацьованої міжнародної практики, аналіз та уніфікація якої є додатковим завданням даного дослідження. Угода про асоціацію з Європейським Союзом набуде реалістичної форми за умови проведення комплексного реформування політичної, економічної, судової сфери державної влади в Україні, адже країна-кандидат на вступ до Європейського Союзу повинна відповідати певним критеріям, які серед іншого вимагають дотримання таких демократичних принципів, як принципи забезпечення свободи і поваги до прав людини.

В межах розвитку спеціалізованих судів набуває особливої актуальності дослідження судової медіації, що відповідає потребам української практики вирішення трудових спорів та євроінтеграційним тенденціям у цьому напрямку. Представлене дослідження є логічним продовженням наукового доробку 2013 року, в наслідок якого було розроблено законопроект про порядок вирішення трудових спорів в Україні. За результатами дослідження опубліковано три наукові праці, представлені у рефераті.

1. Передумови та підстави запровадження спрощеного провадження під час вирішення трудових спорів

Теоретичний аналіз захисту права на працю не може обмежитися лише позасудовим порядком вирішення спору. Як у роботодавця, так і у працівника не повинно залишитися жодного сумніву у тому, що у разі звернення до компетентного органу, спірна ситуація буде вирішена відповідно до законодавчих норм. Спосіб вирішення проблеми має певною мірою залежати від волі сторін спору, але при цьому комплексний підхід до питання, вимагає вироблення необхідних механізмів для ефективного та оперативного розв'язання спору, у тому числі у судовому порядку.

Дослідження існуючого порядку вирішення трудових спорів в Україні виявило цілий ряд претензій до судового порядку захисту права на працю, зокрема затягування процесу вирішення спору, безвідповідальне ставлення окремих учасників правовідносин до судового провадження, виконання прийнятих у встановлений законом спосіб рішень тощо. За даних умов, одним із інструментів, який здатний удосконалити судовий порядок вирішення трудових спорів є спрощене провадження, що є закономірним та виправданим кроком на шляху оптимізації судового процесу до викликів сьогодення, яке має свою історію та накопичило достатній національний та зарубіжний потенціал для подальшого розвитку.

Цивільна процесуальна форма має статичний характер та не викликає сумнівів у необхідності її дотримання. Проте, оскільки навантаження на суди має тенденцію до зростання та враховуючи, що зміст трудових справ у багатьох випадках має просту фабулу, яка не вимагає вживання всіх без винятку процесуальних правил, виникають певні передумови для розширення сфери застосування спрощеного провадження під час вирішення трудових спорів.

Як слушно зауважила М. В. Вербіцька «динамізація цивільного процесу – це максимальне його форсування у поєднанні з високою ефективністю захисту прав і законних інтересів, за якого судочинство найбільше відповідатиме

насиченості суспільних відносин. ... спрощення цивільного судочинства є своєрідним продовженням європейської процесуальної традиції»¹. Так, на сьогодні спрощене цивільне судочинство застосовується в Англії, США, Німеччині, Австрії, Франції, Польщі, Угорщині та в інших країнах. Розвивають теоретичні моделі застосування норм цивільного процесуального права на тлі спрощеного судочинства у країнах пострадянського простору, насамперед у Росії, Білорусії, Азербайджані, Грузії, Казахстані тощо. Незважаючи на відмінність, є схожі моменти в нормативному регулюванні спрощеного провадження в законодавстві різних країн: безспірний характер вимог або малозначущість суми заявлених вимог, розгляд справи лише на підставі цих доказів². Формування нової системи вирішення трудових спорів в Україні вимагає аналізу успішної зарубіжної практики у подібних питаннях та дослідження історичного підґрунтя для її подальшої імплементації.

Спрощене провадження має давню історію. Ще за часів римського права поряд із позовним провадженням застосовувалось «інтердиктне» провадження. За правилами останнього, претор видавав наказ-інтердикт за вимогою кредитора, що застосовувався для підтвердження права на майно. Обов'язковість виконання наказу забезпечувалася штрафом претора в розмірі збитків, який визначав сам позивач³. При чому, інтердикти – це консульські або преторські накази, видаючи які державна влада втручалася в цивільні правовідносини. Консул (претор) проводив спеціальне розслідування (*causae cognition*) під час якого встановлюючи факт того чи іншого правопорушення, наказував порушникові дотриматися імперативного безумовного припису. Згодом у міру збільшення кількості справ претор почав видавати інтердикти без

¹ Вербіцька М. В. Наказне провадження у цивільному процесі України : монографія / М. В. Вербіцька. – Тернопіль : Астон, 2012. - С. 4.

² Хіміч С. П. Спрощені провадження за законодавством України та країн СНД / С. П. Хіміч // Процесуальні форми захисту приватних прав осіб в Україні та країнах СНД : зб. наук. праць / за ред. О. Д. Крупчана. – К. : НДІ приватного права і підприємництва НАПрН України, 2011. – С. 215.

³ Салогубова Е. В. Римский гражданский процесс / Е. В. Салогубова. – 2-е изд. – М. : «Городец-издат», 2002. – С. 35-36.

перевірки фактів (як умовних розпоряджень) і вони вступали в силу лише тоді, коли підтверджувалися факти, на які посилався заявник⁴.

Окремі елементи спрощеного провадження у формі безсудних грамот застосовувались в Московії під час XIV - XV століть. Так, зокрема згадки про можливість вирішення судової справи за спеціальним судовим актом – безсудної грамоти (наприклад, у разі нез'явлення відповідача у судове засідання) знайдені у Пскові та Новгороді⁵. В цей час на більшості українських земель поширювались Литовські статuti – кодифіковані зводи законів, які стали своєрідним уніфікатором римського права, Руської Правди, позицій звичаєвого білоруського, українського і литовського права, низки норм інших європейських актів, наприклад «Саксонського Зерцала». Оскільки Річ Посполита була частиною європейської правової сім'ї, в якій в цей час активно зароджувались окремі елементи спрощеного цивільного судочинства (про це свідчать Польська Правда XIII століття, Повний Звід Статутів Казимира Великого (XV століття) в яких передбачались спрощені процедури розгляду справи у зв'язку із нез'явленням сторін у судове засідання), слід припустити їх поширення і на українських землях, проте, як зазначає М. Вербіцька «конкретні законодавчі акти з цього приводу не відомі»⁶.

У більш пізній час, під час судової реформи в Російській імперії, до якої на той час входила Лівобережна Україна було прийнято Статут цивільного судочинства 1864 р.⁷. При цьому, урахувавши критику судочинства за Зведенням Законів 1857 р. (що передбачав чотири головних та шістьнадцять особливих проваджень), Статут цивільного судочинства 1864 р. передбачав лише спірний (позовний) порядок здійснення правосуддя в цивільних справах. Згодом, у квітні 1866 р. була введена окрема форма судочинства – *скорочене провадження*, а 29 грудня 1889 р. з метою спрощення та прискорення

⁴ Вербіцька М. В. Наказне провадження у цивільному процесі України : монографія / М. В. Вербіцька. – Тернопіль : Астон, 2012. - С. 7.

⁵ Черемин М. А. Приказное производство в российском гражданском процессе / М. А. Черемин. – М. : ООО «Городец-издат», 2001. – С. 24-25.

⁶ Вербіцька М. В. Вказана праця. - С. 10.

⁷ На території Західної України діяв Австрійський статут цивільного судочинства 1895 р., Розділ II якого включав главу «Окремі провадження», яка регулювала особливості розгляду окремих категорій справ, у тому числі й наказне провадження.

провадження справ, які не мають у більшості випадків труднощів для вирішення, закон про провадження судових справ у земських начальників і міських суддів увів *спонукальне виконання*, яке у 1912 р. було поширене на загальні та мирові установи. Вже на той час, розвиток спрощеного провадження свідчить про стійку тенденцію виділення окремих категорій справ для розгляду у менш обтяжливому процесуальними особливостями порядку та про окремі уніфікаційні процесуальні явища. Адже за своєю суттю порядок спонукального виконання був комбінацією позовного процесу з порядком виконання рішень. У порядку спонукального виконання здійснювалися стягнення грошових сум, повернення рухомого майна, звільнення і здача найманого майна, стягнення за опротестованими векселями тощо. Отже, наказне провадження стало певним прототипом спонукального виконання⁸, що дозволяє зробити висновок про непохитну тенденцію розвитку цивілістичної науки у напрямку до оптимізації та спрощення.

Звернення до російського дореволюційного цивільного процесу, виявляє й цікавий факт існування можливості подання заяви мировому судді в усній формі. У цьому випадку воно заносилося мировим суддею до книги та підписувалося позивачем, якщо останній був писемним⁹. Схожі норми представлені як сучасним ЦПК Франції, так і Цивільним процесуальним уложенням Німеччини.

Ухвалення платіжного наказу в межах окремого провадження передбачав Австрійський Статут цивільного судочинства 1895 р., який був чинним на території Західної України. Відповідно до ст. 548-554 цього Статуту платіжний наказ був можливим за позовами про присудження грошей або інших речей, визначених родом та якістю. У випадках пред'явлення такого позову позивач міг просити суд про надсилання відповідачеві платіжного наказу за наявності даних, на яких ґрунтуються вимоги позивача, підтверджені достовірними

⁸ Проблемы науки гражданского процессуального права / В. В. Комаров, В. А. Бигун, В. В. Баранкова ; под ред. проф. В. В. Комарова. – Х. : Право, 2002. – С. 220.

⁹ Сивак Н. В. Упрощенное производство в арбитражном процессе : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.15 – гражданский процесс, арбитражный процесс / Н. В. Сивак. – М. : Московский Гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, 2009. – С. 27.

документами: 1) публічними документами; 2) домашніми документами з підписом особи, що видала документ, засвідченим австрійським судом або нотарем; 3) іншими документами, які підтверджують внесення до публічних книг речового права присвоєної вимоги. На прохання позивача платіжний наказ надсилався відповідачу без попереднього усного розгляду та заслуховування відповідача¹⁰.

В Росії наприкінці XIX на початку XX ст., судовий наказ (як спрощене провадження) отримавши успішну практику застосування, продовжував діяти за зразком Статуту цивільного судочинства 1864 р. Немає нічого дивного в запозиченні у радянський час реально діючого процесуального інструментарію від Царської Росії, адже інститут судового наказу продовжив існування. Так, судовий наказ отримав реалізацію в Цивільному процесуальному кодексі УРСР 1924 р. (який, в цілому, відповідав змісту кодексу ЦПК РСФРР 1923 р.), що у ст.ст. 210-219 передбачав процедуру видачі «судового наказу».

Нажаль радянська дійсність не дозволила проіснувати цьому інституту тривалий термін¹¹. В Росії, лише Федеральний Закон «Про внесення змін і доповнень у ГПК РСФСР» від 30 листопада 1995 р. відповідно до сучасних тенденцій розвитку цивільного процесуального права ввів у цивільне судочинство «новий» інститут «Судовий наказ», доповнивши ГПК десятьма статтями 1251-1261, тобто встановив можливість спрощеного судочинства в судах загальної юрисдикції¹².

В Україні новелою ЦПК, прийнятого 18 березня 2004 року¹³ (набув чинності і вересня 2005 року) став розділ II «Наказне провадження», який в окремих випадках передбачав спрощення, полегшення процесуальних правил. Детальніше про це йтиметься нижче. 7 липня 2010 року із прийняття Закону

¹⁰ Курс цивільного процесу: підручник/ В. В. Комаров, В. А. Бігун, В. В. Баранкова [та ін.]; за ред. В. В. Комарова.–Х. : Право, 2011. – С. 654- 655.

¹¹ Недивлячись на те, що ст. 218 ЦПК УРСР від 5 листопада 1929 р. також містила норми про видачу судових наказів, згідно з постановою РНК СРСР від 28 липня 1929 р. і наказом НКЮ СРСР від 28 липня 1939 р. № 62 видачу народним суддею судових наказів із цивільних справ припинили, а провадження цивільних стягнень у порядку судового наказу замінили провадженням стягнень у порядку виконавчого напису нотаріальних органів. Певною мірою такий підхід виправдовувався необхідністю розвантажити суди та можливістю і без судового втручання відновити порушене право.

¹² Лукьянова Е. Г. Теория процесуального права / Е. Г. Лукьянова. – М., 2003. – С. 148.

¹³ Цивільний процесуальний кодекс України : від 18 березня 2004 року № 1618-IV// Відомості Верховної Ради України. – 2004. - № 40-41, 42. - Ст.492.

України «Про судоустрій і статус суддів»¹⁴ норми розділу II ЦПК «Наказне провадження» в частині видачі судового наказу, а також його скасування, набули змін.

Таким чином, спрощене провадження в історичному вимірі не є для українського правового простору абсолютно «новим» явищем. Напроти, короткий історичний нарис підтверджує природність правозастосування цього інституту в національній правовій системі.

Інститут спрощеного провадження відповідає і міжнародним принципам здійснення справедливого та ефективного правосуддя. У Рекомендації Комітету міністрів Ради Європи № R (81) 7 від 14 травня 1981 р. зосереджено увагу на впровадженні таких спрощених процедур судочинства, які виключають необхідність проведення судових засідань (п. 15), а також розробку заходів щодо розгляду безспірних позовних вимог, з тим, щоб остаточні рішення виносилися швидко, без зайвих формальностей (п.9). Рекомендація № R (84) 5 від 28 лютого 1984 р. з метою вдосконалення судової системи визначає принципи цивільного судочинства, зокрема зазначено, що для справ, пов'язаних із безспірним правом, повинні бути передбачені спеціальні правила для прискорення їх розгляду.

До того ж, у висновках з першого засідання Міжнародної Асоціації Суддів у Монтевідео 21 – 24 листопада 2005 року було зазначено, що «аналіз процедури є одним з головних у реформуванні судової системи. Спрощення чи навіть відкидання деяких етапів чи формальних процедур допоможе заощадити час і гроші. Але такі надбання можуть бути знівельовані скороченням персоналу суду, що часто можна спостерігати під час реформування судів»¹⁵.

Аналіз практики вирішення спорів Європейським Судом з прав людини теж свідчить про застосування останнім елементів спрощеного провадження. Наведемо декілька фрагментів рішень, пов'язаних із трудовими

¹⁴ Про судоустрій і статус суддів [Електронний ресурс] : Закон України від 7 липня 2010 р. № 2453-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – №№ 41/42, 43, 44/45. – Ст. 529. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-05>. – Назва з екрану.

¹⁵ Міжнародні стандарти незалежності суддів [Електронний ресурс] : зб. документів. – К. : Поліграф-Експрес, 2008. – 184 с. – Режим доступу: http://www.judges.org.ua/article/int_stand.pdf. – Назва з екрану.

правовідносинами: «за своєю природою трудові спори потребують швидкого вирішення»¹⁶; «оскільки є загроза, що працівник внаслідок звільнення втратить засоби до існування»¹⁷, «працівник, який вважає, що він був неправомірно відсторонений від виконання своїх обов'язків роботодавцем, особисто зацікавлений у тому, щоб судове рішення про незаконність даної міри було прийняте негайно»¹⁸. Вищенаведене підтверджує необхідність розглядати трудовий конфлікт, як спір особливої природи, що потребує швидкого реагування та вирішення. При цьому, запровадження спрощеного провадження на цю категорію спорів має бути уважним та усвідомленим.

Особливе місце під час дослідження спрощених методів належить початку судового розгляду та застосуванню так званих типових форм заяв, які використовують Франція, Іспанія, Німеччина, США та інші країни. При цьому, як правило, дотримання типових форм заяви позивача з метою видачі судового наказу не є обов'язковим, але виявляється цілком доступним явищем, адже їхні зразки розміщені на відповідних сайтах. Більше того, у практиці Європейського Союзу існує спрощений порядок звернення під назвою Європейська процедура розгляду дрібних позовів (The European Small Claims Procedure (ESCP))¹⁹ та Європейський наказ на оплату (The European order for payment procedure)²⁰, в основі яких закладені типові форми звернення та навіть відзиву на позов, якими можна скористатися, використовуючи мережу Інтернет. Зазначені процедури були запроваджені з 2008 року та передбачають спрощення, прискорення та скорочення витрат на судовий процес у транскордонних питаннях про безспірну грошову претензію. Якщо заява є неповною, суд дає можливість позивачу завершити або виправити її у визначений строк. Суд приймає наказ у 30-денний термін (включаючи перебіг строку, для виправлення недоліків заяви)

¹⁶ *Caleffi v. Italy* judgment of May 1991. Series A, no. 206. – В. - Р. 20, §17.

¹⁷ Рішення Європейського Суду з прав людини у справі «Флідлендер проти Франції» (*Frydlender v/ France*) dsl 27 xthdyz 2000 h/ [GC], № 30979/96, § 45, ECHR 2000-VII.

¹⁸ *Obermeier v. Austria*, judgment of 28 June 1990, A 179. – Р. 23-24, § 72.

¹⁹ *European small claims procedure* – Европа [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://wifi.in.ua/adv.php?hs=hs00075_lib&username=PHPESSIDb4e26b8893a8c7cd31d43b0100cb9a779f11e3a2&dst=http://europa.eu/legislation_summaries/consumers/protection_of_consumers/116028_en.htm. – Назва з екрану.

²⁰ Там само.

з моменту подачі заяви. Наказ видається виключно на підставі поданих заявником документів та не перевіряється судом. Спростувати заяву позивача може лише відповідач. Подібну практику слід запровадити і в Україні, адже в національному правосудді вже використовуються окремі електронні системи (доступ до єдиної системи судових рішень, електронний розподілу справ тощо).

У Рекомендації R (84) 5 Комітету міністрів країнам-членам щодо принципів цивільного судочинства, спрямованих на удосконалення судової системи від 28 лютого 1984 року, восьмий принцип присвячений особливостям правил, що спрямовані на прискорення розгляду справи. Зокрема зазначено, що повинні бути передбачені конкретні правила або зведення правил, які прискорюють вирішення спору:

- a) у невідкладних випадках;
- b) у випадках, пов'язаних із безспірним правом, раніше завданою шкодою, а також у випадках, пов'язаних із позовами на невеликі суми;
- c) у зв'язку з дорожньо-транспортними пригодами, трудовими спорами, питаннями, що торкаються відносин між орендодавцем та орендаром житла та деякими питаннями сімейного права, зокрема встановленням та переглядом розміру аліментів.

З цією метою потрібно було б використовувати один або декілька наступних заходів:

- спрощені методи початку розгляду;
- проведення судового розгляду без засідань або проведення лише одного засідання залежно від обставин. Проведення попереднього засідання;
- проведення виключно письмового або усного судочинства залежно від обставин;
- заборона на обмеження деяких заперечень та пояснень;
- більш гнучкі правила свідчень;
- здійснення провадження без перерв або лише з невеликими перервами;
- призначення судового експерта, чи *ex officio*, або за проханням сторін, або, якщо це можливо, до початку судового процесу;

- активна участь суду у веденні справи, виклику свідків та заслуховуванні свідчень.

Ці конкретні правила або зведення правил можуть залежно від обставин бути зобов'язальними, застосовуватися за відповідним проханням будь-якою зі сторін або за погодженням всіх сторін²¹.

