

С.І. ЗАПАРА

**ЗАХИСТ ПРАВА НА ПРАЦЮ:
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СТАНОВЛЕННЯ
ТА РОЗВИТКУ**

МОНОГРАФІЯ

2013

УДК 340.12:34.037

ББК

Рекомендовано Вченою Радою Інституту законодавства Верховної Ради України. Протокол №12 від 23 грудня 2013 р.

Рецензенти:

Биков О.М., д.ю.н., старший науковий співробітник, Вчений секретар Інституту законодавства Верховної Ради України;

Ладиченко В.В., д.ю.н., професор, завідувач кафедри міжнародного права та порівняльного правознавства НУБіП України;

Сухонос В.В., д.ю.н., професор кафедри державно-правових дисциплін ДВНЗ «Українська академія банківської справи Національного банку України»

Запара С.І. Захист права на працю: теоретичні засади становлення та розвитку : монографія / С. І. Запара. – Суми : видавництво Сумського національного аграрного університету, 2013. – 379 с.

ISBN

У монографії досліджуються теоретичні засади захисту права на працю та пропонується нова система вирішення трудових спорів в Україні.

Для науковців, викладачів і студентів вищих навчальних закладів, працівників державного апарату та органів місцевого самоврядування, а також усіх, хто цікавиться правовими питаннями.

УДК 340.12:34.037

ЗМІСТ

| | |
|--|----|
| ПЕРЕДМОВА | 6 |
| ПРЕДИСЛОВИЕ | 9 |
| PREFACE | 12 |
| РОЗДІЛ 1. ГЕНЕЗА ТРУДОВОЇ ЮСТИЦІЇ В УКРАЇНІ ТА ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ | 15 |
| 1.1. Передумови створення трудової юстиції в Україні: сучасний стан досліджуваного питання та розвитку наукової думки..... | 15 |
| 1.2. Історія становлення та розвитку трудової юстиції в Україні..... | 33 |
| 1.3. Міжнародні стандарти та особливості функціонування основних зарубіжних моделей здійснення захисту трудових прав та інтересів..... | 54 |
| Висновки до Розділу 1..... | 74 |

| | |
|---|-----|
| РОЗДІЛ 2. ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЗАХИСТУ ПРАВА НА ПРАЦЮ | 72 |
| 2.1. Правовий статус трудової юстиції в системі судового устрою України..... | 72 |
| 2.2. Принципи нової системи вирішення трудових спорів в Україні..... | 94 |
| Висновки до Розділу 2..... | 128 |
| | |
| РОЗДІЛ 3. ПРАВО НА ЗВЕРНЕННЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУАЛЬНОГО ПРАВА НА ЗАХИСТ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН | 131 |
| 3.1. Юрисдикція судових та позасудових органів щодо вирішення трудових спорів..... | 131 |
| 3.2. Право на звернення за захистом порушеного права чи інтересу в соціально-трудовах правовідносинах..... | 146 |
| 3.3. Проблеми та структурні компоненти порядку вирішення трудових спорів про права. Роль та компетенція НСПП щодо сприяння вирішенню трудових спорів..... | 167 |
| 3.4. Спори про інтереси як складова комплексної системи вирішення трудових спорів в Україні..... | 190 |
| Висновки до Розділу 3..... | 203 |
| | |
| РОЗДІЛ 4. РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА ЗАХИСТ ПІД ЧАС РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ У СУДАХ ПЕРШОЇ ІНСТАНЦІЇ | 206 |
| 4.1. Спрошене провадження у трудових спорах..... | 206 |
| 4.2. Подання позову..... | 223 |
| 4.3. Провадження у справі досудового розгляду як процесуальна форма підготовки справи з трудових спорів. Судова медіація..... | 235 |
| 4.4. Особливості провадження у справах з трудових спорів..... | 248 |
| Висновки до Розділу 4..... | 254 |

| | |
|--|-----|
| РОЗДІЛ 5. ОСОБЛИВОСТІ УХВАЛЕННЯ ТА ВИКОНАННЯ РІШЕНЬ ЮРИСДИКЦІЙНИХ ОРГАНІВ, ПРЕДМЕТОМ ЯКИХ Є СПІРНІ ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ | 256 |
| 5.1. Особливості ухвалення, перегляду та виконання рішень юрисдикційними органами у справах, предметом яких є спірні трудові правовідносини..... | 256 |
| 5.2. Юридична відповідальність за порушення законодавства про трудові спори..... | 267 |
| Висновки до Розділу 5..... | 285 |
| ВИСНОВКИ | 286 |
| ПРОЕКТ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ» | 290 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ | 323 |