Міжнародний досвід застосування спрощеного провадження лише укріплює намір розширення його можливостей під час вирішення трудових спорів. При цьому, слід врахувати, що спрощене провадження викликає і критичні зауваження. Зокрема С. Фурса вважає, що «нині в цивільному судочинстві спрощення порядку розгляду цивільних справ досить часто буває штучним і не зовсім обґрунтованим. ... Досить часто у судовій практиці мають місце випадки роз'єднання позовних вимог щодо рухомого і нерухомого майна в окремі справи в позовах про розподіл спільно набутого подружжям майна. Зрозуміло, що таке роз'єднання позитивно позначається на кількості розглянутих суддею справ, але негативно впливає на можливість укладення сторонами мирової угоди, взаємного зарахування вимог для врівноваження їх прав та інтересів тощо. Тому питання щодо спрощення цивільного судочинства не можна однозначно вважати позитивно вирішеним»²². Натомість С.П. Хімич зазначає, що «реальність судового захисту цивільних справ безпосередньо залежить від термінів їх надання, тривалий судовий розгляд в умовах постійної інфляції робить захист неефективним, а інколи формальним і непотрібним. Видача судового наказу дає можливість судам оперативно розглянути тисячі вимог, що знаходяться у провадженні судів, крім того, безглуздо і марнотратно проводити всі без винятку вимоги, звернені до суду, по стадіях процесу, якщо можна зробити сумарне спрощене провадження»²³. На нашу думку, трудові

²¹ Рекомендація № R(84)5 Комітету міністрів країнам-членам відносно принципів цивільного судочинства, спрямованих на удосконалення судової системи [Електронний ресурс] : від 28 лютого 1984 р. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/994_126. – Назва з екрану.

²² Фурса С. Проблемні питання об'єднання та роз'єднання позовних вимог: теорія і практика [Електронний ресурс] / С. Фурса. – Режим доступу: <http://www.info-prensa.com/article-1300.html>. – Назва з екрану.

²³ Сивак Н. В. Упрощенное производство в арбитражном процессе : дис. ... канд. юридич. наук : 12.00.15 – гражданский процесс, арбитражный процесс / Н. В. Сивак. – М. : Московский Гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, 2009. – С. 15.; Хімич С. П. Спрощені провадження за законодавством України та країн СНД / С. П. Хімич // Процесуальні форми захисту приватних прав осіб в Україні та країнах СНД : зб. наук. праць / за ред. О. Д. Крупчана. – К. : НДІ приватного права і підприємництва НАПрН України, 2011. – С. 220.

спори мають такі особливості, які дозволяють в окремих випадках рекомендувати запровадити спрощене провадження.

Аналіз зарубіжної, національної практики та наукових поглядів окремих вчених до спрощеного провадження дозволяє назвати наступні видові ознаки таких проваджень:

- спрощені методи початку судового розгляду;
- спрощені методи ведення засідання та форми винесення постанови;
- проведення судового розгляду без засідань, проведення лише одного засідання або, залежно від обставин, проведення попереднього підготовчого засідання;
- використання виключно письмового судочинства;
- заборона або обмеження деяких заперечень і пояснень, заборона на використання певних засобів доказування;
- більш м'яке, ніж у загальному випадку, правило надання свідчень;
- активна участь суду у веденні справи, запрошення свідків і заслуховування свідчень;
- специфіка порядку оскарження;
- факультативність;
- можливість делегувати повноваження судді щодо розгляду справи іншій особі, наприклад помічнику судді;
- «уникнення» деяких процесуальних дій (виключення права пред'явлення зустрічного позову, участь у справі третіх осіб, неможливість відкладення розгляду, призупинення тощо);
- недоцільність використання традиційної, відносно громіздкої та формалізованої процедури судового розгляду;
- особливий строк явки сторін або скорочені терміни²⁴.

²⁴ Сивак Н. В. Упрощенное производство в арбитражном процессе : дис. ... канд. юридич. наук : 12.00.15 – гражданский процесс, арбитражный процесс / Н. В. Сивак. – М. : Московский Гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, 2009. – С. 18-19.; Хіміч С. П. Спрощені провадження за законодавством України та країн СНД / С. П. Хіміч // Процесуальні форми захисту приватних прав осіб в Україні та країнах СНД : зб. наук. праць / за ред. О. Д. Крупчана. – К. : НДІ приватного права і підприємництва НАПрН України, 2011. – С. 224.

Слід погодитись із тим, що жоден із існуючих видів спрощених проваджень не має (і не може мати) всіх перелічених особливостей. Так, відомим вітчизняній та світовій доктринам спрощених судових проваджень властиві лише деякі ознаки з наведеного переліку, причому їх комбінації відрізняються перш за все залежно від конкретного спрощеного провадження²⁵. При цьому, окремі види спрощеного провадження під час вирішення трудових спорів можуть і повинні застосовуватись, а перелік вимог, за якими може бути видано судовий наказ може бути доповнений, про що йтиметься нижче.

У національній практиці до спрощених процедур цивільного судочинства віднесені *наказне* та *окреме* провадження, а також *заочний* розгляд справи.

Наказне провадження – це особливий порядок судового розгляду окремих категорій справ, метою якого є спрощення, скорочення та здешевлення судової процедури в тих випадках, коли це можливо та виправдано. Тому порядок розгляду справи про видачу судового наказу є менш тривалим у часі та простішим з організаційної точки зору, адже він не потребує виклику сторін, проведення відкритого судового засідання з усіма відповідними процесуальними діями²⁶. М.В. Вербіцька запропонувала наступне визначення наказного провадження – це самостійний, спрощений вид провадження в цивільному процесі, застосування якого обумовлене правовою природою матеріально-правових вимог стягувача, їх безспірністю, а також достовірністю письмових документів, що підтверджують ці вимоги²⁷. Наказне провадження як провадження, що не використовує стадії судового розгляду, тривалий час успішно використовується в національній практиці.

Окремі автори вважають, що наказне провадження забезпечує право стягувача за межами цивільного процесу та процесуальної форми²⁸, а рішення, прийняте внаслідок його розгляду, не є актом правосуддя, але має силу

²⁵ Хіміч С. П. Вказана праця. - С. 224.

²⁶ Дубчак Л. С. Наказне та окреме провадження в цивільному судочинстві України : навчальний посібник / Л. С. Дубчак. – К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2010. – С.8.

²⁷ Вербіцька М. В. Наказне провадження у цивільному процесі України : автореф. дис. ... канд. юридич. наук : 12.00.03 – цивільне право і цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право / М. В. Вербіцька. – К., 2011 – С. 3.

²⁸ Сахнова Т. В. Законная сила как атрибут правосудия / Т. В. Сахнова // Тенденции развития гражданского процессуального права России : сб. научных статей. – СПб., 2008. – С. 108.

виконавчого документа²⁹. Більшість авторів вважають наказне провадження спрощеною процесуальною формою³⁰.

Ю.Ю. Грибанов вважає наказне провадження унікальним явищем правового порядку, до розкриття правової природи якого слід підходити комплексно – з урахуванням досягнення правового ефекту, оскільки «якщо у процесі наказного провадження відбувається погашення правового конфлікту (спору про права), то воно повинно позиціонуватися як спрощене провадження та водночас як специфічна форма вирішення спору або особливий прояв належного (позовного) порядку судочинства. Якщо у процесі наказного провадження не вирішується питання відповідних цивільних прав та обов'язків, а в результаті порушується позовне провадження, наказне провадження повинно бути охарактеризованим як допоміжна, факультативна та альтернативна стадія цивільного судочинства»³¹.

Н.В. Сивак вважає, що «цивільний процес держав з ринковою економікою не може дозволити собі проведення судового засідання з усіх справ для з'ясування істинних причин, наприклад ухилення однієї зі сторін від виконання зобов'язань. Це обумовлено як існуванням великої кількості справ, що надходить на розгляд судів і зумовлює значне завантаження останніх, так і наданням відповідачу повноцінної можливості захисту проти заявлених вимог на випадок незгоди із ними»³². Автор зазначає, що під час винесення судового наказу суд керується вірогідним знанням, заснованим на заяві позивача та підкріпленім мовчанням відповідача, а судовий розгляд зводиться до

²⁹ Судебная власть / под ред. И. Л. Петрухина. – М. : ООО ТК Велби, Проспект, 2003. – С. 651.

³⁰ Курс гражданского процесса : учебник / В. В. Комаров, В. А. Бигун, В. В. Баранкова [та ін.] ; за ред. В. В. Комарова. – Х. : Право, 2011. – 1352 с.; Жилин Г. А. Субъекты целевых установок гражданского судопроизводства и их процессуальные функции [Электронный ресурс] / Г. А. Жилин // Журнал российского права. – 2000. № 1. – Режим доступа: www.juristlib.ru/book_2035.html. – Назва з екрану.; Грибанов Ю. Ю. Рассмотрение дел в порядке упрощенного производства в гражданском и арбитражном процессе: сравнительное исследование правовых систем России и Германии : дис. ... канд. юрид. наук / Ю. Ю. Грибанов. – Кемерово, 2007. – С. 58, Осокоркина Г. Л. Гражданский процесс. Особенная часть : учебник / Г. Л. Осокоркина. – М., 2007. – С. 335.; Загайнова С. К. О теоретико-правовых вопросах совершенствования приказного производства / С. К. Загайнова // Тенденции развития гражданского процессуального права России. – СПб., 2008. – С. 364.

³¹ Грибанов Ю. Ю. Рассмотрение дел в порядке упрощенного производства в гражданском и арбитражном процессе: сравнительное исследование правовых систем России и Германии : дис. ... канд. юрид. наук / Ю. Ю. Грибанов. – Кемерово, 2007. – С.212.

³² Сивак Н. В. Упрощенное производство в арбитражном процессе : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.15 – гражданский процесс, арбитражный процесс / Н. В. Сивак. – М. : Московский Гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, 2009. – С. 23.

винесення постанови суду на підставі відсутності заперечень відповідача. Відсутність судового засідання не дозволяє відстоювати сторонам свої права на підставі змагальності, проте і не позбавляє їх можливості захищати свої права.

Зважаючи на завдання цивільного судочинства, позовна форма захисту цивільних прав та інтересів не завжди є оптимальним способом захисту, особливо виходячи із завантаженості судів у нинішніх умовах. Судова практика засвідчує, що багато з розглядуваних у порядку позовного провадження справ є безспірними, однак їх розгляд вимагає дотримання відповідних процедур (проведення попереднього судового засідання, судовий розгляд із викликом сторін тощо), що, як правило, зумовлює значні витрати часу. Виходячи з потреб раціоналізації процесуальної форми захисту порушених прав, економії часових і фінансових ресурсів, закріплення законодавцем процедури розгляду і вирішення цивільних справ (наказного провадження) є досягненням сучасного цивільного судочинства, адже, з одного боку, дозволяє оптимізувати роботу судів, з іншого – полегшує судовий захист та підвищує ефективність правової допомоги.

Відповідно до ст. 95, 96 ЦПК України із заявою про видачу судового наказу може звернутися особа, якій належить право вимоги, а також органи та особи, яким законом надано право захищати права, свободи та інтереси інших осіб у разі, якщо:

1) заявлено вимогу про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати;

2) заявлено вимогу про компенсацію витрат на проведення розшуку відповідача, боржника, дитини або транспортних засобів боржника;

3) заявлено вимогу про стягнення заборгованості за оплату житлово-комунальних послуг, телекомунікаційних послуг, послуг телебачення та радіомовлення з урахуванням індексу інфляції та трьох відсотків річних, нарахованих заявником на суму заборгованості;

4) заявлено вимогу про присудження аліментів на дитину в розмірі тридцяти відсотків прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку, якщо

ця вимога не пов'язана зі встановленням чи оспоруванням батьківства (материнства) та необхідністю залучення інших зацікавлених осіб;

5) заявлено вимогу про повернення вартості товару неналежної якості, якщо є рішення суду, яке набрало законної сили, про встановлення факту продажу товару неналежної якості, ухвалене на користь невизначеного кола споживачів.

Суб'єктами звернення до суду відповідно до ч. 2 ст. 95 ЦПК України є:

- особа, якій належить право вимоги;
- орган та особа, яким законом надано право захищати права, свободи та інтереси інших осіб.

Одним із випадків наказного провадження є такий, коли працівником заявлено вимогу про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати. Для отримання судового наказу за вимогою про стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати необхідно надати до суду документи, що підтверджують факт перебування заявника у трудових відносинах із роботодавцем. Такими документами є трудова книжка, довідка з місця роботи, довідка про заборгованість із заробітної плати, яку видає бухгалтерія підприємства, установи, організації або фізична особа-підприємець, де або у якої працює чи працював заявник та інші документи, що підтверджують безспірний характер вимог та визначають розмір заборгованості роботодавця із заробітної плати тощо.

Для видачі судового наказу суддя на підставі ознайомлення з наданими заявником документами має встановити такі обставини:

- чи виплачена працівникові нарахована заробітна плата;
- чи нарахування заробітної плати здійснено відповідно до чинного законодавства та умов трудового договору (контракту), колективного трудового договору і штатного розкладу;
- чи із наданих заявником документів можна чітко визначити розмір не виплаченої заробітної плати.

З'ясування даних обставин є можливим після вивчення суддею обставин справи на основі поданих документів. На жаль, трапляються випадки, коли працівникам необґрунтовано відмовляють у видачі такої довідки. Натомість відповідно до ст. 49 КЗпП України власник або уповноважений ним орган зобов'язаний видати працівникові на його вимогу довідку про його роботу на даному підприємстві, в установі, організації із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати. Звертаючись до роботодавця за довідкою, працівник може послатися на ст. 1 Закону України від 2 жовтня 1996 р. «Про звернення громадян».

Працівник може подати позов про стягнення заробітної плати і в звичайному порядку, про те це потребуватиме більше зусиль та часу. Окрім того, відповідно до ч. 3 ст. 118 ЦПК України позовна заява щодо вимог, визначених у частині першій статті 96 ЦПК України, може бути подана тільки в разі відмови у прийнятті заяви про видачу судового наказу або скасування його судом. Виходить, що у випадку ненадання довідки роботодавцем, працівник спочатку повинен звернутися із позовом у наказному провадженні, отримати відмову у видачі судового наказу і лише після цього звернутись із позовом за загальним провадженням. Але у випадку ненадання доказів про безспірність вимог суддя повинен не відмовити у її задоволенні, а залишити заяву без руху, що призводить до виникнення «тупикової» ситуації. З огляду на вищенаведене, на нашу думку, слід передбачити можливість у наказному провадженні за відповідною заявою постановити ухвалу суду щодо витребування довідки про заробітну плату та витягу із трудової книжки, оскільки в іншому випадку порушуються права та інтереси учасників цивільних правовідносин та право на звернення за захистом порушеного права в суді. Подібна «новація» на нашу думку дозволить удосконалити процесуальний порядок захисту права на своєчасну винагороду за виконану роботу.

Незважаючи на певні особливості, на даний момент зростає кількість звернень осіб із вимогою про стягнення заробітної плати у наказному порядку. Цей факт викликає тим більший інтерес, що в цілому по Україні кількість

звернень до суду в наказному провадженні має тенденцію до зменшення, а у сукупному підрахунку частка звернень про стягнення заробітної плати має зворотну тенденцію. Так, в Україні кількість заяв про видачу судового наказу, що надійшла на розгляд до місцевих загальних судів у 2012 р., зменшилася порівняно із 2011 р. на 39,8 % і становила 390,5 тис. Суди, за винятком скасованих, видали 303,4 тис. судових наказів, що на 43,6 % менше порівняно з 2011 р. Значне зменшення їх кількості відзначалось у судах м. Севастополь - на 69,2 %, АР Крим - на 57,2 % та трьох областей: Вінницької - на 66,8 %, Тернопільської - на 58,2 %, Житомирської - на 57,9 %. Але найбільше видано судових наказів про стягнення заборгованості за оплату житлово-комунальних послуг, телекомунікаційних послуг, послуг телебачення та радіомовлення з урахуванням індексу інфляції та трьох відсотків річних, нарахованих заявником на суму заборгованості, — 262,9 тис., або 86,7 % від кількості виданих. На вимогу про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникам суми заробітної плати було видано 38,7 тис. судових наказів, що на 28,1 % менше, але їх частка від кількості виданих дещо збільшилась і становила 12,8 % [10 %]. Задоволено вимоги про стягнення нарахованої заробітної плати в сумі 217 млн. 225 тис. грн.³³ Зазначена статистика свідчить не лише про питому вагу звернень про стягнення заробітної плати в наказному провадженні, а й про певну тенденцію, яку, на наш погляд слід розглянути уважніше. На нашу думку, захист права на працю отримає додаткові можливості для вираження, якщо законодавець розширить перелік вимог, за якими може бути видано судовий наказ. Такою вимогою може стати відповідне звернення Національної служби посередництва і примирення до суду про застосування юридичної відповідальності до сторони, що ухиляється від передбаченого порядку вирішення спору.

Відповідно до викладеної вище системи вирішення трудових спорів державним органом, який повинен сприяти вирішенню трудових спорів, є

³³ Аналіз стану здійснення судочинства судами загальної юрисдикції у 2012 р. (за даними судової статистики) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.scourt.gov.ua/clients/vs.nsf/0/37FA7BF4961A1F5AC2257B9B00231848?OpenDocument&CollapseView&RestrictToCategory=37FA7BF4961A1F5AC2257B9B00231848>. – Назва з екрану.

Національна служба посередництва і примирення. До цього органу звертається сторона трудового спору в разі, якщо результати переговорів її не задовольняють, а сторона-заявник вважає, що її право чи інтерес порушено. На цей момент ресурс консультацій чи переговорів, на думку сторони, уже вичерпано і виникає необхідність додаткового захисту.

На цьому етапі в контексті заохочення можливе застосування примирних процедур, під час яких сторони повинні діяти в межах прийнятих правил, ставитися з повагою один до одного, аргументувати свою позицію та дотримуватися процедури вирішення спорів, передбаченої законом або договором.

У разі, якщо одна зі сторін зневажає порядок примирення, ігнорує переговори, свідомо ухиляється від процесу досягнення компромісних рішень, за зверненням компетентного органу чи особи у НСПП повинна існувати можливість правомірного реагування на порушення законодавчо визначеного принципу соціального діалогу. Адже у ст. 2 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» серед основних принципів зазначені такі: *конструктивності та взаємодії; взаємної поваги та пошуку компромісних рішень; обов'язковості розгляду пропозицій сторін; пріоритет узгоджувальних процедур; обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань*. Таким чином, відповідальне ставлення сторін до порядку вироблення компромісних рішень є законодавчо визначеним їх обов'язком, який повинен бути забезпечений механізмом його реалізації. Реагуванням, на нашу думку, повинна стати можливість запровадження юридичної відповідальності до такої сторони соціально-трудових правовідносин, зокрема адміністративної відповідальності у вигляді штрафних санкцій.

НСПП, приймаючи рішення про запровадження адміністративної відповідальності, повинна виходити зі змісту подання компетентної особи (трудоного медіатора) або органу (трудоного арбітражу). І трудовий медіатор, і трудовий арбітраж повинні зважено застосовувати зазначений спосіб впливу на

сторони і використовувати його лише у крайньому випадку, обґрунтовуючи своє подання.

Право на звернення до суду щодо застосування адміністративної відповідальності повинно залишатися за НСПП. Але копія звернення трудового арбітражу до НСПП повинна надсилатися сторонам спору та вже на цьому етапі слугувати законним попередженням про можливість запровадження санкцій та виступати в такий спосіб організуючим чинником для спонукання сторін трудового спору до взаємної поваги та дотримання закону.

Судом, до якого слід звертатися НСПП у формі адміністративного провадження із заявою про застосування адміністративної відповідальності, на нашу думку, повинен бути спеціалізований трудовий суд. Створення такого суду – питання часу, але вже зараз існує необхідність запровадити в судах загальної юрисдикції спеціалізацію суддів, які й повинні приймати до провадження заяви НСПП, скасовувати (у разі обґрунтованого звернення) рішення трудового арбітражу, вирішувати інші трудові спори. Уніфікований підхід щодо розгляду трудових спорів є важливою гарантією ефективного їх вирішення.

Приймаючи заяву від НСПП, суд повинен зважати на зміст договору, в якому зазначається порядок вирішення трудового спору, оскільки, на нашу думку, позасудовий порядок вирішення трудових спорів є можливим лише на добровільних договірних засадах. Такий договір повинен стати необхідним доказом для суду, адже в цьому документі встановлюватимуться взаємні права та обов'язки сторін щодо вирішення трудового спору. Такий договір є правочином, вчиненим у письмовій формі, невиконання якого може призвести до запровадження юридичної відповідальності сторін, адже ст. 202 Цивільного кодексу України визначає правочин як дію особи, спрямовану на набуття, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків.