ПЕРЕДМОВА

Конституційне визнання норми відповідно 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 такого правозахисного механізму, який би гарантував та забезпечував захист права на працю, адже забезпечення реалізації соціально-економічних прав особи потребують щоденної державної уваги, у випадку їх порушення – захисту.

Україна долає непростий шлях у формуванні системи захисту права на працю, адже має трудове законодавство створене у різні історичні проміжки часу, що складно кореспондується із вимогливою практикою. Вочевидь настав час для вдумливого аналізу національних правових традицій та зарубіжного досвіду у реалізації захисту права на працю та вироблення теоретичних засад та практичних рекомендацій щодо створення нової системи вирішення трудових спорів в Україні із урахуванням сучасних викликів.

Ідея написання даної монографії виникла у 2009 році, під час стажування автора в Університеті Мартина-Лютера, Халле (Німеччина), що проходило в межах отриманого гранту для юридичного факультету Сумського НАУ від

німецької служби академічних обмінів Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) «Питання та проблеми розвитку правової держави в Україні» у тому числі й на проведення науково-практичного семінару в Університеті Мартина-Лютера, Халле (Німеччина) із залученням провідних вчених Німеччини. Вражаюча доповідь професора Арміна Хеланда спонукала до творчого пошуку в напрямку оптимального правозахисного механізму у сфері праці в Україні та стала логічним продовженням багаторічної праці у цьому контексті.

Особливо продуктивним став період 2012 - 2013 рр., під час якого автору цієї монографії пощастило брати участь в якості експерта у міжнародному шведсько-українському проекті у сфері вирішення трудових спорів з метою розробки *«Нової моделі вирішення трудових спорів в Україні»*, який став можливим за сприяння Національної служби і посередництва та сприяння та шведського агентства з питань розвитку і співробітництва (Sida). Надзвичайно цінними виявились доповіді, рекомендації, коментарі шведських експертів Курта Еріксона, Йорана Тругена, Гуннілі Рунквіст які щедро ділились міжнародним досвідом у вирішенні трудових спорів під час дії проекту, під керівництвом І. Бонч-Осмоловської Норстрьом. Більшість висновків даної монографії стали логічним продовженням цієї співпраці, за що автор висловлює щирі вдячність.

Автор висловлює слова подяки у сприянні написання даної монографії голові Національної служби посередництва і примирення О.Я. Окісу, який доклав вагомих зусиль у питанні розвитку системи вирішення трудових спорів в Україні. Слова вдячності заслуговують і безспірні авторитети правозахисної діяльності та ентузіасти у сфері розвитку трудових правовідносин - Н.А. Андріанова, Т.Л. Бабич, В.Я. Бурак, С.В. Гербеда, О.О. Євченко, Н.І.Зарько, З.Я. Козак, Р.А. Колишко, С.М. Кондрюк, О.О. Лобченко, В.П. Пастухов, С.О. Притоманов, Л.В. Прудіус, В.М. Руденко, В.І. Ступак та багато інших видатних постатей, які в різний час своєю працею актуалізували проблеми, висвітлені у цій монографії та врешті зробили її можливою.

Автор вдячна відомим українським науковцям, докторам юридичних наук О.М. Бикову, В.В. Ладиченко, В.В. Сухоносу.

Щирі слова подяки автор висловлює своєму науковому консультанту, доктору юридичних наук, академіку Академії правових наук України, професору Копиленку Олександрю Любимовичу за мудрість та інтелектуальну участь, що надихнули до наукової праці.

ПРЕДИСЛОВИЕ

Конституционное определение нормы, в соответствии с которой человек, его жизнь, здоровье, честь, достоинство и безопасность являются наивысшей социальной ценностью, а права и свободы человека и их гарантии определяют содержание и направленность государственной деятельности (статья 3), сформировало потребность в развитии такого правозащитного механизма, который бы гарантировал и обеспечивал защиту права на труд, поскольку обеспечение реализации социально-экономических прав человека требуют ежедневного внимания, а в случае их нарушения – защиты.