Правочин, зокрема договір, є однією із найпоширеніших підстав виникнення, зміни та припинення цивільних правовідносин у системі юридичних фактів. За аналогією, недотримання умов трудового, колективного

або спеціального договорів, на нашу думку, може слугувати підставою для звернення до суду НСПП, якій законом надано право захищати права, свободи та інтереси сторін трудового спору в судовому порядку.

Тому вважається доцільним доповнити ст. 96 ЦПК України правом НСПП на подання заяви про видачу судового наказу у випадку невиконання стороною трудового спору умов договору, що пов'язано з ухиленням сторони від участі в розгляді трудових спорів, з невиконанням нормативно-правового акту з питань трудових правовідносин, колективного договору, угоди, нормативного акту роботодавця, трудового договору (контракту), що спричинило виникнення трудового спору та порушує існуючі права та обов'язки сторін трудового спору.

Зауважимо, що звернення Національної служби посередництва і примирення про накладення адміністративного стягнення не є єдиною підставою, якою слід доповнити перелік вимог, за якими може бути видано судовий наказ. Іншими підставами для видачі судового наказу, пов'язаними із вирішенням трудового спору, на нашу думку, можуть стати:

- 1) стягнення матеріальних збитків, спричинених працівником, у разі укладення з ним договору про повну матеріальну відповідальність;
- 2) оскарження відмови у прийнятті на роботу;
- 3) визнання акції протесту незаконною;
- 4) скасування рішення трудового арбітражу.

При цьому предметом доказування у разі стягнення матеріальних збитків, спричинених працівником є факт укладення з ним договору про повну матеріальну відповідальність та фактичні збитки роботодавця внаслідок заподіяння матеріальної шкоди через дії або бездіяльності працівника.

У випадку відмови громадянину у прийнятті на роботу предметом доказування може бути факт відмови роботодавця, викладеної у письмовій формі, зміст якої особа вважає таким, який суперечить чинному законодавству.

Предметом доказування у разі визнання акції протесту незаконною є факт недотримання процедури проведення акції протесту, відповідно до

встановленого законом порядку. А предметом доказування, у випадку необхідності скасування рішення трудового арбітражу, за яким може бути видано судовий наказ, може бути факт прийняття рішення з питань, які не можуть бути предметом розгляду трудового арбітражу, якщо справа була непідвідомча трудовому арбітражу; якщо справа вирішена трудовим арбітражем, створеним із порушенням закону, або якщо про це є відповідне зазначення в арбітражному договорі. При цьому, якщо рішенням трудового арбітражу вирішені питання, які не є предметом трудового спору про права, то на нашу думку, скасовано може бути лише ту частину рішення, що стосується питань, які не є предметом трудового спору.

Враховуючи вищенаведене, вважаємо, що підставами спрощеного розгляду трудових спорів, які повинні здійснюватися за правилами наказного провадження і якими, на нашу думку, слід доповнити ЦПК України, шляхом введення ст. 290³, є наступні:

- 1) стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати та інших виплат, що належать працівникові³⁴;
- 2) стягнення матеріальних збитків, спричинених працівником, у разі укладення з ним договору про повну матеріальну відповідальність;
- 3) оскарження відмови у прийнятті на роботу;
- 4) визнання акції протесту незаконною;
- 5) скасування рішення трудового арбітражу;
- 6) звернення Національної служби посередництва і примирення про накладення адміністративного стягнення у випадку невиконання стороною трудового спору умов договору, що пов'язано з ухиленням сторони від участі в розгляді трудових спорів, невиконанням нормативно-правового акту з питань трудових правовідносин, колективного договору, угоди, нормативного акта роботодавця, трудового договору (контракту), що спричинило виникнення трудового спору та порушує чинні права та обов'язки сторін трудового спору.

³⁴ Зазначену підставу слід вилучити із статті 96 ЦПК України та включити до статті 96³, яка має об'єднати всі підстави наказного провадження під час вирішення трудових спорів.

Підсумовуючи вищенаведене, вважаємо, що в певних категоріях спорів, що виникають із трудових правовідносин, може бути запроваджений спрощений порядок розгляду. Це продиктовано тим, що порядок розгляду справи про видачу судового наказу є менш тривалим у часі та простішим з організаційної точки зору та, враховуючи успішний зарубіжний досвід, є одним із ефективних проваджень у трудових спорах, які власне і потребують оперативного вирішення.

2. Право на пред'явлення позову у справах, пов'язаних із трудовими правовідносинами

Більшість цивільних справ розглядається в позовному провадженні, у якому вирішуються спори з цивільних, житлових, сімейних, земельних, трудових та інших правовідносин. Подання позову є тим процесуальним механізмом, який гарантує право кожного захистити порушене право чи інтерес у судовому порядку. Розвиток трудових відносин, створення у перспективі трудових судів, вимагає наукового аналізу позову з трудових спорів як процесуального засобу захисту соціальних прав.

Відповідно до ст. 16 ЦК України³⁵, яка має широку сферу застосування, кожна особа має право звернутися до суду за захистом свого особистого немайнового або майнового права та інтересу, при цьому способами захисту цивільних прав та інтересів можуть бути: 1) визнання права; 2) визнання правочину недійсним; 3) припинення дії, яка порушує право; 4) відновлення становища, яке існувало до порушення; 5) примусове виконання обов'язку в натурі; 6) зміна правовідносин; 7) припинення правовідносин; 8) відшкодування збитків та інші способи відшкодування майнової шкоди; 9) відшкодування моральної (немайнової) шкоди; 10) визнання незаконними рішення, дій чи бездіяльності органу державної влади, органу влади Автономної Республіки Крим або органу місцевого самоврядування, їхніх посадових і службових осіб. Суд може захистити цивільне право або інтерес іншим способом, що встановлений договором або законом.

Суд може відмовити в захисті цивільного права та інтересу особи в разі порушення нею положень частин другої - п'ятої статті 13 ЦК України³⁶, що визначає межі здійснення цивільних прав, а саме: при здійсненні своїх прав особа зобов'язана утримуватися від дій, які могли б порушити права інших осіб, завдати шкоди довкіллю або культурній спадщині; не допускаються дії особи,

³⁵ Цивільний кодекс України : прийнятий 16 січня 2003 р. станом законодавства на 20 квітня 2011 року. – Х. : Одісей, 2011. – 368 с.

³⁶ Там само.

що вчиняються з наміром завдати шкоди іншій особі, а також зловживання правом в інших формах; при здійсненні цивільних прав особа повинна додержуватися моральних засад суспільства; не допускаються використання цивільних прав з метою неправомірного обмеження конкуренції, зловживання монопольним становищем на ринку, а також недобросовісна конкуренція.

Відповідно до ст. 118 ЦПК України позов пред'являється шляхом подання позовної заяви до суду першої інстанції, де вона реєструється, з дотриманням порядку, встановленого частинами другою і третьою статті 11-1 ЦПК України, та не пізніше наступного дня передається визначеному судді.

Позов, виступаючи засобом виникнення процесуальної діяльності, є тісно пов'язаним із суб'єктивним матеріальним правом (у даному випадку із трудовим), на захист якого він пред'являється. Через поєднання матеріальної і процесуальної складових після звернення особи до суду виникає ціла низка процесуальних правовідносин. У цьому контексті слід зазначити, що сучасний науковець Н.О. Туніна, аналізуючи концепції позову, що склалися у правовій науці, виділяє чотири основні: 1) матеріально-правову; 2) процесуально-правову; 3) дуалістичну; 4) концепцію єдиного поняття позову, вважаючи відповідною за критерієм універсальності лише процесуальну теорію позову, що виключає спірну матеріально-правову вимогу позивача до відповідача. Останнє виноситься за межі позову та розглядається автором як змістовний елемент матеріально-правового спору, який заявляється завдяки позову та виступає предметом судового розгляду³⁷.

В.В. Комаров зазначає, що «позов – це вимога позивача до відповідача, звернена через суд, про захист прав, свобод чи інтересів, яка здійснюється в певній, визначеній законом процесуальній формі»³⁸. І далі вчений зазначає, що кожний позов складається з трьох елементів: *предмета, підстави, змісту*³⁹ (курсив авт.- С.З.).

³⁷ Туніна Н. А. Административный иск как средство защиты нарушенного публичного права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.14. – административное право, финансовое право, информационное право / Н. А. Тунина. – М., 2011. – С. 10.

³⁸ Позовне провадження : монографія / В. В. Комаров, Д. Д. Луспеник, П. І. Радченко [та ін.] ; за ред. В. В. Комарова. – Х. : Право, 2011. – С. 210.

³⁹ Там само.

Предметом позову є спірні правовідносини. Окремі вчені вважають, що предметом позову у спорах про присудження є спірні правовідносини та матеріально-правові вимоги позивача до відповідача, а в позовах про визнання – тільки спірні правовідносини⁴⁰. Інші вважають, що спірні правовідносини, у тому числі й трудові, складають не предмет позову, а предмет судового розгляду, оскільки суд зобов'язаний встановити наявність або відсутність тих чи інших матеріальних правовідносин, дійсні права та взаємовідносини сторін і на підставі цього в судовому рішенні дати відповідь щодо матеріально-правової вимоги позивача до відповідача, яка вже і становить предмет позову⁴¹. Справедливим видається останнє твердження, адже працівник, формулюючи вимоги до роботодавця, тим самим визначає предмет позову, який у подальшому стає предметом судового розгляду та після з'ясування всіх обставин справи призводить до прийняття судом відповідного рішення.

Підставою позову є фактичні обставини, з наявністю або відсутністю яких законодавець пов'язує виникнення, зміну або припинення правовідносин між зацікавленими особами.

Позивач має право об'єднати в одній позовній заяві кілька вимог, пов'язаних між собою. Зазначене положення ЦПК пов'язане з можливістю колективного захисту індивідуальних прав працівниками за допомогою одного представника (не профспілки). При цьому одні автори вважають, що вирішення питання колективного звернення до суду відбудеться, якщо внести зміни до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)⁴². Інші автори шукають вирішення цієї проблеми у площині розширення предмету позовних вимог. У цьому контексті, аналізуючи право судді об'єднувати та роз'єднувати в одній позовній заяві кілька вимог, С. Фурса звернула увагу на парадоксальну на її думку ситуацію, коли суддя кваліфікував

⁴⁰ Юдельсон К. С. Советское гражданское процессуальное право / К. С. Юдельсон, В. П. Волжанин. – М. : Юрид. лит., 1965. – С.198.

⁴¹ Позовне провадження. – Вказана праця. – С. 211.

⁴² Непочатих В. О. Актуальні питання підсудності трудових спорів [Електронний ресурс] / В. О. Непочатих // Приватне право і підприємництво : зб. наук. праць / Науково-дослідний ін.-т приватного права і підприємництва Нац. академії правових наук України. – К., 2012. – №11. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/ppip/2012_11/Nepochatyh.pdf. – Назва з екрану.

позовні вимоги 12-ти співпозивачів до одного відповідача-роботодавця про виплату компенсації за невикористану відпустку як індивідуальні трудові спори, і на цій підставі роз'єднав позовні вимоги. Таку ухвалу можна вважати формальною та такою, що не відповідала обставинам справи, оскільки всі 12 працівників мали особисті претензії з компенсації невикористаної щорічної відпустки, але й вимагали виплати матеріальної допомоги при звільненні, а ця вимога ґрунтувалася на колективному договорі. Під час розгляду окремих позовів судді роз'єднували в окремі провадження позовні вимоги щодо компенсації невикористаної щорічної відпустки та вимоги щодо стягнення матеріальної допомоги при звільненні. Отже, одна справа поступово перетворилася на 24 справи⁴³.

Погоджуючись із автором, що окремий розгляд кількох позовних вимог призводить до порушення прав як позивача, так і відповідача, ускладнює вирішення справи, яку б з точки зору процесуальної доцільності треба було б розглянути в одному провадженні, зауважимо, що вирішення цього питання знаходиться не стільки в площині предмету позову, а в реалізації права на звернення суб'єктів, наділених цивільною процесуальною правоздатністю та дієздатністю, якою відповідно до ст. 28, 29 ЦПК України володіють фізичні та юридичні особи. Натомість *трудоий колектив* на даний момент *не наділений цивільною процесуальною правоздатністю та дієздатністю*.

На даний момент, *колективний захист інтересів* можливий лише в разі, якщо стороною спору є *профспілка*. Це визначено в ухвалі колегій суддів Судової палати в цивільних справах Верховного Суду України від 7 травня 2009 р. у справі № 6-22269св08, в якій указано, що можливість судового порядку розгляду колективних трудових спорів ЦПК України та Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» не передбачена, крім визначених законом випадків. Такими випадками є: а) розгляд заяви власника або уповноваженого ним органу про визнання страйку незаконним (ст. 23 Закону України «Про порядок вирішення колективних

⁴³ Фурса С. Проблемні питання об'єднання та роз'єднання позовних вимог: теорія і практика [Електронний ресурс] / С. Фурса. – Режим доступу: <http://www.info-prensa.com/article-1300.html>. – Назва з екрану.

трудо­вих спорів (конфліктів)»; б) розгляд заяви НСПП про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у випадках, передбачених ст. 24 цього Закону, і коли сторонами не враховані рекомендації НСПП і примирення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) (ст. 25 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»); в) оскарження профспілками неправомірних дій або бездіяльності посадових осіб, винних у порушенні умов колективного договору чи угоди (ч. 5 ст. 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»). Отже, до даної ситуації може бути застосований останній пункт у переліку випадків звернення до суду з колективних трудових спорів. Об'єктивно, суд вчинив процесуально вірно, роз'єднавши вимоги працівників підприємства з питань невиконання колективної угоди, викладених в одному позові без представництва профспілкою.

З іншої точки зору, слушною видається пропозиція С. Фурси щодо необхідності внесення змін до ч. 2 ст. 126 ЦПК України в частині наділення позивача правом висловити свої доводи і міркування проти роз'єднання його вимог⁴⁴. Суд, вирішуючи питання роз'єднання позовів, має враховувати позицію сторін, а останні повинні мати право на апеляційне оскарження ухвали суду (ст. 293 ЦПК), прийнятої з цього приводу. Питання про об'єднання та роз'єднання позовних вимог може стати предметом розгляду і під час проведення попереднього судового засідання, про що слід внести відповідні зміни до ст. 130 ЦПК.

На нашу думку, норма ст. 119 ЦПК України, що встановлює порядок залучення до справи документа, який підтверджує повноваження представника сторін (*якщо позовна заява подається представником позивача, до позовної заяви додається довіреність чи інший документ, що підтверджує його повноваження*) повинна передбачати можливість залучення в якості представника особу, яку на загальних зборах трудовий колектив уповноважив на представництво його інтересів у суді з приводу невиконання умов

⁴⁴ Фурса С. Проблемні питання об'єднання та роз'єднання позовних вимог: теорія і практика [Електронний ресурс] / С. Фурса. – Режим доступу: <http://www.info-prensa.com/article-1300.html>. – Назва з екрану.

колективних договорів. Детальніше правовий статус трудового колективу було розглянуто у розділі 3.2. «Право на звернення за захистом порушеного права чи інтересу в соціально-трудовах правовідносинах».

Позовна заява подається у формі, визначеної ст. 119 ЦПК України, при цьому матеріально-правова вимога позивача повинна спиратися на підставу (обставини позовних вимог), якою позивач обґрунтовує свої вимоги.

Законодавство (ст. 31 ЦПК України) передбачає для позивача можливість змінити підставу позову до початку розгляду судом справи. Слушною є позиція щодо створення можливості зміни підстави позову протягом усього часу розгляду справи, оскільки це забезпечить оперативність судового розгляду і належний захист прав, свобод та інтересів правоуповноважених осіб⁴⁵. Адже під час слухань справи з трудових правовідносин можуть виявитися факти, що змінюють підставу позову під час судового розгляду. Вирішення цього питання є виправданим кроком у трудових спорах.

Відповідно до ст. 122 ЦПК України суддя відкриває провадження у цивільній справі не інакше як на підставі заяви, поданої і оформленої в порядку, встановленому ЦПК України.

Суддя відмовляє у відкритті провадження у справі, якщо:

- 1) заява не підлягає розгляду в судах у порядку цивільного судочинства;
- 2) є таке рішення чи ухвала суду, що набрало законної сили, про закриття провадження у справі у зв'язку з відмовою позивача від позову або укладенням мирової угоди сторін у спорі між тими самими сторонами, про той самий предмет і з тих самих підстав. Відмова від позову не позбавляє другу сторону права пред'явити такий самий позов до особи, яка відмовилась від позову;
- 3) у провадженні цього чи іншого суду є справа із спору між тими самими сторонами, про той самий предмет і з тих самих підстав;
- 4) є рішення третейського суду, прийняте в межах його компетенції, щодо спору між тими самими сторонами, про той самий предмет і з тих самих підстав, за винятком випадків, коли суд відмовив у видачі виконавчого листа на

⁴⁵ Позовне провадження, Вказана праця. - С. 217.

примусове виконання рішення третейського суду або скасував рішення третейського суду і розгляд справи в тому ж третейському суді виявився неможливим;

5) після смерті фізичної особи, а також у зв'язку з припиненням юридичної особи, які є однією зі сторін у справі, спірні правовідносини не допускають правонаступництва.

У даному дослідженні доводиться позиція щодо необхідності створення для сторін трудового спору можливості вирішення конфлікту в позасудовому порядку, якщо це зафіксовано у відповідному договорі. З огляду на це, вважаємо за доцільне доповнити зміст статті 122 ЦПК України підставою для відмови судді у відкритті провадження у справі, якщо справа розглядається у трудовому арбітражі на підставі попередньо укладеної угоди (колективної, трудової, спеціальної).

Відповідно до змісту статті 123 ЦПК України відповідач має право пред'явити зустрічний позов до початку розгляду справи по суті. Зустрічний позов приймається до спільного розгляду з первісним позовом, якщо обидва позови взаємопов'язані і спільний їх розгляд є доцільним, зокрема, коли вони виникають з одних правовідносин, або коли вимоги за позовами можуть зараховуватися, або коли задоволення зустрічного позову може виключити повністю або частково задоволення первісного позову. Вимоги за зустрічним позовом ухвалою суду об'єднуються в одне провадження з первісним позовом. Право на зустрічний позов - це закріплені в ЦПК України рівні можливості для позивача та відповідача реалізовувати свої права під час розгляду справи.

Зустрічний позов є матеріально-правовою вимогою відповідача до позивача, яка заявляється для сумісного розгляду з первісним позовом, оскільки задоволення його вимог виключає задоволення вимог позивача. Тактика зустрічного позову ґрунтується на давно відомому прийомі: найкраща оборона - це напад.

Крім того, зустрічний позов в обов'язковому порядку повинен бути вручений відповідачу, який повинен мати час для подання можливих

заперечень проти позову. Попереднє судове засідання заново проводити не потрібно, оскільки ЦПК цього не передбачає, проте щодо зустрічного позову можуть здійснюватися процесуальні дії, направлені на підготовку цього позову до розгляду, зокрема забезпечення доказів, забезпечення позову, призначення експертизи тощо.

Законодавством також встановлено часові межі подання зустрічного позову - до початку розгляду справи по суті. Розгляд справи по суті - це частина стадії судового розгляду, яка розпочинається з доповіді головуєчого про зміст заявлених вимог (ст. 173 ЦПК). Відтак, зустрічний позов може бути пред'явлено під час судового розгляду. Це призведе до відкладення розгляду справи та зміни предмета доказування у справі. Відтак, втрачається ефект підготовчого провадження⁴⁶.

Оскільки в трудових спорах на нашу думку підготовче провадження повинно набути обов'язкового характеру, пропонується встановити можливість подання зустрічного позову до або під час попереднього судового засідання. Питання про прийняття зустрічного позову вирішувалося у стадії досудового розгляду.

Наступним актуальним питанням є можливість звернутися з позовом до суду НСПП у разі, якщо порушено право однієї зі сторін колективних відносин. З позиції реалізації права на звернення це питання вже розглядалось у підрозділі 3.2. даного дослідження. Був зроблений висновок про те, що Служба не повинна мати право на звернення у випадку порушення однією зі сторін колективних відносин, але натомість повинна існувати можливість впливати на сторони трудового спору шляхом звернення до суду щодо запровадження юридичної відповідальності до сторони спору, що ухиляється від своїх прямих обов'язків.

Процесуальна участь НСПП є найдоцільнішою у формі третьої сторони, що не заявляє самостійних вимог на предмет спору. Про залучення НСПП до

⁴⁶ Цивільний процесуальний кодекс України (ЦПК України). Науково-практичний коментар [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://uazakon.ru/ukr/tspk/123/default.htm>. - Назва з екрану.

участі в розгляді справи у якості третьої особи повинні заявити клопотання сторони трудового спору (одна із сторін) або таке рішення може прийняти суд.

У цілому, позов з трудових правовідносин як процесуальний засіб є вимогою заявника про захист суб'єктивного права, що може здійснюватися у зв'язку зі спорами про законність правових актів, виданих роботодавцем, організаціями сторін соціально-трудова правовідносин, здійсненням проступків, що порушують правила поведінки та заборони у сфері соціально-трудова правовідносин.

Позов із соціально-трудова правовідносин можна визначити як звернення до відповідного суду з вимогою про захист суб'єктивних трудових прав, законності або правопорядку, що виходять із вказаної заявником конфліктної ситуації, спрямованої проти удаваного порушника та що мають за мету вирішення цього соціально-трудова конфлікту шляхом відновлення порушеного права, визнання незаконності правового акта роботодавця або застосування адміністративних санкцій спеціально-уповноваженим державним органом.

Право на позов із трудових правовідносин - це право оскаржити у процесуальному порядку правомірність дій протилежної сторони соціально-трудова правовідносин, право на правосуддя з конкретного матеріально-правового спору, що є однією із форм реалізації права на судовий захист.

Н.О. Туніна, здійснюючи аналіз класифікацій позовів, зазначає, що традиційно позови поділяються на види або за їх процесуальною метою, або за характером спірного матеріального правовідношення та поділяються за предметом позову, за об'єктом захисту та за характером інтересу, що захищається. Однак більш цінною у практичному та теоретичному плані, на її думку, є класифікація, запропонована Г.Л. Осокіною. Як критерій класифікації автор використовує характер посягання на суб'єктивні права та законні інтереси суб'єктів матеріальних правовідносин. Такий підхід обумовлює поділ позовів на наступні види: 1) цивільний позов як вимога про захист суб'єктивних прав та законних інтересів суб'єктів цивільних, сімейних,

трудоу та інших горизонтальних (приватно-правових) правовідносин; 2) адміністративний позов як вимога про захист суб'єктивних публічних прав та законних інтересів суб'єктів державних, адміністративних, податкових та інших вертикальних (публічно-правових) відносин; 3) кримінальний позов як вимога про захист суб'єктивних прав та законних інтересів громадян, організацій, держави від злочинних посягань⁴⁷.

На нашу думку, право на позов з метою захисту права на працю має класифікаційні критерії, які залежать від суб'єкта звернення до суду, предмета спору, об'єкта захисту та характеру інтересу, що захищається.

З суб'єктної точки зору трудові спори поділяються на індивідуальні, колективні та спори, за якими звертається уповноважений орган. На даний момент до суду може звернутися як працівник в індивідуальному порядку, так і профспілка, захищаючи інтереси трудового колективу або групи працівників. До суду може звернутися і НСПП у випадку, якщо дії працівників під час страйку є незаконними.

З огляду на те, що предмет позову - це частина позову, яка становить матеріально-правову вимогу позивача до відповідача, щодо якої суд повинен ухвалити рішення. Ця вимога повинна мати правовий характер, тобто бути врегульованою нормами матеріального права, а також підпадати під цивільну юрисдикцію⁴⁸. Трудові спори можуть поділитися *за предметом позову* на спори щодо:

- а) визнання законності (визнання нечинними) актів роботодавця, організацій сторін трудових правовідносин;
- б) захисту суб'єктивних приватних прав та законних інтересів сторін трудових правовідносин;
- в) накладення адміністративної санкції.

⁴⁷ Тунина Н. А. Административный иск как средство защиты нарушенного публичного права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.14. – административное право, финансовое право, информационное право / Н. А. Тунина. – М., 2011. – С. 12.

⁴⁸ Харитонов Є. О. Цивільний процес України [Електронний ресурс] / Є. О. Харитонов. – Режим доступу: http://pidruchniki.ws/1299101046380/pravo/elementi_pozovu. – Назва з екрану.

За об'єктом захисту трудові спори поділяються на позови щодо відновлення порушеного права шляхом визнання незаконним нормативного акта роботодавця або накладення на порушника адміністративної санкції.

За характером інтересу, що захищається, позови можуть поділитися на ті, що захищають суб'єктивне або об'єктивне право. Суб'єктивне право у трудових правовідносинах прямо стосується захисту конкретних прав та інтересів працівника, або групи працівників. Об'єктивне право пов'язане із необхідністю захищати державні принципи, норми, авторитет. Якщо роботодавець або профспілка не дотримуються правил, передбачених нормативно-правовими актами, порушуючи фундаментальні основи державно-правового регулювання приватних інтересів, тим самим порушується об'єктивне право.

Трудовий позов є процесуальним засобом щодо вимоги заявника до суду про захист суб'єктивного або об'єктивного приватного права. Захист об'єктивного права може здійснюватись у зв'язку зі спорами про законність нормативно-правових актів та здійсненням проступків, що порушують правила поведінки під час здійснення трудових правовідносин, вирішення трудових спорів. При цьому НСПП є державним органом, який, звертаючись до суду з метою накладення адміністративної санкції до порушника приватних соціально-трудова правовідносин, водночас захищає систему загальнообов'язкових правил поведінки, які встановлені державою і визначають волю переважної частини населення в соціально неоднорідному суспільстві, спрямовані на регулювання суспільних відносин і які повинні забезпечуватися державою.

Можна говорити про необхідність виділення окремого різновиду трудового позову – позову адміністративного органу (НСПП) щодо накладення адміністративної санкції. Цей позов є адміністративно-деліктним, оскільки його поява безпосередньо пов'язана з таким адміністративним деліктом як адміністративний проступок.

Здійснюючи дослідження щодо оптимізації системи застосування адміністративно-деліктної юрисдикції, Р.В. Миронюк серед шляхів оптимізації пропонує такі: розширити адміністративно-юрисдикційні повноваження суду та інших спеціалізованих органів з тим, щоб поступово відійти від суто каральної до «сервісно-обслуговувальної» системи адміністративно-примусових органів, тим самим посилити ділову компетентність, ефективність, оперативність, безкомпромісність діяльності відповідних органів і, врешті-решт, піднести принцип справедливості у здійсненні адміністративно-примусової діяльності в Україні на більш високих щабель; розширити повноваження суду щодо прийняття рішення про відшкодування винним майнової шкоди незалежно від її розміру під час розгляду справ про адміністративні правопорушення; розширити та конкретизувати повноваження трудових колективів та громадських формувань щодо розгляду справ про адміністративні правопорушення та застосовування заходів громадського впливу⁴⁹. Автор справедливо звертає увагу на серйозні недоліки механізму притягнення до адміністративної відповідальності, наприклад за порушення порядку надання інформації стороні трудових правовідносин під час укладення колективних договорів або порушення умов їх виконання. Адміністративно-деліктний позов, поданий НСПП з питань, пов'язаних із невиконанням сторонами вимог законодавства та відповідних договорів, може використовуватися як процесуальний засіб притягнення до адміністративної відповідальності за посягання на норми об'єктивного адміністративного права. Запропонований варіант застосування адміністративно-деліктного позову є одним зі способів забезпечення взаємних прав та обов'язків сторонами трудових правовідносин.

Отже, здійснюючи захист права на працю, сторони соціально-трудоових правовідносин можуть використати такий процесуальний засіб захисту, як вимогу заявника про захист суб'єктивного права, що може здійснюватися у зв'язку зі спорами про законність правових актів, виданих роботодавцем,

⁴⁹ Миронюк Р. В. Окремі напрямки оптимізації системи суб'єктів адміністративно-деліктної юрисдикції [Електронний ресурс] / Р. В. Миронюк. – Режим доступу: <http://archive.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2012-1/12mrvadj.pdf>

діяльністю організацій сторін соціально-трудова правовідносин, здійсненням проступків, що порушують правила поведінки та заборони у сфері соціально-трудова правовідносин. З метою захисту системи загальнообов'язкових правил поведінки, встановлених державою до суду може звернутися і державний орган (у даному випадку НСПП) щодо накладення адміністративної санкції до порушника об'єктивного права.

3. Провадження у справі досудового розгляду як процесуальна форма підготовки справи з трудових спорів. Судова медіація

Відповідно до ст. 130 ЦПК України попереднє судове засідання проводиться з метою з'ясування можливості врегулювання спору до судового розгляду або забезпечення правильного та швидкого вирішення справи. Попереднє судове засідання проводиться суддею за участю сторін та інших осіб, які беруть участь у справі. Для врегулювання спору до судового розгляду суд з'ясовує: чи не відмовляється позивач від позову, чи визнає позов відповідач, чи не бажають сторони укласти мирову угоду або передати справу на розгляд третейського суду. Незважаючи на неоднозначне ставлення до цієї процесуальної стадії, більшість учених поділяють точку зору, згідно з якою після стадії відкриття провадження у справі має місце стадія підготовки справи до судового розгляду, яка здійснюється у два етапи: 1) попереднє судове засідання; 2) безпосередня підготовка до судового розгляду⁵⁰.

Важливо підкреслити, що відповідно до змін, внесених до ЦПК 07.07.2010 р., попереднє судове засідання не є обов'язковим, як було раніше. Питання про необхідність його проведення вирішується суддею під час провадження у справі (ч. 7 ст. 130 ЦПК). Подібний підхід простежується і в п. 4 ч. 2 ст. 110 Кодексу адміністративного судочинства України, де передбачається право, а не обов'язок судді проводити попереднє судове слухання.

Слід зауважити, що проведення попереднього судового засідання в цивільному процесі тісно пов'язане з необхідністю з'ясування можливостей сторін щодо врегулювання трудового спору до безпосереднього судового розгляду, що, у свою чергу, кореспондується з відносно новим явищем у вітчизняній юриспруденції – судовою медіацією.

Судова медіація (court-related, court-connected, court-annexed mediation у дослівному перекладі «медіація, приєднана до суду») є самостійним видом

⁵⁰ Цивільний процес України : академічний курс : підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / за ред. С. Я. Фурси. – К. : Видавець Фурса С. Я. : КНТ, 2009. – С. 625. ; Луспенік Д. Д. Розгляд цивільних справ судом першої інстанції / Д. Д. Луспенік. – Х. : Харків юрид., 2006. – С. 145.

медіації, інтегрованим у судову систему, інтенсивний розвиток якої пов'язують із доповіддю професора Ф. Сандера на «Конференції Паунда» в 1976 р., суть якої зводилася до того, що підвищення ефективності захисту прав громадян та доступності правосуддя необхідно забезпечувати відповідністю порядку вирішення спору характеру даного спору («fitting the forum to the fuss»)⁵¹.

Численні експерименти у світовій судовій практиці виробили кілька підходів щодо запровадження інституту судової медіації до процесуальної системи вирішення спорів. Зазначені підходи передбачають можливість проведення медіації власне суддею або працівниками суду та залучення сторонніх спеціалістів, які спеціалізуються в наданні такого роду послуг. Наприклад, ст. 578 Австрійського Статуту цивільного судочинства містить положення, яке передбачає, що посадові особи судового відомства не вправі брати на себе обов'язки посередника⁵². Вочевидь, це пов'язано з тим, що організація та проведення примирних процедур вимагає відповідної компетенції, якої судді можуть і не мати.

Як це не дивно, але в більшості європейських країн застосування судової медіації здійснюється в інтересах судової системи, а не в інтересах учасників процесу. Це продиктовано необхідністю вирішення наступних завдань: зменшення кількості справ, що розглядаються по суті в судах; урегулювання спорів на більш ранніх стадіях процесу; підвищення ефективної діяльності судів; скорочення строків розгляду справи; покращення виконання судових актів; зниження витрат на утримання суддів та адміністрації тощо. Лише в окремих країнах (Фінляндія та Нідерланди) завдання судової медіації наближено до забезпечення самостійності учасників спірних правовідносин.⁵³

Світовою спільнотою вироблені міжнародні стандарти медіаційної процедури, викладені зокрема у: Рекомендації Rec (1998) ІЕ Комітету міністрів

⁵¹ Калашникова С. И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции / С. И. Калашникова. – М. : Инфоропик Медиа, 2011. - С. 136.

⁵² 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.

⁵³ Калашникова С. И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции / С. И. Калашникова. – М. : Инфоропик Медиа, 2011. - С. 137.

державам – членам Ради Європи щодо медіації в сімейних справах від 21.01.98 р., Рекомендація Rec (2001)9 Комітету міністрів державам-членам Ради Європи щодо альтернативного судового розгляду спорів між адміністративними органами і сторонами – приватними особами (адміністративні справи) від 05.09.2001 р., Рекомендація Rec (2001)10 Комітету міністрів державам-членам Ради Європи щодо медіації в цивільних справах від 18.09.2002 р., Типовий закон «Про міжнародну комерційну погоджувальну процедуру», прийнятий комісією ООН по праву міжнародної торгівлі (ЮНСІТРАЛ) 2002 р., Європейський кодекс поведінки медіатора (European Code of Conduct for Mediators), прийнятий на конференції, організованій Директоратом Європейської комісії з питань юстиції 02.07.2004 р. у м. Брюсселі, директива 2008/ 52/ЄС Європейського парламенту та ради від 21.05.2008 р. «Про деякі аспекти медіації у цивільних та комерційних справах».

Інститут медіації здобув законодавчого розвитку в наших сусідів «близького зарубіжжя» – Росії, Молдови та Білорусії (зокрема, у Законі РФ «Про альтернативну процедуру врегулювання спорів за участю посередника (процедуру медіації)» від 27.07.2010 р. та у главі 17 Господарського процесуального кодексу Республіки Білорусії, Законі Республіки Молдова «Про медіацію» від 14.06.2007 р.).

На даний момент в Україні інститут судової медіації не здобув нормативного закріплення, хоча, як зазначалося вище, існують окремі спроби його запровадити. Зауважимо, що результат спору у трудових правовідносинах здебільшого залежить від реалізації можливості врегулювання спору до розгляду справи по суті. На даний момент суддя має можливість сприяти примиренню сторін під час розгляду спору, проте в залученні додаткового примирного органу чи особи, можливості суду є обмеженими. На нашу думку, окрім наявних завдань, що виникають під час провадження у справі до судового розгляду, а саме врегулювання спору до судового розгляду та підготовки справи до судового розгляду, суддя в разі необхідності повинен мати можливість залучити медіатора для примирення сторін спору. Тим більше

укладення мирової угоди, як і відмова від позову, або визнання позову є одним із можливих результатів провадження у справі до судового розгляду. Підставою для прийняття такого рішення може бути і встановлений факт відсутності попередніх переговорів між сторонами та випадок, коли на думку судді, характер спору вимагатиме запровадити примирні процедури.

Залучення медіатора до вирішення справи може відбуватися за трьома можливими варіантами:

- 1) обов'язкова медіація в усіх трудових спорах;
- 2) залучення медіатора за ініціативою суду;
- 3) залученням медіатора за ініціативою суду за клопотанням однієї зі сторін або обох сторін трудового спору.

Розглянемо більш детально запропоновані варіанти. Перший варіант пов'язаний із застосуванням обов'язкової медіації в усіх трудових спорах. У цьому контексті викликає інтерес експериментальний англійський досвід запровадження судової медіації. Так, у звіті Міністерства юстиції Англії і Уельса⁵⁴, опублікованому у 2007 році, наведений порівняльний аналіз двох програм судової медіації, реалізованих на базі Центрального Лондонського суду графства:

- програми добровільної медіації, що діє з 1996 р. (VOL), та
- експериментальної програми «квазіобов'язкової» медіації (ARM), яка проводилася в суді з квітня 2004 року по березень 2005 року.

Програма добровільної медіації полягала в тому, що після подання позовної заяви всім указаним у ній сторонам розсилалася інформація про медіацію із пропозицією взяти участь у примирній процедурі. У разі згоди сторони сплачували 100 фунтів за примирення та отримували можливість проведення медіаційних процедур, що проходили приблизно протягом трьох годин у спеціально відведеному в суді кабінеті.

⁵⁴ Twisting arms: court referred and court linked mediation under judicial pressure [Електронний ресурс] / D. H. Genn, P. Fenn, M. Mason, A. Lane, N. Bechai, L. Gray, D. Vencappa. – Режим доступу: http://www.researchgate.net/publication/32894907_Twisting_arms_court_referred_and_court_linked_mediation_under_judicial_pressure. – Назва з екрану.

Обов'язкова медіація передбачала автоматичне направлення судом сторін до медіації на підставі випадкової вибірки 100 справ на місяць. Сторони зберігали за собою право відмовитися від медіації. У такому разі справа поверталася на розгляд суду. Проте у випадку необґрунтованої відмови від медіації суд міг стягнути судові витрати зі сторони, що виграла справу.

У результаті аналізу даних цього експерименту були зроблені висновки, головний серед яких полягає в тому, що обов'язкова медіація менш ефективна, ніж добровільна. Поділяючи цей висновок, вважаємо, що примусова медіація є не виправданою для застосування, адже один із головних принципів вирішення трудових спорів є принцип соціального діалогу, що передбачає добровільність примирення.

Другий варіант передбачає залучення медіатора за ініціативою суду. Адже суд на попередньому судовому засіданні може встановити, що сторони не проводили попередніх переговорів, а предмет спору дозволяє застосувати медіаційні процедури. Проте навіть у такому випадку слід врахувати фактор самостійного визначення сторонами необхідності медіації, оскільки суд лише повинен постановити ухвалу про відкладення розгляду справи, призначення медіатора з відповідного реєстру НСПП та направлення справи до попередньої зустрічі медіатора зі сторонами спору. Якщо за результатами попередньої зустрічі сторони трудового спору погодяться на медіацію, суд постановляє ухвалу про призупинення розгляду справи. Якщо сторони трудового спору не висловлять бажання підписати медіаційну угоду та проходити процедуру примирення, за клопотанням сторін суд повинен відновити провадження. Слід зазначити, що значно спростить застосування медіаційних процедур наявність розроблених бланків анкет для опитування сторін, клопотання, медіаційної угоди тощо. При цьому слід врахувати сучасні можливості застосування електронного документообігу, що може суттєво полегшити правозастосування даної процесуальної можливості.

Третій варіант передбачає можливість ініціювання медіації сторонами трудового спору. На нашу думку, суд повинен в обов'язковому порядку

призначити медіатора за клопотанням однієї або обох сторін трудового спору. При цьому сам вибір медіатора теж може бути доволі демократичним та передбачати волевиявлення сторін трудового спору.

Окрім того, ч. 5 ст. 130 ЦПК України передбачає можливість виявлення судом факту укладення відповідного договору між сторонами трудового спору про передачу справи третейському суду та у зв'язку з цим суд постановляє ухвалу про залишення заяви без розгляду. За аналогією, сторони трудового спору, укладаючи відповідну угоду про розгляд трудового спору в позасудовому порядку, тим самим беруть на себе зобов'язання у випадку виникнення такого спору вирішувати його у визначений у договорі спосіб. Виявивши цю обставину, суд повинен постановити ухвалу про залишення заяви без розгляду. Тому ч. 5 ст. 130 ЦПК повинна бути доповнена такою можливістю, а саме: *«якщо між сторонами укладено договір про передачу трудового спору на вирішення органом/особою у позасудовому порядку, суд постановляє ухвалу про залишення заяви без розгляду»*.