Украина проходит непростой путь в формировании системы защиты права на труд, усложнённый тем обстоятельством, что национальное трудовое законодательство создавалось в различные исторические промежутки времени, что сложно корреспондируется с требовательной практикой. Очевидно, пришло время для глубокого анализа национальных правовых традиций и зарубежного опыта в реализации защиты права на труд и обновления теоретических основ и практических рекомендаций относительно создания новой системы разрешения трудовых споров в Украине.

Идея написания данной монографии возникла в 2009 году, во время стажировки автора в Университете Мартина-Лютера, Халле (Германия), в рамках полученного гранта для юридического факультета Сумського НАУ от немецкой службы академического обмена Deutschen Akademischen

Austauschdienstes (DAAD) «Вопросы и проблемы развития правового государства в Украине», в том числе в рамках проведения научно-практического семинара в Университете Мартина-Лютера, Халле (Германия) с привлечением ведущих специалистов Германии. Впечатляющий доклад профессора Армина Хеланда привел к творческому поиску в направлении оптимального правозащитного механизма в сфере трудовых отношений в Украине и стала логичным продолжением многолетней работы в этом контексте.

Особенно продуктивным стал период 2012 - 2013 гг., во время которого автору монографии пощасливилось принимать участие в качестве эксперта в международном шведско-украинском проекте, целью которого стала разработка *«Новой модели разрешения трудовых споров в Украине»*. Проект стал возможным при участии Национальной службы посредничества и примерения и содействия шведского агенства по вопросам развития и сотрудничества (Sida). Необыкновенно ценными оказались доклады, рекомендации, комментарии шведских экспертов Курта Ериксона, Йорана Тругена, Гуннилы Рунквист, которые щедро делились международным опытом разрешения трудовых споров под руководством И. Бонч-Осмоловської Норстрём. Большинство выводов данной монографии стали логичным продолжением этого сотрудничества, за что автор искренне признательна.

Отдельные слова благодарности заслуживает Председатель Национальной службы посредничества и примерения О.Я. Окис, приложивший серьёзные усилия в вопросе развития системы разрешения трудовых споров в Украине. Слова благодарности заслуживают и авторитетные правозащитники, интузиасты в сфере развития трудовых отношений - Н.А. Андрианова, Т.Л. Бабич, В.Я. Бурак, С.В. Гербеда, О.О. Евченко, Н.И.Зарько, З.Я. Козак, Р.А. Колышко, С.М. Кондрюк, Е.А. Лобченко, В.П. Пастухов, С.А. Притоманов, Л.В. Прудиус, В.Н. Руденко, В.И. Ступак и многие другие известные специалисты, которые в различное время своим трудом активизировали проблемы, изложенные в предложенной монографии и в результате сделать её возможной.

Автор благодарна известным украинским учёным, докторам юридических наук О.Н. Быкову, В.В. Ладыченко, В.В. Сухоносу.

Искренние слова благодарности автор высказывает своему научному консультанту, доктору юридических наук, академику Академии правовых наук Украины, профессору Копыленку Александру Любимовичу за мудрость и интеллектуальное участие, вдохновившие к научному труду.

PREFACE

Constitutional recognition of the norm according to which human beings, their life and health, honour and dignity, inviolability and security are the highest social value with human rights and freedoms determining the essence and orientation of the activity of the State (article 3) calls forth the need to establish a human rights mechanism guaranteeing and securing the protection of the right to work, as securing the realization of social and economic human rights calls for everyday attention of the State and for protection in case of their infringement.

Ukraine is moving along a thorny path of establishing a system of protection of the right to work as its labour legislation has been passed and amended in different historical periods, which is hardly compatible with legal practice. It is obvious that time has come for thorough analysis of the national legal tradition and foreign experience of realization of protection of the right to work and for working out theoretical basis and practical recommendations that concern creating a new system of labour dispute resolution in Ukraine taking into consideration challenges of the modern world.