З огляду на вищенаведене, на нашу думку, у трудових спорах попереднє судове засідання за участю сторін та інших осіб, які беруть участь у справі, повинно набути обов'язкового характеру.

На засіданні першої експертної комісії Міжнародної Асоціації Суддів у Монтевідео 21-24 листопада 2005 року був прийнятий документ під назвою «Висновки “Економіка, юрисдикція та незалежність”», у яких професійні судді зазначили, що «альтернативні засоби вирішення спорів теж можуть бути ефективним способом пошуку виходу із суперечок. Такі засоби краще застосовувати з обоїпільної згоди сторін. В деяких категоріях справ це також відіграє роль в зниженні навантаження на суддів. Важливо, щоб такі заходи пропонувалися сторонам до початку розгляду справи в судді, щоб сторони могли їх відкинути, оскільки в іншому випадку порушується принцип доступу до правосуддя»⁵⁵. Вважаємо, що запровадження практики залучення медіаторів для вирішення трудових спорів може не лише зменшити судове навантаження,

⁵⁵ Міжнародні стандарти незалежності суддів [Електронний ресурс] : зб. документів. – К. : Поліграф-Експрес, 2008. – 184 с. – Режим доступу: http://www.judges.org.ua/article/int_stand.pdf. – Назва з екрану.

а й сприяти оперативному вирішенню справи по суті в найкращий спосіб, адже сторони зможуть отримати перспективу примирення. Залучення з цією метою досвідчених медіаторів, фахівців своєї справи є виправданим підходом.

Система взаємодії інституту медіації і судової системи реалізована в багатьох зарубіжних країнах (зокрема, в окремих землях Німеччини, в Австралії, Канаді, Нідерландах та інших). Наприклад, в Америці та Австралії у програмах судової медіації примирні процедури проводять приватні посередники, яких сторони самостійно обирають зі спеціально підготовлених списків, сформованих у судах. В Австрії аналогічні списки укладає Міністерство юстиції, у Нідерландах – Нідерландський інститут посередництва⁵⁶.

У цьому контексті слід зазначити, що в НСПП існує тривала практика накопичення досвіду щодо вирішення колективних трудових спорів за допомогою незалежних посередників, які проходять спеціальну підготовку, про що отримують відповідний документ. Відповідно до п. 1.2.,1.3. Наказу Національної служби посередництва і примирення від 8 листопада 2008 року м. Київ № 133 «Про затвердження Положення про посередника» посередник – це підготовлена Національною службою посередництва і примирення (далі – НСПП) особа, яка в разі визначення її за спільним вибором сторін колективного трудового спору (конфлікту), набуває статусу незалежного посередника. На даний момент, незалежний посередник – це визначена за спільним вибором сторін колективного трудового спору (конфлікту) особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйнятного рішення.

Відповідно до зарубіжного досвіду медіаторів обирають виходячи із критерію життєвого та професійного досвіду. Як правило, це пенсіонери, колишні судді, адвокати, працівники організацій роботодавців та профспілок, міністерств праці тощо. Але головним критерієм у відборі є досвід врегулювання конфліктів. Рішення щодо призначення медіатора вирішувати

⁵⁶ Калашникова С. И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции / С. И. Калашникова. – М. : Инфоропик Медиа, 2011. – С. 138-139.

трудоий спір ще пов'язують із знанням медіатора специфіки галузі та предмета спору. Так, у Німеччині, у землі Баден-Вюртенберг функції медіатора можуть виконувати адвокати та нотаріуси, у землі Бранденбург до примирення залучають працівників спеціалізованих центрів медіації та примирення⁵⁷. У свою чергу, в Австрії офіційно закріплено професію медіатора⁵⁸. Очевидним є те, що відбір осіб, які мають поряд із професійною компетенцією достатній життєвий та професійний досвід для вирішення трудових спорів, передбачає певні складнощі. Спростить процес відбору можливість залучення вже відібраних, спеціально навчених та готових до виконання цієї відповідальної місії посередників НСПП. У разі необхідності суддя може скористатися такою можливістю та залучити трудового медіатора для проведення примирення між сторонами, про що повинен постановити ухвалу.

Подібну можливість слід розцінювати як право, а не обов'язок судді, тому така процедура не повинна носити обов'язковий характер. Підставою для проведення примирних процедур може бути встановлений судом факт відсутності переговорів із питання позову, або відповідне звернення від сторони спору, або, якщо справи стосуються працівників, що не є членами профспілки і які не мають відношення до колективних угод. На наше переконання, інститут посередництва може бути запроваджений судом і пізніше, безпосередньо на стадії судового розгляду, проте акцентувати увагу ще на досудовій стадії з точки зору специфіки трудових спорів видається виправданим.

Зрозуміло, що процесуальне наповнення можливості залучення *за ухвалою суду НСПП трудового медіатора для проведення примирних процедур* потребує уточнення. У цьому зв'язку виникає декілька запитань. Примирні процедури буде проводити суд чи НСПП? Якщо суд, то у який спосіб? Яка процесуальна дія повинна супроводжувати цей процес? Проведення повинно

⁵⁷ Калашникова С. И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции / С. И. Калашникова. – М. : Инфоропик Медиа, 2011. – С. 139.

⁵⁸ 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.

тривати, бути зупинено чи відкладено? На нашу думку, залучення незалежного посередника повинно відбуватись у позасудовому порядку. При цьому, за результатами такої процесуальної дії суд повинен не *залишити заяву без розгляду* (як це відбувається, якщо сторони уклали угоду про передачу спору на вирішення третейського органу), а під час провадження у справі досудового розгляду на попередньому судовому засіданні за наявних підстав суддя може *постановити ухвалу про зупинення провадження у справі* та водночас призначити трудового медіатора з відповідного Реєстру трудових медіаторів, який формується за сприяння НСПП. У разі, якщо трудовим медіаторам не вдасться схилити сторони до мирової угоди, суд відновлює провадження. Тому, у випадку залучення трудового медіатора краще застосувати ухвалу про зупинення провадження у справі.

При цьому можна запровадити практику, яка використовується в господарському процесі. Мова йде про можливість, визначену у ст. 16 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», щодо компетенції комітету кредиторів прийняти рішення про звернення до господарського суду з клопотанням про відкриття процедури санації, на підставі якого Господарський суд може винести ухвалу про проведення санації боржника та одночасне призначення керуючого санацією. По аналогії, під час розгляду судом трудового спору, він може прийняти рішення про необхідність медіаційних процедур, зупинення провадження у справі та водночас призначення трудового медіатора із відповідного Реєстру. Отже, на етапі провадження у справі досудового розгляду трудового спору про права, що виник між працівником і роботодавцем, можуть проводитися примирні процедури із залученням трудового медіатора. За ухвалою суд призначатиме трудового медіатора для проведення примирних процедур.

Оскільки днем відкриття провадження у справі є день постановлення ухвали про відкриття провадження у справі, а ухвала про відкриття провадження у справі повинна відповідати певним вимогам, враховуючи можливість проведення примирних процедур, на нашу думку, в ухвалі про

відкриття провадження у справі повинні бути зазначені не лише вимоги ч. 5 ст. 122 ЦПК, а і пропозиція позивачу та відповідачу письмово звернутися до суду із проханням розгляду спору за участю трудового медіатора та роз'яснення сторонам наслідків таких процесуальних дій.

Підставою для залучення трудового медіатора може бути і клопотання обох сторін трудового спору. У такому випадку суд повинен задовольнити клопотання сторін. Підставою для залучення трудового медіатора може бути і виявлений факт відсутності переговорів між сторонами трудового спору в позасудовому порядку та якщо стороною трудового спору є працівник, який не є членом професійної спілки. У такому випадку рішення про залучення трудового медіатора приймає суд.

На нашу думку, трудовий медіатор повинен залучатися до вирішення трудового спору на умовах, прирівняних до народних засідателів. Ухвала про призначення трудового медіатора повинна надсилатися сторонам трудового спору та, враховуючи сучасні можливості електронного документообігу – на електронну пошту Національної служби посередництва і примирення.

Після узгодження особи трудового медіатора, останній має надіслати сторонам пропозиції щодо організаційної зустрічі, де і з'ясовуються місце та час проведення медіації. Роботодавець як сторона трудового спору зобов'язаний надати приміщення та організаційно забезпечити діяльність трудового медіатора. За зверненням сторін спору Національна служба посередництва та примирення повинна надати необхідну організаційну підтримку у вирішенні трудового спору.

Результативним завершенням примирення сторін за участю трудового посередника є укладення мирової угоди. Видається доцільним, якщо після завершення роботи трудовий медіатор направить суду звіт про свою роботу, мирову угоду, або, у разі її відсутності, свої рекомендації щодо вирішення спору.

Мирова угода – це компромісне, добровільне вирішення трудового спору між сторонами трудового спору, яка укладається в письмовій формі і підписується сторонами.

Суд повинен сприяти укладенню між сторонами мирової угоди. Перед початком розгляду справи по суті та після закінчення дослідження доказів суд зобов'язаний з'ясувати обставини щодо можливого укладення між сторонами трудового спору мирової угоди.

Суд, постановляє ухвалу про мирову угоду, у якій визначає строки її виконання та закриває провадження у справі.

У мировій угоді має зазначатися:

- 1) зміст домовленостей, що відповідають предмету трудового спору та чинному законодавству;
- 2) інформація про обов'язковий характер виконання взятих зобов'язань;
- 3) можливість застосування цивільно-правової відповідальності за невиконання предмету домовленостей;

У випадку укладення мирової угоди суд має постановити ухвалу, у якій зазначається про зупинення провадження у справі.

Загальним правилом порядку укладення мирової угоди є неможливість поворотного судового розгляду з предмета позовних вимог. У трудових спорах, на жаль, може виникнути ситуація, коли навіть після укладення мирової угоди сторона може не виконувати в добровільному порядку взяті на себе зобов'язання. Тому в цій категорії спорів у разі невиконання мирової угоди за клопотанням однієї зі сторін, суд постановляє ухвалу про продовження провадження у справі.

У разі, якщо сторони не погоджуються укласти мирову угоду, на нашу думку, суд:

- 1) постановляє ухвалу про поновлення судового провадження з розгляду справи;
- 2) уточнює позовні вимоги та заперечення проти позову;
- 3) уточнює склад осіб, які братимуть участь у справі;

4) з'ясовує, які докази будуть надані сторонами та встановлює строки їх подання;

5) за клопотанням сторін суд вирішує питання щодо витребування доказів, виклику свідків, участі у справі перекладача та осіб, які надають правову допомогу, вирішує питання щодо судових доручень з питання збирання доказів;

б) за клопотанням сторін суд вирішує питання щодо вжиття заходів про забезпечення позову;

7) на підставі клопотань сторін суд вчиняє інші дії підготовчого характеру, пов'язані з підготовкою справи до судового розгляду;

8) постановляє ухвалу суду про закінчення попереднього судового засідання, у якій зазначає про час і місце розгляду справи.

Відповідно до ст. 130 ЦПК України попереднє судове засідання не є обов'язковим. Питання про необхідність його проведення вирішується суддею під час відкриття провадження у справі.

Враховуючи необхідність з'ясування суддею обставин примирення сторін трудового спору виникає необхідність в обов'язковості попереднього розгляду спору із зазначеної категорії спорів. Адже попередній розгляд справи повинен проводитися з метою з'ясування можливостей сторін щодо врегулювання трудового спору до безпосереднього судового розгляду. Саме тому попередній судовий розгляд справи повинен здійснюється суддею у формі судового засідання за обов'язковою участю сторін спору (або/та їхніх представників) та третіх сторін.

У разі нез'явлення у судове засідання осіб на попередній судовий розгляд, а також у разі відсутності письмового повідомлення стороною суду причин свого нез'явлення суд повинен мати можливість постановити ухвалу про відкладення розгляду справи на певний строк, а у випадку, якщо суду відомо про ухилення сторони від з'явлення до суду, накласти адміністративне стягнення (штраф) за порушення вимог процесуального законодавства. Подібні заходи сприятимуть процесуальній дисципліні, а отже виступатимуть

додатковою гарантією розгляду справи в короткий термін. Ухвала про запровадження адміністративного стягнення повинна мати остаточний характер та не підлягати оскарженню. Лише за наявності виняткових обставин таке адміністративне стягнення може бути скасовано суддею, який постановив ухвалу.

Одним із перших питань, які виникають під час досудового розгляду, у тому числі і якщо суд не вважає доцільним залучати трудового посередника, є з'ясування можливості укладення мирової угоди. Тому суд з метою врегулювання трудового спору в порядку досудового розгляду повинен з'ясувати у сторін трудового спору (їхніх представників), за яких умов вони погоджуються укласти мирову угоду.

Якщо всі можливості примирення, на думку суду, вичерпано, суд уточнює позовні вимоги або заперечення проти позову, вирішує питання про склад осіб, які братимуть участь у справі, визначає факти, які необхідно встановити для вирішення спору і які з них визнаються кожною стороною, а які підлягають доказуванню, з'ясовує, які докази подані чи подаються на попередньому судовому засіданні кожною стороною для обґрунтування своїх доводів чи заперечень щодо невизнаних обставин та вчиняє інші необхідні процесуальні дії щодо підготовки справи до судового розгляду. Про процесуальні дії, які необхідно вчинити до судового розгляду, суд постановляє ухвалу.

Таким чином, провадження у справі досудового розгляду як процесуальна форма підготовки справи з трудових спорів повинно включати в обов'язковому порядку попереднє судове засідання та у випадках, визначених законом, передбачати застосування судової медіації.

4. Особливості складу суду та провадження у трудових спорах

Провадження у трудових спорах, з одного боку, здійснюється на загальних засадах розгляду цивільних справ, а з іншого – має суттєві відмінності, адже зазначена категорія спорів вимагає більш гнучкого та оперативного розгляду з мінімізацією формальних процедур.

Однією з особливостей розгляду є склад суду, зокрема можливість розгляду спорів поряд з професійними суддями і непрофесійними суддями. Такий відомий у світі підхід застосовується не випадково. Адже метою правосуддя є не просто відновлення порушеного права шляхом дотримання процесуальної форми, а, передусім, відновлення справедливості. Професійний суддя під час розгляду справи діє відповідно до процесуальної форми, яка регламентується цивільним процесуальним законодавством. Формально всі учасники процесу мають діяти відповідно до процесуальної форми та керуватися нормами чинного законодавства. Але законодавство не є досконалим, не завжди враховує всю сукупність обставин, що склалися на даний момент, а в Україні почасти буває просто «заполітизованим». В такому випадку нівелюється сама суть правосуддя, адже не дотримується справедливості. До слова в англосаксонській правовій системі, не дивлячись на дещо інші підходи до формування норм права, проблема «справедливого права» теж є актуальною. Недаремно, Джером Френк аналізуючи «юридичний реалізм» спробував дати визначення права з точки зору пересічного людини «для будь-якої конкретної звичайної особи право, коли брати до уваги якусь конкретну сукупність фактів, є постановою суду з огляду на ті факти тією мірою, якою ця постанова впливає на ту конкретну особу. ... Отже, за будь-якої даної ситуації право – це або 1) реальне право, тобто якась конкретна минула постанова з приводу даної ситуації, або 2) ймовірне право, тобто припущення про якусь конкретну майбутню постанову»⁵⁹. Можливо саме через усвідомлення цієї обставини, Верховний Суд США дотепно назвали «судом

⁵⁹ Джером Френк Юридичний реалізм. Філософія права / За редакцією Джоела Фейнберга, Джулса Коулмена; Пер. з англійської П. Тарашук. – К. : Видавництво Соломії Павличко «Основи», 2007. - С. 182-183.

остаточних припущень»⁶⁰, що яскраво характеризує формування норм права в англосаксонській правовій системі, але не применшує необхідності залучення до прийняття рішень в окремих судових справах непрофесійних суддів.

Залучення до розгляду справ непрофесійних суддів є відомою у світі практикою, яка здобула визнання завдяки розвитку засад правової держави, доступу до правосуддя та «незаангажованості» осіб, які долучаються до правосуддя на непрофесійній основі. Так, у Німеччині підготовка, ведення судових процесів та змістовне обґрунтування прийнятих рішень здійснюється професійними суддями. Якщо на посаді судді в Німеччині наприкінці 2006 р. працювало 20138 осіб, то кількість непрофесійних суддів в Німеччині на даний час приблизно у п'ять разів більша. Державний список Федерального міністерства юстиції вміщує 100000 «непрофесійних суддів країни Німеччини». Із них більше третини (35995) бере участь як судові засідателі в юрисдикції кримінального суду. Інші дві третини поділяються на юрисдикцію судів із трудових справ, соціальних та адміністративних судів, а також з відповідно меншими кількостями – на юрисдикцію фінансових судів та загального судочинства⁶¹. Отже, у Німеччині приблизно 15 тис. непрофесійних суддів долучені до судового провадження під час вирішення трудових спорів.

В Україні, відповідно до вимог с. 118 ЦПК України розгляд цивільних справ у судах першої інстанції провадиться одноособово суддею, який є головуючим і діє від імені суду. У випадках, встановлених ЦПК України, розгляд справ провадиться колегією у складі одного судді і двох народних засідателів, які при здійсненні правосуддя керуються всіма правами судді. Відповідно до ст. 234 ЦПК України судом у складі одного судді та двох народних засідателів провадиться розгляд справ окремого провадження про: обмеження цивільної дієздатності фізичної особи, визнання фізичної особи недієздатною та поновлення цивільної дієздатності фізичної особи; визнання

⁶⁰ Джером Френк Юридичний реалізм. Філософія права / За редакцією Джоела Фейнберга, Джулса Коулмена; Пер. з англійської П. Тарашук. – К. : Видавництво Соломії Павличко «Основи», 2007. - С. 182.

⁶¹ Хьоланд А. Доступ до права та судів / А. Хьоланд // Збірник факультету юридичної та економічної освіти Університету Мартина Лютера Халле-Вітенберг (Німеччина). Спеціальний випуск: Питання та проблеми розвитку правової держави в Україні за сприяння програми DAAD. – 2009. – 270 с.

фізичної особи безвісно відсутньою чи оголошення її померлою; усиновлення; надання особі психіатричної допомоги в примусовому порядку; обов'язкову госпіталізацію до протитуберкульозного закладу.

З огляду на наведене, інститут народного засідателя в Україні є відомим та процедурно відпрацьованим. Загалом народними засідателями є громадяни України, які у випадках, визначених процесуальним законом, вирішують у складі суду справи разом з професійними суддями, забезпечуючи згідно з Конституцією України безпосередню участь народу у здійсненні правосуддя.

Народні засідателі під час судового засідання користуються усіма правами судді. Відповідно до ст. 57 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» народним засідателем, присяжним є громадянин України, який у випадках, визначених процесуальним законом, вирішує справи у складі суду спільно із суддею (суддями), забезпечуючи згідно з Конституцією України безпосередню участь народу у здійсненні правосуддя. Народні засідателі, присяжні під час розгляду і вирішення справ користуються повноваженнями судді. Народні засідателі, присяжні виконують обов'язки, визначені пунктами 1-5 частини четвертої статті 54 зазначеного Закону.

Відповідно до ст. 58 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» до списку народних засідателів у кількості, зазначеній у поданні голови суду, включаються громадяни, які постійно проживають на території, на яку поширюється юрисдикція відповідного суду, відповідають вимогам статті 59 цього Закону і дали згоду бути народними засідателями.

Список народних засідателів затверджується рішенням відповідної місцевої ради на чотири роки і переглядається в разі необхідності, але не рідше ніж раз на два роки. Список народних засідателів публікується у друкованих засобах масової інформації відповідної місцевої ради.

При цьому, в Україні, не практикується залучення народних засідателів під час вирішення трудових спорів. Натомість в зарубіжних країнах цей досвід широко запроваджується.

У Франції суди з трудових справ, які іменуються прюдомінальними судами (від французького «prud'homme» – старофранцузької назви людини визнаної мудрості та чесності), діють з 1806 року і розглядають індивідуальні спори між працівником і роботодавцем, що випливають із трудового договору і учнівського договору, а також позови про відшкодування шкоди, заподіяної в результаті нещасних випадків на виробництві. Судді судів із трудових спорів висувуються організаціями роботодавців і профспілками та обираються на 5 років. Вибори суддів здійснюються кожною із сторін за окремими виборними колегіями: для робітників, службовців і підприємців⁶².

У Великобританії судді з трудових справ (промислові суди) на відміну від суддів із трудових справ у Франції, призначаються, а не обираються. Систему промислових судів очолює президент, який призначається лорд-канцлером. Він же складає список осіб, які можуть бути судьями таких судів. Справи у таких судах розглядаються у складі голови – професійного юриста і двох суддів-непрофесіоналів, які відбираються регіональним головою суду для кожної конкретної справи із списків, що складаються міністром праці після консультацій з профспілками і організаціями роботодавців⁶³.

Суди з трудових справ ФРН (які складається з трьох інстанцій: судів з трудових справ першої інстанції, які розглядають справи по суті; земельних судів з трудових справ, які розглядають апеляції на рішення судів нижчої інстанції; Федерального суду з трудових справ, який є верховною судовою інстанцією, що може змінити або відмінити рішення будь-якого трудового суду) покликані розглядати спори між роботодавцями й індивідуальними працівниками з питань оплати праці, надання відпусток, звільнення, а також конфлікти між профспілками й об'єднаннями підприємців. Очолює цю систему Федеральний суд з трудових справ у м. Кассель, що складається з п'яťох сенатів. У кожній із земель ФРН є один, а в Північному Рейні-Вест-фалії - два суди землі з трудових справ. У таких судах створюються колегії в складі одного

⁶² Чанишева Г.І. Спеціалізована трудова юстиція у країнах Європи: досвід для України / Г. І. Чанишева // Вісник Вищої ради юстиції. – 2010. - № 2. – С. 75.

⁶³ Там само. – С. 76.

фахового судді і двох або чотирьох (залежно від категорії справи) «почесних суддів», що представляють інтереси підприємців і робітників. Суди землі з трудових справ виступають як апеляційна інстанція, у якій оскаржуються рішення нижчестоящих судів⁶⁴. Таким чином, поряд із професійними судьями судочинство здійснюють непрофесійні судді, найчастіше, це юристи практики, досвідчені особи у сфері соціально-трудових правовідносин. Життєва мудрість та компетенція цих осіб є гарантом прийнятих рішень, адже суди на такій основі функціонують не одне десятиліття, а тому перевірені практикою. Такий підхід формує й більшу довіру до судової системи в цілому, надає нового статусу організаціям працівників та роботодавців. Важливим моментом у такому підході є змістовне інше відношення до соціального діалогу, адже сторони соціально-трудових правовідносин набувають не декларативних, а реальних ознак соціального партнерства, демонструють готовність до розробки та прийняття сумісних рішень, здобувають досвід спільної співпраці.

Окремої уваги заслуговує підхід щодо вирішення трудових спорів в судах загальної юрисдикції Італії де розглядається більшість трудових спорів⁶⁵. Хоча справи розглядаються у звичайних судах, в Італії існує процедура особливого вирішення спорів так званими спеціальними судовими складами в судах загальної юрисдикції. Власне «трудових судів» в Італії не існує, проте трудові спори про права зазвичай стають об'єктами більш швидкої процедури, у порівнянні із іншими справами і їх можуть розглядати судді, що мають спеціальну підготовку, яких називають «преторе». Як правило, це молоді судді, що проявляють нахил до вирішення трудових спорів. Процедура розгляду справ є більш оперативною та спрощеною у порівнянні із розглядом інших цивільних справ. Зокрема, преторе частіше, ніж інші судді використовують усні свідчення свідків та виносять рішення відразу по закінченню слухань. У разі незадоволення рішенням преторе, існує можливість подання скарги в

⁶⁴ Годованець В. Ф. Конституційне право України / В. Ф. Годованець [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://textbooks.net.ua/content/view/3366/20/>

⁶⁵ Забрамная Е. Ю., Шмелева Н. С. Обзор систем разрешения трудовых споров, применяемых в развитых странах / Е. Ю. Забрамная, Н. С. Шмелева [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/4/>

апеляційний суд – трибунал, який складається із трьох суддів, що спеціалізуються на трудових спорах. Також спори про права можна оскаржити до спеціальної колегії Верховного суду Італії, яка теж займається виключно трудовими спорами. До слова звернення до італійського судочинства з трудових питань є безоплатним. Такий підхід повністю задовольнив суспільство, яке до запровадження цього підходу (до 1973 року, коли законом ця система запрацювала в Італії) активно дискутувало про створення трудових судів.

Україна потребує «свіжих» підходів до питань захисту права на працю. Однією із новацій може бути пропозиція щодо формування складу суду, що вирішуватиме спори з трудових правовідносин у складі одного професійного та двох непрофесійних суддів. При цьому професійний суддя, на нашу думку, повинен спеціалізуватися на вирішенні трудових спорів. Така можливість, є більш вдалою з нашої точки зору.

Вважаємо за необхідне доповнити зміст цієї норми положенням щодо формування списку народних засідателів за пропозиціями сторін соціального діалогу, а саме організацій профспілок та роботодавців. Такі пропозиції будуть побудовані за принципом належної кваліфікації, життєвого та професійного досвіду. Доповнити, на нашу думку, слід і ст. 59 Закону, що визначає вимоги до народного засідателя, а саме: народним засідателем, присяжним може бути громадянин України, який досяг тридцятирічного віку і постійно проживає на території, на яку поширюється юрисдикція відповідного суду. Народні засідателі, що залучаються до вирішення трудових спорів, повинні мати досвід у сфері соціально-трудова правовідносин.

У зв'язку із вищенаведеним потребує доповнення і ст. 61 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» щодо залучення народних засідателів до виконання обов'язків у суді, а саме: у трудових спорах суд за письмовою згодою народних засідателів може залучати їх до здійснення правосуддя більше одного місяця на рік. Подібна пропозиція продиктована тим, що до участі в судовому засіданні як народні засідателі можуть залучатися пенсіонери, які

мають досвід, компетенцію та достатню кількість вільного часу для здійснення суспільно-корисної діяльності.

Народні засідателі під час участі у судовому засіданні користуються відповідними державними гарантіями, визначеними у ст. 62 Закону України «Про судоустрій та статус суддів», а саме: народним засідателям, присяжним за час виконання ними обов'язків у суді в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України, виплачується винагорода. Їм відшкодовуються витрати на проїзд і наймання житла, а також виплачуються добові. Зазначені виплати здійснюються територіальними управліннями Державної судової адміністрації України за рахунок коштів Державного бюджету України.

За народними засідателями і присяжними на час виконання ними обов'язків у суді за місцем основної роботи зберігаються всі гарантії та пільги, передбачені законом. Час виконання народним засідателем чи присяжним обов'язків у суді зараховується до всіх видів трудового стажу. Звільнення народного засідателя чи присяжного з роботи або переведення на іншу роботу без його згоди під час виконання ним обов'язків у суді не допускається.

На народних засідателів та присяжних поширюються гарантії незалежності і недоторканності суддів, установлені законом, на час виконання ними обов'язків зі здійснення правосуддя. За обґрунтованим клопотанням народного засідателя, присяжного заходи безпеки щодо нього можуть уживатися і після закінчення виконання цих обов'язків⁶⁶.

Таким чином, на нашу думку, слід передбачити можливість, окрім одноосібного розгляду спорів професійним суддею, розгляд трудових спорів із народними засідателями за відповідною заявою обох сторін у трудовому спорі. При цьому, ми вважаємо, що трудові спори, у яких стороною спору є професійна спілка, повинні розглядатися колегією у складі одного судді і двох народних засідателів. Народні засідателі, здійснюючи правосуддя, повинні користуватися всіма правами судді. Кандидатури народних засідателів у

⁶⁶ Про судоустрій і статус суддів [Електронний ресурс] : Закон України від 7 липня 2010 р. № 2453-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – №№ 41/42, 43, 44/45. – Ст. 529. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-05>. – Назва з екрану.

трудових спорах мають призначатися за узгодженням із професійною спілкою/організацією професійної спілки та роботодавцем /об'єднанням роботодавців та Національною службою посередництва та примирення.

На відміну від складу суду, сам порядок розгляду трудових спорів, на нашу думку, повинен відбуватися за загальними правилами, встановленими ЦПК України, але при цьому з огляду на характер спору видається доцільним передбачити окремі елементи, що спрощують провадження.

Так, наприклад, у разі нез'явлення в судове засідання відповідача, третьої особи чи їх представників із поважної причини розгляд судової справи повинен бути відкладений. В такому випадку, розгляд справи повинен, а не може бути відкладений. Як відомо, відповідно до змісту ч. 2 ст. 169 ЦПК України неявка представника в судове засідання без поважних причин або неповідомлення ним про причини неявки не є перешкодою для розгляду справи. За клопотанням сторони та з урахуванням обставин справи суд може відкласти її розгляд. На нашу думку, якщо сторона повідомляє про неможливість за поважної причини бути присутньою на засіданні, суд повинен відкласти засідання.

Натомість у разі відсутності поважних причин нез'явлення, суд за клопотанням іншої сторони може розглядати справу на підставі наявних доказів відповідно до вимог прийняття заочного рішення. У випадку повторного нез'явлення позивача до судового засідання без поважних причин суд повинен залишити справу без розгляду. Зазначена пропозиція виходить з того, що сторони, відповідно до закону користуються рівними процесуальними правами та на них покладено рівні процесуальні обов'язки. Але законодавець створює лише можливість користуватися рівними правами. У разі, якщо одна із сторін ігнорує цю можливість, суд повинен мати спосіб реагування на таку сторону та водночас не применшувати права іншої сторони. Тому розгляд справи судом за клопотанням іншої сторони на підставі наявних доказів відповідно до вимог прийняття заочного рішення не створює порушення процесуальних прав іншої сторони.

Наступне питання, пов'язане із можливістю суду за клопотанням сторін сприяти витребуванню доказів, необхідних для вирішення трудового спору.

Відповідно до ст. 137 ЦПК України у випадках, коли щодо отримання доказів у сторін та інших осіб, які беруть участь у справі, є складнощі, суд за їх клопотанням зобов'язаний витребувати такі докази. Клопотання про витребування доказів має бути подано до або під час попереднього судового засідання, а якщо попереднє судове засідання у справі не проводиться, - до початку розгляду справи по суті із долученням відомостей про неможливість отримання таких доказів особисто стороною або іншою особою, яка бере участь у справі. У заяві про витребування доказів має бути зазначено, який доказ вимагається, підстави, за яких особа вважає, що доказ знаходиться в іншій особі, обставини, які може підтвердити цей доказ. Докази, які вимагає суд, направляються до суду безпосередньо. Суд може також уповноважити заінтересовану особу, яка бере участь у справі, одержати доказ для представлення його суду. Особи, які не мають можливості подати доказ, який вимагає суд, взагалі або у встановлені судом строки, зобов'язані повідомити про це суд із зазначенням причин протягом п'яти днів з дня отримання ухвали. За неповідомлення суду про неможливість подати докази, а також за неподання доказів, у тому числі і з причин, визнаних судом неповажними, винні особи несуть відповідальність, встановлену законом. Притягнення винних осіб до відповідальності не звільняє їх від обов'язку подати суду докази. За клопотанням сторони суд інформує в судовому засіданні про виконання його вимог щодо витребування доказів.

В зазначеній статті не заперечується право сторін самостійно збирати та подавати докази до суду. Проте у випадку, коли подання того чи іншого доказу для осіб, які беруть участь у справі, становить певні складнощі, суд залишає за собою право на витребування доказів та реагування на бездіяльність сторони на вимогу суду про витребування доказу. Тобто, наприклад, якщо для працівника витребування доказу перебуває поза межами його контролю та правомірного впливу та об'єктивно не залежать від його волі та можливостей. Зрозуміло, що

працівник зважаючи на належність доказів та допустимість засобів доказування повинен довести у судовому порядку обставини, що підтверджують складнощі отримання доказів, або вказати на підстави, за яких вважає, що докази знаходяться в іншій особі. В такому випадку, суд, як носій владних повноважень повинен відреагувати на клопотання працівника та спонукати роботодавця надати необхідний доказ. При цьому, особи, які не мають можливості подати доказ, який вимагає суд, взагалі або у встановлені судом строки, зобов'язані повідомити про це суд із зазначенням причин протягом п'яти днів з дня отримання ухвали. Таке повідомлення повинно бути письмовим. Причини неможливості подання доказу, який вимагає суд, повинні бути поважними.

У випадку невиконання/несвоєчасного виконання вимоги суду щодо витребування доказів із трудових спорів, на нашу думку, суд повинен мати можливість накладення до сторони-порушника адміністративного стягнення (штрафу), про що суд повинен постановити ухвалу.

На даний момент у разі неподання витребуваних доказів без поважних причин посадова особа може бути притягнута до відповідальності за умисне невиконання судового рішення. Відповідно до ст. 382 КК України умисне невиконання службовою особою вироку, рішення, ухвали, постанови суду, що набрали законної сили, або перешкоджання їх виконанню карається штрафом від п'ятисот до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням волі на строк до трьох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років. Тобто гіпотетично суд може притягнути до юридичної відповідальності роботодавця, але ця відповідальність є кримінальною.

Для фізичних осіб існує можливість до притягнення до адміністративної відповідальності за прояв неповаги до суду за ст. 185³ КпАП України, яка передбачає адміністративну відповідальність у вигляді штрафу від двадцяти до ста неоподаткованих мінімумів доходів громадян за неповагу до суду, що виражалась у злісному ухиленні від явки в суд свідка, потерпілого, позивача,

відповідача або в невідкоренні зазначених осіб та інших громадян розпорядженню головуючого чи в порушенні порядку під час судового засідання, а так само вчинення будь-ким дій, які свідчать про явну зневагу до суду або встановлених у суді правил. В принципі неподання доказів на вимогу суду можна вважати «зневагою до суду», проте, вважаємо доцільним доповнити ст. 185³ КпАП України підставою для застосування адміністративної відповідальності у вигляді штрафу за ненадання без поважної причини доказів суду. Ухвала про запровадження адміністративного стягнення повинна мати характер остаточної та не мати перспективи оскарження. Це зумовлено необхідністю дисциплінувати сторони та сприяти вирішенню трудового спору швидко та оперативно. За наявності виняткових обставин таке адміністративне стягнення може бути скасовано суддею, який постановив ухвалу.

Вважається доцільним надати суду можливість реагування на протидію сторони трудового спору щодо вирішення трудового спору та вчинення нею дій щодо затягування процесу розгляду справи. При цьому під протидією розгляду судової справи ми розуміємо навмисне невиконання вимог суду з надання доказів, погроза свідкам з метою їхньої неявки в судове засідання чи зміни своїх пояснень. А затягування судового процесу – це навмисне нез'явлення до судового засідання, чинення тиску на інших осіб щодо нез'явлення до суду, надання неправдивих пояснень, пов'язаних із нез'явленням до суду.

У разі виявлення факту протидії розгляду судової справи та затягування судового процесу суддя теж повинен мати право накладати адміністративне стягнення. Зрозуміло, що суд може скористатися своїм правом на застосування адміністративного стягнення лише у крайньому випадку, але сама можливість такої суворої дії, на нашу думку здатна сформувати відповідальне ставлення сторін до судового процесу та до виконання взаємних зобов'язань.

Потребують обговорення і строки звернення до суду з питань трудових спорів. Ми вважаємо, що до трудових спорів повинен застосовуватися загальний строк позовної давності щодо можливості звернення до суду з

трудових спорів - *три* роки з дня, коли особа дізналася або повинна була дізнатися про порушення свого права.

Враховуючи специфіку трудових правовідносин, встановлення загального терміну позовної давності для всіх категорій справ є недоцільним. Так, у разі оскарження звільнення, переведення на іншу роботу, відмови в укладені трудового договору працівник повинен мати право на звернення до суду протягом *тримісячного* терміну з дня, коли особа дізналася або повинна була дізнатися про порушення свого права. Слід зберегти і можливість звернутися до суду в разі невиконання заробітної плати і будь-яких інших виплат, що належать працівникові, – *без обмеження строком*.

У випадку визнання акції протесту незаконною строк звернення до суду повинен бути водночас скороченим та достатнім для реагування. На нашу думку, *сім* днів для звернення до суду в такому випадку відповідає таким критеріям. Такий же строк слід встановити у випадку звернення до суду щодо скасування рішення трудового арбітражу. У разі пропуску такого строку за заявою позивача такий строк може бути поновлений судом в разі наявності щодо цього поважних причин. За відсутності такої заяви суд повинен відмовити у відкритті провадження у справі.

Питання поновлення строку за зверненням до суду у трудових правовідносинах повинно розглядатися судом у попередньому судовому засіданні відповідно до ст. 130 ЦПК України. Присутність позивача в такому випадку, на нашу думку, є обов'язковою.

Не менш важливими є строки щодо розгляду судом справи. Суд повинен розглянути справу протягом розумного строку, але, на наш погляд, цей строк не повинен бути більшим, ніж три місяці. У виключному випадку строк може бути продовжений судом, але не більше як на один місяць.

При цьому позасудовий розгляд справи не повинен включатися до строку судового розгляду трудового спору.

Таким чином провадження у спорах, предметом яких є трудові правовідносини, судові провадження в цілому повинно відбуватися за

загальними правилами цивільного процесу. При цьому видається доцільним передбачити можливість формувати склад суду за участю народних засідателів, склад яких визначається за участю відповідних організацій роботодавців та профспілок. Подібне залучення «непрофесійних» суддів може позитивно вплинути на процес розгляду трудових спорів та видається особливо актуальним у випадку вирішення спорів, пов'язаних із невиконанням умов колективного договору, угоди, за заявою сторін спору та в інших, передбачених законом випадках.

5. РОЗДІЛ IV-1 ПРОВАДЖЕННЯ У ТРУДОВИХ СПОРАХ

Стаття 290¹. Законодавство про порядок вирішення трудових спорів

1. Вирішення трудових спорів здійснюється відповідно до Конституції України, цього Кодексу та Закону України «Про порядок вирішення трудових спорів».

2. Якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, передбачено інші правила, ніж встановлено цим Кодексом, застосовуються правила міжнародного договору.

3. Проведення з трудових спорів здійснюється відповідно до законів, чинних на час вирішення справи.

4. Закон, який встановлює нові обов'язки, скасовує чи звужує права, належні учасникам трудового спору, чи обмежує їх використання, не має зворотної дії в часі.

Стаття 290². Право на звернення до суду у трудових спорах

1. Кожна фізична чи юридична особа, що є стороною трудових правовідносин, а також належним чином уповноважений представник групи працівників чи всього трудового колективу може звернутися до суду за захистом своїх порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів у сфері трудових правовідносин, що є предметом спору про права, визначеного у Законі України «Про порядок вирішення трудових спорів».

2. Національна служба посередництва і примирення відповідно до Закону України «Про порядок вирішення трудових спорів» має право на звернення до суду з метою накладення адміністративних санкцій на сторону трудового спору, що ухиляється від своїх прямих обов'язків під час вирішення трудового спору.

Стаття 290³. Особливості судового порядку вирішення трудових спорів

1. Трудові спори про права розглядаються судами загальної юрисдикції на засадах спеціалізації, викладених у цьому Кодексі та Законі України «Про порядок вирішення трудових спорів».