The idea of writing the monograph occurred in 2009, when I studied at Martin Luther University Halle-Wittenberg (Germany), which was possible due to getting funding from German Academic Exchange Service (Deutscher Akademischer Austauschdienst / DAAD) for Law Department of Sumy National Agrarian

University aimed at studying the problem of developing a law-governed State in Ukraine, which presupposed arrangement of a scientific and practical seminar at Martin Luther University Halle-Wittenberg (Germany) attended by many prominent German scholars. Excellent report of professor Armin Helland on *Access to law and courts* induced me to start the search of optimal human rights mechanism in the sphere of labour in Ukraine and became the logical continuation of many years' work in this sphere.

The time span of 2012-13 was especially productive as during this period I participated as an expert in an international Swedish-Ukrainian project in the sphere of labour disputes resolution aimed at development of *a New model of labour disputes resolution in Ukraine*, which became possible through the instrumentality of the National Mediation and Reconciliation Service and Swedish Development and Cooperation Agency (SIDA). Reports, recommendations and comments of Swedish experts Kurt Ericsson, Goran Trogen, Gunilla Runkvist were very valuable for me. During the project led by Irina Bonch-Osmolovskaia Norström they all generously shared their international experience of labour disputes resolution. The overwhelming majority of the deductions of the monograph are logical continuation of this cooperation, for which I am deeply grateful.

My heartfelt gratitude goes to O. Y. Okis, head of the National Mediation and Reconciliation Service, who exerted every effort in order to develop the system of labour disputes resolution in Ukraine. It would be wrong not to thank renowned authorities in the field of human rights and enthusiasts in the sphere of labour relations N. A. Andrianova, T. L. Babych, V. Y. Burak, S. V. Herbeda, O. O. Yevchenko, N. I. Zar'ko, Z. Y. Kozak, R. A. Kolyshko, S. M. Kondriuk, O. O. Lobchenko, V. P. Pastukhov, S. O. Prytomanov, L. V. Prudius, V. M. Rudenko, V. I. Stuman and many other outstanding scholars who in different time touched upon the problems considered in this monograph making its writing possible.

I am truly grateful to renowned Ukrainian scientists, Doctors of Law O. M. Bykov, V. V. Ladychenko, V. V. Sukhonos.

I am deeply indebted to my scientific advisor, Doctor of Law, academician of the Academy of Law of Ukraine, professor Oleksandr Liubymovych Kopylenko for his wisdom and intellectual guidance that gave me inspiration to work.

Розділ 1.

ГЕНЕЗА ТРУДОВОЇ ЮСТИЦІЇ В УКРАЇНІ ТА ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

1.1. Передумови створення трудової юстиції в Україні: сучасний стан досліджуваного питання та розвитку наукової думки

Кожен працівник, здійснюючи трудові правовідносини, розраховує на те, що в разі виникнення суперечностей він зможе звернутися до компетентного органу та в установленій законом спосіб владнати проблемну ситуацію. У разі, якщо виявиться, що право на працю такого працівника порушено, такий працівник вправі розраховувати на відновлення порушеного права. Держава в особі законодавчої, виконавчої та судової влади забезпечує ефективний та доступний механізм реалізації права на захист. Розвиток подій саме в такому ракурсі є не лише бажаним, а й необхідним способом розвитку відносин у демократичній та соціальній державі, якою проголосила себе Україна.

На жаль, сучасний державно-суспільний розвиток України характеризується кризовими явищами у сфері захисту соціально-трудова правовідносин, аналіз яких серед іншого є предметом даної роботи. Актуалізує предмет дослідження і факт зменшення кількості звернень до суду з метою захисту порушених прав громадян. Так, до місцевих загальних судів у 2012 р.

по першій інстанції надійшло 1 млн. 591,1 тис. заяв від громадян і юридичних осіб про захист їхніх прав і свобод, що на 17,3 % менше, ніж у 2011 р. Кількість цивільних справ та матеріалів, у яких суди закінчили провадження, також зменшилась на 15 % і становила 1 млн. 650,1 тис., але їх питома вага від кількості тих, що перебували на розгляді, залишилася на рівні 2011 р. – 97,1 % [82,2 %]. У 2012 р. розглянуто 722, 9 тис. справ позовного та окремого провадження, що всього на 4,4 % менше у порівнянні із попереднім роком. Кількість заяв про видачу судового наказу, що надійшла на розгляд до місцевих загальних судів у 2012 р., зменшилася також на 39,8 % і становила 390,5 тис. На вимогу про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникам суми заробітної плати було видано 38,7 тис. судових наказів, що на 28,1 % менше, ніж у 2011 році¹. Викликає стурбованість зростання соціального незадоволення в Україні на фоні зменшення кількості звернень до суду.