2. Виключно в судовому порядку розглядаються справи у випадку індивідуального звернення щодо:

- 1) поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудових відносин, зміни формулювання причин і дати звільнення, оплати часу вимушеного прогулу, викликаного незаконним звільненням працівника з роботи;
- 2) не виплати заробітної плати та інших виплат, що належать працівникові;
- 3) відмови у прийнятті на роботу;
- 4) визнання акції протесту незаконною; скасування рішення трудового арбітражу у випадках, визначених законодавством.

3. У випадках, передбачених частиною четвертою цієї статті, трудовий спір розглядається колегіально у складі професійного судді та народних засідателів, які пропорційно представлені сторонами найманих працівників та роботодавців і мають досвід із соціально-трудова питань.

4. Розгляд трудового спору колегіально здійснюється у разі:

- 1) Поданої узгодженої заяви від обох сторін трудового спору;
- 2) У разі необхідності тлумачення змісту колективного договору укладеного сторонами в установленому порядку.

5. Цивільні справи у трудових спорах за заявою обох сторін спору розглядається колегією у складі одного судді і двох народних засідателів, які при здійсненні правосуддя користуються всіма правами судді. Головуючим колегії є суддя. Кандидатури народних засідателів у трудових спорах призначаються за узгодженням із професійною спілкою/організацією професійної спілки та роботодавцем /об'єднанням роботодавців та Національною службою посередництва та примирення.

Стаття 290⁴. Форма та зміст позовної заяви

1. Звернення до суду з трудового спору відбувається у формі позовної заяви, вимоги до якої зазначені у ст. 119 цього Кодексу.
2. Залежно від предмету спору до позовної заяви в обов'язковому порядку додаються копія трудового та/або колективного договору.

Стаття 290⁵. Строки звернення до суду при наявності трудового спору

1. Працівник може звернутись до суду з трудового спору протягом *трьохмісячного* терміну. Строк починає свій відлік із дня, коли працівнику стало відомо, про те, що його право було порушено. Строк завершується у двадцять четвертій годині останнього дня третього календарного місяця.
2. В разі пропуску такого строку за заявою позивача, такий строк може бути поновлений судом в разі наявності щодо цього поважних причин. При відсутності такої заяви суд відмовляє у відкритті провадження у справі.
3. Питання поновлення строку на звернення до суду в трудових правовідносинах розглядається судом в попередньому судовому засіданні відповідно до ст. 130 цього Кодексу. Присутність позивача в такому випадку є обов'язковою.
4. Розгляд спорів, щодо виплат заборгованої заробітної плати, інших виплат, строком позовної давності не обмежуються.

Стаття 290⁶ Попередній розгляд справи

1. Попередній розгляд справи проводиться з метою з'ясування можливостей сторін, щодо врегулювання трудового спору до безпосереднього судового розгляду.
2. Попередній судовий розгляд справи здійснюється суддею у формі судового засідання за обов'язковою участю сторін спору (або/та їхніх представників) та третіх сторін.
3. У разі нез'явлення у судові засідання осіб, зазначених у частині другої даної статті, а також у разі відсутності письмового повідомлення стороною суду про причини свого нез'явлення, суд постановляє ухвалу

про відкладення розгляду справи на строк до *десяти* днів та у разі повторного нез'явлення до суду без належного повідомлення стороною причин такого нез'явлення, суд може накладити адміністративне стягнення (штраф) у розмірі однієї мінімальної заробітної плати за порушення вимог процесуального законодавства.

4. Ухвала про запровадження адміністративного стягнення є остаточною та оскарженню не підлягає. При наявності виключних обставин таке адміністративне стягнення може бути скасоване суддею, який постановив ухвалу.
5. З метою врегулювання трудового спору в порядку досудового розгляду, суд з'ясовує у сторін трудового спору (їхніх представників) за яких умов, вони погоджуються укласти мирову угоду. У разі, якщо суддя приймає рішення про запровадження досудової стадії вирішення трудового спору шляхом залучення трудового медіатора, він постановляє про це ухвалу.
6. Ухвала надсилається Національній службі посередництва і примирення, яка у *строк до одного місяця* організує проведення досудової стадії вирішення трудового спору за участю трудового медіатора.
7. По завершенні досудової стадії вирішення трудового спору Національна служба посередництва та примирення направляє суду мирову угоду, або, у разі її відсутності, свої рекомендації щодо вирішення спору.
8. У разі, якщо сторони не уклали мирову угоду, суд:
 - 1) уточнює позовні вимоги та заперечення проти позову;
 - 2) уточнює склад осіб, які братимуть участь у справі;
 - 3) з'ясовує, які докази будуть надані сторонами та встановлює строки їх подання;
 - 4) за клопотанням сторін суд вирішує питання щодо витребування доказів, виклик свідків, участі у справі перекладача та осіб, які надають правову допомогу, вирішує питання щодо судових доручень з питання збирання доказів;

- 5) за клопотанням сторін, суд вирішує питання щодо вжиття заходів про забезпечення позову;
 - б) на підставі клопотань сторін, суд вчиняє інші дії підготовчого характеру, пов'язані із підготовкою справи до судового розгляду;
 - 7) постановляє ухвалу суду про закінчення попереднього судового засідання в якій зазначає про час і місце розгляду справи.
9. Попереднє судове засідання у трудових спорах є обов'язковим та проводиться з додержанням загальних правил, встановлених цим Кодексом для судового розгляду з винятками, встановленими даною главою.

Стаття 290⁷ Перерва під час розгляду справи

1. За клопотанням сторін чи їх представників суд може оголосити перерву у розгляді справи. Перерва оголошується у разі:
 - 1) укладення мирової угоди;
 - 2) на час вирішення спору у досудовому порядку;
 - 3) для надання доказів сторонами, третіми особами чи їх представниками;
 - 4) хвороби представників сторін, позивача чи третьої особи;
 - 5) в разі смерті позивача, третьої особи чи їх представників.
2. Перерва між судовими засіданнями не може перевищувати *п'ятнадцяти днів*, а у випадку досудового вирішення трудового спору – *одного місяця*.
3. Після закінчення перерви судовий розгляд поновлюється ухвалою суду.

Стаття 290⁸ Докази

1. Доказами у трудових спорах є лише належні факти.
2. Суд не бере до розгляду докази, які не стосуються предмета доказування.
3. Факти встановлюються на підставі пояснень сторін, третіх осіб, їхніх представників, показань свідків, письмових та речових доказів, зокрема звуко,-відеозаписів, висновків експертів.

4. Обставини справи, які за законом мають бути підтвержені визначеними засобами доказування, не можуть підтверджуватись іншими засобами доказування.

Стаття 290⁹ Процесуальна відповідальність за протидію та затягування процесу розгляду справи

1. Протидія розгляду судової справи – це навмисне невиконання вимог суду з надання доказів, погроза свідкам з метою їхньої неявки у судове засідання, чи зміни своїх пояснень.
2. Затягування судового процесу – це навмисне нез'явлення до судового засідання, чинення тиск на інших осіб, щодо нез'явлення до суду, надання неправдивих пояснень, пов'язаних із нез'явленням до суду.
3. У разі виявлення факту протидії розгляду судової справи та затягування судового процесу суддя може накласти адміністративне стягнення (штраф) у розмірі однієї мінімальної заробітної плати, постановляючи про це ухвалу.

Стаття 290¹⁰ Строки судового розгляду трудового спору

1. Суд розглядає справу протягом розумного строку, але не більше трьох місяців.
2. У разі необхідності строк розгляду трудового спору може бути збільшено, але лише за узгодженням із сторонами спору.
3. Досудовий розгляд справи не включається до строку судового розгляду трудового спору.
4. Суд встановлює строки для подання доказів сторонами, третіми особами чи їх представниками.

Стаття 290¹¹ Судовий розгляд трудових справ

1. Суд розглядає трудові спори за нормами, встановленими цим Кодексом.
2. Суддя повинен сприяти укладенню між сторонами мирової угоди. Зокрема, перед початком розгляду справи по суті та по закінченні

дослідження доказів, суд з'ясовує у сторін питання щодо можливого укладення між сторонами мирової угоди.

3. Суд, постановляє ухвалу про мирову угоду, у якій визначає строки її виконання та закриває провадження у справі.

4. Судовий розгляд справи фіксується технічними засобами.

5. Спрощений розгляд справи фіксуванню не підлягає.

6. У разі нез'явлення у судове засідання відповідача, третьої особи чи їх представників з поважної причини судова справа відкладається. У разі відсутності поважних причин нез'явлення, суд за клопотанням іншої сторони може розглядати справу на підставі наявних доказів, відповідно до вимог прийняття заочного рішення.

7. У випадку повторного нез'явлення позивача до судового засідання без поважних причин, суд залишає справу без розгляду.

Стаття 290¹² Мирова угода сторін трудового спору

1. Мирова угода – це компромісне, добровільне вирішення трудового спору між працівником і роботодавцем, яка укладається у письмовій формі і підписується сторонами.

2. У мировій угоді зазначається:

1) зміст домовленостей, що відповідають предмету трудового спору та чинному законодавству;

2) інформація про обов'язковий характер виконання взятих зобов'язань;

3) можливість застосування цивільно-правової відповідальності за невиконання предмету домовленостей;

3. Про мирову угоду суд постановляє ухвалу у якій зазначає про зупинення провадження по справі. У разі невиконання мирової угоди, за клопотанням однієї із сторін, суд постановляє ухвалу про продовження провадження у справі.

Стаття 290¹³ Зупинення провадження у справі

1. Суд зупиняє провадження у справі, у разі:

- 1) необхідності зміни сторони спору;
- 2) заявленого клопотання про укладення мирової угоди.

Стаття 290¹⁴ Спрощений розгляд трудових спорів

1. Спрощений розгляд трудових спорів здійснюється за правилами наказного провадження і може мати місце у випадку:
 - 1) стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові заробітної плати;
 - 2) стягнення соціальних виплат, у зв'язку із тимчасовою непрацездатністю;
 - 3) виплат, щодо відшкодуванням роботодавцем шкоди здоров'ю працівника, розмір якої визначений судом;
 - 4) стягнення утриманих із заробітної плати, але не сплачених аліментів;
 - 5) стягнення матеріальних збитків, спричинених працівником, у разі укладення із ним договору про повну матеріальну відповідальність.

Стаття 290¹⁵ Рішення суду з трудових спорів

1. Вимоги до рішення суду з трудових спорів відповідають загальним вимогам до рішення суду, визначеним у цьому Кодексі.
2. В описовій частині рішення суду зазначається:
 - 1) позиція позивача та відповідача відносно трудового спору;
 - 2) позиція позивача та відповідача щодо можливостей укладення мирової угоди щодо трудового спору;
 - 3) покази свідків, які брали участь у справі, суть інших доказів, які були предметом дослідження у судовому засіданні;
3. У мотивувальній частині зазначається:
 - 1) факти, які суд бере до уваги та які відкидає;
 - 2) посилання на нормативно-правові акти, які стосуються конкретних трудових спорів, матеріальні та процесуальні норми, якими керувався суд;
4. У резолютивній частині зазначаються:

- 1) зазначення про задоволення позову чи задоволення частково, чи відмовлено у задоволенні позову;
 - 2) висновки суду з кожної вимоги окремо;
 - 3) стягнення судових витрат;
 - 4) строки та порядок набрання рішення суду законної сили, можливостей його оскарження; вимог щодо негайного виконання судового рішення, передбачених статтею 367 ЦПК;
 - 5) підпис судді, який ухвалив рішення.
6. Суд скасовує рішення трудового арбітражу у виняткових випадках, передбачених ЦПК.
7. Рішення суду з трудових спорів про права передбачає його негайне виконання.

Стаття 290¹⁶ Виконання рішення суду з трудових спорів

1. Рішення суду з трудових спорів підлягає негайному виконанню.

ВИСНОВКИ

З огляду на вищенаведене, слід зробити наступні висновки:

1. Реалізація захисту права на працю включає широкий спектр правових інструментів, серед яких судовий захист завжди відіграватиме важливу роль. Саме безспірне право на звернення до суду та очікування на справедливий розгляд справи здатне дисциплінувати учасників правовідносин, наблизити Україну до правової держави. Лише сторони соціально-трудового конфлікту вправі визначати яким способом вирішення правового конфлікту їм скористатись: позасудовим чи судовим. Але можливість звернення до суду повинна залишитись гарантованим правом особи на відновлення свого права. Який би спосіб вирішення спору не обрав учасник соціально-трудових правовідносин, держава повинна виступати гарантом не рушійного дотримання права.

2. Нажаль, наявна ситуація у сфері судового вирішення трудових спорів є невтішною. З року в рік зменшується кількість звернень до суду з трудових питань. Дослідження існуючого порядку вирішення трудових спорів в Україні виявило цілий ряд претензій до судового порядку захисту права на працю, зокрема затягування процесу вирішення спору, безвідповідальне ставлення окремих учасників правовідносин до судового провадження, виконання прийнятих у встановлений законом спосіб рішень тощо. За даних умов, одним із інструментів, який здатний удосконалити судовий порядок вирішення трудових спорів є спрощене провадження, що є закономірним та виправданим кроком на шляху оптимізації судового процесу до викликів сьогодення, яке має свою історію та накопичило достатній національний та зарубіжний потенціал для подальшого розвитку. Тим більше, спрощене цивільне судочинство широко застосовується в країнах як дальнього так і ближнього зарубіжжя, повністю відповідає міжнародним принципам здійснення справедливого та ефективного правосуддя та практиці Європейського Суду з прав людини.

3. Підставами спрощеного розгляду трудових спорів, які повинні здійснюватися за правилами наказного провадження і якими, на нашу думку, слід доповнити ЦПК України ст. 290³ є наступні:

1) стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати та інших виплат, що належать працівникові;

2) стягнення матеріальних збитків, спричинених працівником, у разі укладення з ним договору про повну матеріальну відповідальність;

3) оскарження відмови у прийнятті на роботу;

4) визнання акції протесту незаконною;

5) скасування рішення трудового арбітражу;

6) звернення Національної служби посередництва і примирення про накладення адміністративного стягнення у випадку невиконання стороною трудового спору умов договору, що пов'язано з ухиленням сторони від участі в розгляді трудових спорів, невиконання нормативно-правового акта з питань трудових правовідносин, колективного договору, угоди, нормативного акта роботодавця, трудового договору (контракту), що спричинило виникнення трудового спору та порушує наявні права та обов'язки сторін трудового спору.

4. Позов із соціально-трудоових правовідносин можна визначити як звернення до відповідного суду з вимогою про захист суб'єктивних трудових прав, законності або правопорядку, що виходять зі вказаної заявником конфліктної ситуації, спрямованої проти удаваного порушника, та що мають за мету вирішення цього соціально-трудоового конфлікту шляхом відновлення порушеного права, визнання незаконності правового акта роботодавця або застосування адміністративних санкцій спеціально уповноваженим державним органом.

5. Право на позов у трудових спорах передбачає реалізацію *суб'єктивного права* сторони соціально-трудоових правовідносин, що може здійснюватися у зв'язку зі спорами про законність правових актів, виданих роботодавцем, діяльністю організацій сторін соціально-трудоових правовідносин, здійсненням проступків, що порушують правила поведінки та

заборони у сфері соціально-трудо­вих правовідносин, та захист *об'єктивного права*, що здійснюється з метою захисту системи загально-обов'язкових правил поведінки, встановлених державою.

6. Право на позов щодо захисту права на працю має класифікаційні критерії, які залежать від суб'єкта звернення до суду, предмета спору, об'єкта захисту та характеру інтересу, що захищається.

7. З метою створення більш широких можливостей для примирення сторін соціально-трудо­вого спору провадження у справі досудового розгляду як процесуальна форма підготовки справи з трудових спорів повинно включати в обов'язковому порядку попереднє судове засідання та у випадках, визначених законом, передбачати можливість зупинення провадження та одночасне залучення трудо­вого медіатора.

8. Знайомство із зарубіжним досвідом судового розгляду трудових спорів дозволяє зробити висновок про існування у більшості європейських країн трудових судів. В окремих країнах (Італія, Норвегія) спори, пов'язані із трудовими правовідносинами розглядаються в судах загальної юрисдикції. Загальною можна визнати практику спрощення судового провадження у цій категорії спорів та формування складу суду із професійних та непрофесійних суддів. Основним критерієм для непрофесійних суддів є досвід та професіоналізм у сфері вирішення соціально-трудо­вих конфліктів.

9. Доцільною видається можливість, окрім одноосібного розгляду професійним суддею спорів з питань захисту права на працю, розгляд трудових спорів поряд із професійним суддею – народними засідателями за відповідною заявою обох сторін у трудовому спорі. При цьому окремі категорії спорів (трудо­ві спори, у яких стороною спору є професійна спілка або предметом спору є невиконання умов колективного договору) повинні розглядатися колегією у складі одного судді і двох народних засідателів. Народні засідателі, здійснюючи правосуддя, повинні користуватися всіма правами судді. Кандидатури народних засідателів у трудових спорах мають призначатися за узгодженням із професійною спілкою/ організацією професійної спілки та

роботодавцем /об'єднанням роботодавців та Національною службою посередництва та примирення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Twisting arms: court referred and court linked mediation under judicial pressure [Електронний ресурс] / D. H. Genn, P. Fenn, M. Mason, A. Lane, N. Bechai, L. Gray, D. Vencappa. – Режим доступу: http://www.researchgate.net/publication/32894907_Twisting_arms_court_referred_and_court_linked_mediation_under_judicial_pressure. – Назва з екрану.
2. Zapara S. History and prospects of establishment of specialized labour justice in Ukraine/ S. Zapara // Journal of Modern Science. – 2013. - № 3(18). – С. 117-133.
3. 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.
4. Административное право и процесс : [полный курс] / Ю. А. Тихомиров. – [Второе изд., доп. и перераб.]. – М. : Изд-во Тихомирова М. Ю., 2005. – 697 с.
5. Александров Н. Г. Законность и правоотношения в советском обществе / Александров Н.Г. - М.: Госюриздат, 1955. - 176 с.
6. Александров Н. Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма / Н. Г. Александров. – М. : Юрид. лит., 1962. – 271 с.
7. Альтернативное разрешение споров в США / Е. И. Носырева. – М. : Городец, 2005. – 320 с.
8. Аналіз стану здійснення судочинства судами загальної юрисдикції у 2012 р. (за даними судової статистики) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.scourt.gov.ua/clients/vs.nsf/0/37FA7BF4961A1F5AC2257B9B00231848?OpenDocument&CollapseView&RestrictToCategory=37FA7BF4961A1F5AC2257B9B00231848>. – Назва з екрану.

9. Без'пята В. Ф. Судовий захист права на працю : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 – цивільне право і цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право / В. Ф. Безп'ята. – Харків, 2012. – 194 с.

10. Беззубко Л. В. Развитие теории и практики функционирования механизмов государственного управления коллективными трудовыми конфликтами : дис... д-ра наук по гос. упр. : 25.00.02 / Беззубко Лариса Владимировна ; Донецкий гос. ун-т управления. – Донецк, 2005. – 447 с.

11. Безп'ята В. Ф. Форми захисту права на працю / В. Ф. Безп'ята // Право і Безпека. – 2011. – № 2. – С. 112 – 116.

12. Березін Є. Є. Статус Національної служби посередництва і примирення в системі державних органів України [Електронний ресурс] / Є. Є. Березін // Вісник державної служби України. – 2011. – № 1. – Режим доступу:

http://nads.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=CEE6473A79ACB07E44851506BCDDFBA5?art_id=485571&cat_id=37402. – Назва з екрану.

13. Боева О. С. Судовий захист права на працю : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Боева Олена Сергіївна ; Запоріж. юрид. ін-т Дніпропетр. держ. ун-ту внутр. справ. – Запоріжжя, 2009. – 223 с.

14. Бойко В. Ф. Судова реформа в Україні: стан і перспективи : навч. посіб. / В. Ф. Бойко. – К. : МАУП, 2004. – 176 с.

15. Бойко М. Д. Порівняльне трудове право : навч. посібник / М. Д. Бойко. – К. : Атіка, 2007. – 384 с.

16. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – [4-те вид., стер.]. – К. : Вікар, 2006. – 725 с.

17. Васильєв С. В. Особливості розгляду окремих категорій цивільних справ : Навчальний посібник / С. В. Васильєв. – Харків: Еспада, 2012.- 480 с.

18. Васильєв С. В. Гражданский процесс : курс лекцій / С. В. Васильєв. – Х. : Эспада, 2010. – 688 с.

19. Васильєв С. В. Цивільний процес України : навчальний посібник / С. В. Васильєв – К. : ЦУЛ, 2013. – 344 с.

20. Васьковський Е. В. Учебник гражданского процесса / Е. В. Васьковський ; с предисл. и под. ред. В. А. Томсинова. – М. : Зерцало, 2003. – 464 с.
21. Годованець В. Ф. Конституційне право України / В. Ф. Годованець [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://textbooks.net.ua/content/view/3366/20/>
22. Гуреев П. П. Судебное разбирательство гражданских дел / П. П. Гуреев. – М. : Госюриздат, 1958. – 199 с.
23. Гусарева О. С. Юстиція як складова правових систем сучасних країн світу та України : дис. ... канд. юридич. наук : 12.00.01 – теорія та історія держави і права, історія політичних і правових учень / О. Ю. Гусарева ; Національна академія внутрішніх справ. – К., 2010. – 233 с.
24. Директива № 2008/52/ЕС Европейского парламента и Совета о некоторых аспектах посредничества (медиации) в гражданских и коммерческих делах [Електронний ресурс] : (Страсбург, 21 мая 2008 года). – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/994_a95. – Назва з екрану.
25. Джером Френк Юридичний реалізм. Філософія права / За редакцією Джоела Фейнберга, Джулса Коулмена; Пер. з англійської П. Тарашук. – К. : Видавництво Соломії Павличко «Основи», 2007. - С. 182-183.
26. Дубчак Л. С. Наказне та окреме провадження в цивільному судочинстві України : навчальний посібник / Л. С. Дубчак. – К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2010. – 137 с.
27. Европейский кодекс поведения медиаторов [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intermediation.narod.ru/index/0-27>. – Назва з екрану.
28. Еріксон К. Посередництво у вирішенні трудових спорів: досвід Швеції / К. Еріксон. – Стокгольм, 2012. – 12 с.
29. Європейська конвенція з прав людини [Електронний ресурс] : з поправками, внесеними відповідно до положень Протоколів № 11 та 14 : з Протоколами № 1, 4, 6, 7, 12 та 13. – Режим доступу: [http://www.echr.coe.int/Documents/ Convention_UKR.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_UKR.pdf). – Назва з екрану.

30. Єрошенко О. Б. Проблеми розгляду вимог щодо стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати, в порядку наказного провадження / О. Б. Єрошенко // Вісник Академія адвокатури України. – 2011. – № 2(21). – С. 59-64.

31. Забрамная Е. Ю., Шмелева Н. С. Обзор систем разрешения трудовых споров, применяемых в развитых странах / Е. Ю. Забрамная, Н. С. Шмелева [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/4/>

32. Загальна декларація прав людини: прийнята резолюцією 217 А (III) ГА ООН від 10.12.1948 р. // Документи ООН А/RES/217А: Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи / упоряд. Ю. К. Качуренко. – [2-е вид.]. – К. : Юрінформ, 1992. – С. 18-24.

33. Запара С. І. Реализация принципа верховенства права как фактор стабилизации социализации социально-трудовых отношений в обществе / С. І. Запара // Scientific letters academic society of Michal Baludansky. - 2013. - №4. – С.171-176.

34. Запара С. І. Роль Національної служби посередництва і примирення у новій системі вирішення трудових спорів в Україні / С.І. Запара // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. – 6/1. Том 2. – Одеса 2013. - С.104-108.

35. Запара С.І. «Opt-out clauses» как инструмент правового регулирования трудовых споров / С.І. Запара // Международный научно-практический правовой журнал «Закон и жизнь». - №8/2 (260) 2013. – С.174-178.

36. Запара С.І. До питання про порядок вирішення трудових спорів у новому трудовому кодексі / С. І. Запара // Роль права та закону в громадянському суспільстві: Міжнародна науково-практична конференція, м. Київ, 8-9 лютого 2013 р. – К.: Центр правових наукових досліджень, 2013. – 140 с.

37. Запара С.І. Право на звернення за захистом порушеного права чи інтересу у сфері соціально-трудова правовідносин С.І. Запара // Порівняльно-аналітичне право. - №4-1. - С.125-130.

38. Запара С.І. Принципи позасудового захисту права на працю / С.І. Запара // «Право і суспільство» № 6-2. - 2013 р. – С.140-145.

39. Запара С.І. Процессуально-правовой статус трудовой юстиции в системе судебной власти Украины / С.І. Запара // Международный научно-практический правовой журнал «Закон и жизнь». - №8/2 (260) 2013. – С.86-90.

40. Запара С.І. Роль профспілкової організації в системі вирішення трудових спорів в Україні С.І. Запара // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – Випуск №22. – Частина I. С.146-151.

41. Запара С.І. Спеціально-юрисдикційні принципи судового захисту права на працю // Права людини в умовах сучасного державотворення: теоретичні і практичні аспекти: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Дніпропетровськ, 22-23 листопада 2013 р. – Дніпропетровськ: У 2 частинах. ГО «Правовий світ», 2013. – Частина I. – С.63-66.

42. Запара С.І. Трудовые споры в Украине: современное состояние и принципы развития// Аграрная наука – сельскому хозяйственному производству Монголии Сибирского региона, Казахстана и Болгарии: сб. науч. докл. XVI междунар. науч.-практ. конф. (г. Улаанбаатар, 29-30 мая 2013 г.) / Монгол. Акад. Наук. ГНУ Сиб. Отд-ние Рос. Акад. С.-х. наук. М-во сел. Хоз-ва Республики Казахстан. АО «КазАгроИнновация». Акад. С.-х. наук Республики Казахстан. С.-хю акад. Республики Болгария. – Новосибирск, 2013. – С. 66-70.

43. Запара С.І. Укладення та виконання колективних угод як фактор розвитку соціально-трудова та економічних відносин: українсько-шведський досвід / С.І. Запара // Форум права. Харків.- №2. – 2013 – С.147-151.

44. Запара С.І. Цивільно-процесуальні принципи захисту права на працю / С.І. Запара // Науковий вісник Херсонського державного університету. – серія «Юридичні науки». - №3.- С. 80-84.

45. Запара С.І. Юрисдикція судових та позасудових органів щодо вирішення трудових спорів в Україні / С.І. Запара // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – Випуск №23. – Частина І. – 2013. – С. 213-219.

46. Зейдер Н. Б. Предмет и система советского гражданского процессуального права / Н. Б. Зейдер // Правоведение. – 1962. – № 3. – С. 70-71.

47. Зражевская Т. Д. Реализация конституционного законодательства (проблемы теории и практики) : дис. ... д-ра юридич. наук / Т. Д. Зражевская. – Воронеж, 1999. – 197 с.

48. Зудіхін О. В. Правова природа права на судовий захист / О. В. Зудіхін // Актуальні проблеми політики : зб. наук. праць / відп. за вип. Л. І. Кормич. – О. :Фенікс, 2011. – Вип. 42. – С. 72-79.

49. Иванец Г. И. Конституционное право России [Электронный ресурс] : энциклопедический словарь / Г. И. Иванец, И. В. Калинин, В. И. Червонюк ; под общей ред. В. И. Червонюка. – М. : Юрид. лит., 2002. – 432 с. – Режим доступа: <http://determiner.ru/dictionary/543/word/verhovenstvo-prava>. – Назва з екрану.

50. Иоффе О. С. Ответственность по советскому гражданскому праву / О. С. Иоффе. – Л. : Изд-во Ленинг. ун-та, 1955. – 311 с.

51. III Універсал Української Центральної Ради [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://uk.wikipedia.org/wiki/Універсали_Української_Центральної_Ради. – Назва з екрану.

52. Історія українського війська (від княжих часів до 20-х років ХХ ст.) / І. Крип'якевич, Б. Гнатевич, З. Стефанів [та ін.] ; упоряд., покажч. Б. Якимовича. – вид. 4-е, змін. і доп. – Львів : Світ, 1992. – 702 с.

53. Кагирова Э. А. Защита трудовых прав работников сельского хозяйства законодательством Республики Башкортостан : автореф. дис. ... канд.

юрид. наук : 12.00.06 / Элиза Анваровна Кагирова; Башкирский государственный университет. – Уфа, 1998. – 26 с.

54. Калашникова С. И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции / С. И. Калашникова. – М. : Инфоропик Медиа, 2011. – 304 с.

55. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.

56. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда 1957-1990. – Женева : Международное Бюро Труда, 1991. – Т. 2. – 2260 с.

57. Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [Електронний ресурс] : (зі змінами та доп., внесеними Протоколом № 11 від 11 травня 1994 року, Протоколом № 14 від 13 травня 2004 року) – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_004. – Назва з екрану.

58. Коссак С. М. Особливості судочинства в справах, які виникають з трудових правовідносин : дис. ... канд. юридич. наук : 12.00.03 – цивільне право і цивільний процес, сімейне право, міжнародне приватне право / С. М. Коссак ; Львівський держ. ун-т ім. Івана Франка. – Л., 2008. – 186 с.

59. Кучер Т. М. Право на судовий захист у порядку цивільного судочинства України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.03 / Т. М. Кучер. – К., 2009. – 21 с.

60. Кучук А. М. Теоретико-правові засади правоохоронної діяльності в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 / А. М. Кучук ; Ін-т зак-ва Верховної Ради України. – К., 2007. – 20 с.

61. Лаврінчук І. П. Забезпечення трудових прав за Європейськими стандартами [Електронний ресурс] / І. П. Лаврінчук // Юрид. наука. – 2011. – № 1 (1). – Режим доступу: http://www.nbuuv.gov.ua/portal/soc_gum/Jursci/2011_1/Lavrinchuk.pdf. – Назва з екрану.

62. Лагутіна І. В. Форми захисту трудових прав працівників : моногр. / І. В. Лагутіна ; Одес. юрид. акад. – Одеса : Фенікс, 2008. – 160 с.

63. Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі : Монографія. / В. В. Лазор. – Луганськ : Вид-во «література», 2004. – 362 с.
64. Лазор В. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права і сторона трудових спорів [Електронний ресурс] / В. Лазор. – Режим доступу: <http://pravoznavec.com.ua/period/article/1164/%СВ>. – Назва з екрану.
65. Лебедев В. Проблемы становления и развития судебной власти в Российской Федерации : автореф. ... докт. юрид. наук [Електронний ресурс] / В. Лебедев. – Режим доступу: <http://law.edu.ru/book/book.asp?bookID=89884>. – Назва з екрану.
66. Лебедев В. Прозрачность судебной власти / В. Лебедев // Человек и закон. – 2000. – № 1. – С. 14-20.
67. Лебедев В. М. Судебная власть в современной России / В. М. Лебедев. – М. : Лань, 2001. – 384 с.
68. Лейст О. Э. Санкции и ответственность по советскому праву (теоретические проблемы) / О. Э. Лейст. – М. : Изд-во Московского ун-та, 1981. – 239 с.
69. Липинский Д. А. Проблемы юридической ответственности / Д. А. Липинский ; под ред. докт. юрид. наук, проф. Р. Л. Хачатурова. – СПб. : Изд-во «Юридический центр Пресс», 2003. – 387 с.
70. Лозовой С. В. Правове регулювання індивідуальних трудових спорів : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Лозовой Сергій Вікторович ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2009. – 205 арк.
71. Луспеник Д. Д. Розгляд цивільних справ судом першої інстанції / Д. Д. Луспеник. – Х. : Харків юрид., 2006. – 480 с.
72. Любчик О. А. Принцип та порядок судового захисту трудових прав : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Любчик Олександр Антонович ; Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. – Луганськ, 2012. – 19 с.
73. Міжнародний досвід вирішення колективних трудових спорів. – К. : Основа, 2003. – 408 с.

74. Міжнародні стандарти незалежності суддів [Електронний ресурс] : зб. документів. – К. : Поліграф-Експрес, 2008. – 184 с. – Режим доступу: http://www.judges.org.ua/article/int_stand.pdf. – Назва з екрану.

75. Міжнародні стандарти у сфері судочинства. – К. : Істина, 2010. – 488 с.

76. Орзих М. Ф. Судебная власть в механизме защиты прав человека: доктрина и практика / М. Ф. Орзих. // Юридичний вісник. – 2001. - № 4. - С. 117-123.

77. Оробец В. М. Трудовая юстиция в зарубежных странах и проблемы её становления в Российской федерации : автореферат дис. ... доктора юридич. наук : 12.00.11 / В. М. Оробец. – М., 2006. – 48 с.

78. Про Концепцію вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів : Указ Президента України від 10.05.06 р. № 361/2006 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 19. – Ст. 1376.

79. Про концепцію судово-правової реформи в Україні : пост. Верховної Ради України від 28 квітня 1992 р. № 2296 // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 30. – Ст. 426.

80. Про судоустрій і статус суддів [Електронний ресурс] : Закон України від 7 липня 2010 р. № 2453-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – №№ 41/42, 43, 44/45. – Ст. 529. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-05>. – Назва з екрану.

81. Рекомендація № R(81)7 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо заходів, що полегшують доступ до правосуддя : ухвалена Комітетом Міністрів Ради Європи на 68 засіданні заступників міністрів 14.05.1981 р. // Право України. – 2012. – № 6. – С. 338-340.

82. Рекомендація № R(84)5 Комітету міністрів країнам-членам відносно принципів цивільного судочинства, спрямованих на удосконалення судової системи [Електронний ресурс] : від 28 лютого 1984 р. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/994_126. – Назва з екрану.

83. Рекомендація № 143 щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються [Електронний ресурс] : міжнар. документ від 23.06.1971 р., № 143. – Режим доступу: <http://www.zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрану.

84. Рекомендація № 166 щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця [Електронний ресурс] : міжнар. документ від 22.06.1982 р., № 166. – Режим доступу: <http://www.zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрану.

85. Рекомендація Rec (2002) 10 Комітету міністрів державам-членам Ради Європи щодо медіації в цивільних справах [Електронний ресурс] : (Ухвалена Комітетом міністрів 18 вересня 2002 р. на 808-му засіданні заступників міністрів). – Режим доступу: <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1568851&Site=CM>. – Назва з екрану.

86. Рекомендація МОП щодо добровільного примирення та арбітражу № 92, № 993_232 [Електронний ресурс] : від 29.06.1951 р. – Режим доступу: – http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_232. – Назва з екрану.

87. Рекомендація МОП щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення [Електронний ресурс] : № 130 від 29.06.1967 р. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_250. – Назва з екрану.

88. Рекомендація МОП щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення № 130 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_250. – Назва з екрану.

89. Рекомендація щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org.ua>. – Назва з екрану.

90. Рекомендація щодо юрисдикції в галузі відшкодування працівникам шкоди [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org.ua>. – Назва з екрану.

91. Сахнова Т. В. Судебные процедуры (о будущем цивилистического процесса) / Т. В. Сахнова // Арбитражный и гражданский процесс – 2009. – № 3. – С. 9-13.
92. Севастьянов Г. В. Альтернативное разрешение споров – частное процессуальное право / Г. В. Севастьянов // Российский ежегодник гражданского и арбитражного процесса. – СПб. : ООО «Универ. издат. консорц. «Юридическая книга». – 2008. – № 6. – С. 385-419.
93. Семёнов В. М. Конституционные принципы гражданского судопроизводства / В. М. Семёнов. – М. : Юрид. лит, 1982. – С. 24-27.
94. Сенік С. В. Цивільне процесуальне право : навч. посібник / С. В. Сенік, Р. Я. Лемик. – Львів : Видав. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2010. – 424 с.
95. Сердюк В. В. Юрисдикція судів України за спеціалізацією / В. В. Сердюк. – К. : Прецедент, 2005. – 192 с.
96. Харитонов Є. О. Цивільний процес України [Електронний ресурс] / Є. О. Харитонов. – Режим доступу: http://pidruchniki.ws/1299101046380/pravo/elementi_pozovu. – Назва з екрану.
97. Харчук Р. С. Класифікація та значення форм захисту трудових прав працівників [Електронний ресурс] / Р. С. Харчук // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 1073-1077. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11xrctpp.pdf>. – Назва з екрану.
98. Хьоланд А. Доступ до права та судів / А. Хьоланд // Збірник факультету юридичної та економічної освіти Університету Мартина Лютера Халле-Вітенберг (Німеччина). Спеціальний випуск: Питання та проблеми розвитку правової держави в Україні за сприяння програми DAAD. – 2009. – 270 с.
99. Цивільне процесуальне право України : навч. посібник / І. О. Безлюдько, С. С. Бичкова, В. І. Бобрик [та ін.] ; за заг. ред. С. С. Бичкової. – К. : Атіка, 2006. – 384 с.

100. Цивільне процесуальне право України : підручник / С. С. Бичкова, І. А. Бірюков, В. І. Бобрик [та ін.] ; за заг. ред. С. С. Бичкової. – К. : Атіка, 2009. – 760 с.

101. Цивільний кодекс України : прийнятий 16 січня 2003 р. станом законодавства на 20 квітня 2011 року. – Х. : Одіссей, 2011. – 368 с.

102. Цивільний процес : навч. посібник / за заг. ред. В. А. Кройтора ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : Вид-во Харк. нац. ун-ту внутр. справ, 2009. – 278 с.

103. Цивільний процес України : академічний курс : підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / за ред. С. Я. Фурси. – К. : Видавець Фурса С. Я. : КНТ, 2009. – 848 с.

104. Цивільний процес України : підручник / за ред. Ю. С. Червоного. – К. : Істина, 2007. – 392 с.

105. Цивільний процес України: Підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.; [за загальною ред. д.ю.н., доцента Ясинка М.М.]. – С.: Видавництво «МакДен». – 2013. – 808 с.

106. Цивільний процесуальний кодекс України : від 18 березня 2004 року № 1618-IV// Відомості Верховної Ради України. – 2004. - № 40-41, 42. - Ст.492.

107. Цивільний процесуальний кодекс України : Закон від 18.03.2004 р., № 1618-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2004. – № 40, 40/42. – Ст. 492.

108. Цыганаш В. Н. Судебная власть в российском обществе: концептуальное обоснование и способ социального функционирования : дис. ... доктора философских наук : 09.00.11. – социальная философия / В. Н. Цыганаш. – Ростов-на-Дону, 2011. – 331 с.

109. Чанишева Г.І. Спеціалізована трудова юстиція у країнах Європи: досвід для України / Г. І. Чанишева // Вісник Вищої ради юстиції. – 2010. - № 2. – С. 75-82.

110. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання : дис. ... доктора юридич. наук. :

12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення / Г. І. Чанишева. – Одеса, 2001. – 419 с.

111. Чанышева Г. И. Трудовое право Украины / Г. И. Чанышева, Н. Б. Болотина. – Х. : Одиссей, 1999. – 480 с.

112. Черемин М. А. Приказное производство в российском гражданском процессе / М. А. Черемин. – М. : ООО «Городец-издат», 2001. - 487 с.

113. С. 49-56.

114. Ясинок М.М., Запара С.І. Система вирішення трудових спорів в Україні та шляхи її подальшого розвитку / М.М. Ясинок, С.І. Запара // Бюлетень Української академії банківської справи. – 2013. - № 1(8). – С.73-76.

115. Ясинок М. М. Історія становлення окремого провадження в цивільному судочинстві України / М. М. Ясинок // Право і безпека. – 2006. – № 5/5. –С. 170-172.