Правозахисна система, пов'язана із захистом права на працю, потребує постійного вдосконалення процесуальної форми, що відбувається шляхом розвитку та удосконалення наявних форм захисту та впровадження нових процесуальних правил, які здатні забезпечити найефективніший спосіб вирішення соціального конфлікту за існуючих матеріальних та процесуальних особливостей спірних правовідносин. Трансформація влади, у тому числі з питань захисту права на працю, зумовлює необхідність подальших наукових досліджень, покликаних зробити зміни конструктивними та ефективними.

Заслуговує на увагу той факт, що у переважній більшості країн світу успішно функціонує трудова юстиція. Натомість в Україні відсутні спеціалізовані трудові суди. З огляду на один із принципів, проголошених Україною у Концепції судово-правової реформи від 28 квітня 1992 р., зокрема «поступове здійснення спеціалізації судів»², виникає необхідність проведення глибокого теоретичного дослідження положень щодо створення трудової юстиції в Україні.

¹ Статистика за 2012 рік // Вісник Верховного Суду України. 2013. - № 6 (154). – С. 30.

² 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.

Окрім того, проголошений Україною курс на євроінтеграцію, активне суспільне обговорення можливості підписання Угоди про асоціацію з Європейським Союзом передбачає формування таких правозахисних механізмів, які здатні забезпечувати реалізацію прав та свобод людини із урахуванням напрацьованої міжнародної практики, аналіз та уніфікація якої є додатковим завданням даного монографічного дослідження. Угода про асоціацію може бути підписана лише 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, щоб у державі дотримувалися такі демократичні принципи, як принципи свободи і поваги прав людини, а також принцип правової держави.

Процес створення трудової юстиції в Україні не лише повинен базуватися на кращому європейському досвіді, який може бути запроваджений в Україні, а й урахувати багату правову історію нашої країни. Адже проста імплементація зарубіжних норм не завжди відповідає сучасному стану розвитку української правової системи та сприяє її удосконаленню. Створення трудової юстиції в Україні можливе лише за ретельного аналізу сучасного стану правового регулювання трудових спорів та виявлення причин, що перешкоджають їх якісному та оперативному вирішенню.

Проблема, пов'язана зі створенням трудової юстиції в Україні, тривалий час викликає науковий інтерес серед вітчизняних фахівців. На сучасному етапі в Україні активізувалася наукова думка навколо проблеми здійснення судової влади, що має багатоаспектний характер як у матеріальному, так і процесуальному плані. Результати наукових досліджень та дискусій, так чи інакше пов'язаних із трудовою юстицією, оприлюднені у статтях, монографіях, захищених дисертаціях. Однак і до цього часу не розроблений єдиний концептуальний підхід до вирішення проблеми удосконалення судової влади, яка б гарантувала захист прав, свобод та інтересів громадян України нарівні з існуючими світовими досягненнями та створення повноцінної системи захисту

трудових прав у судах загальної юрисдикції за принципами територіальності і спеціалізації, передбаченими ст. 125 Конституції України.

Про необхідність судової реформи (у тому числі й у сфері захисту трудових прав) свідчить і невтішна статистика щодо кількості звернень за захистом та відновленням порушеного права до Європейського суду з прав людини. Так, станом на кінець 2010 р. 55,9% позовів, що очікують на розгляд у суді, подані громадянами 4-х країн: 28,9% – Росії, 10,9% – Турції, 8,6% – Румунії та 7,5% – України³. Про недовіру до органів державної влади свідчить і той факт, що у кратному розмірі зросла кількість заяв від громадян України з питань взаємовідносин громадян із державними органами (заяви, які були направлені уряду для надання відповідних зауважень). Так, якщо у 2008 році було 259 таких звернень, у 2009 році – 400, а у 2010 – 1587 звернень⁴. Довіра українських громадян до Європейського суду з прав людини, попри складну процедуру звернення до цієї інституції, є переконливою підставою для пошуку нових підходів здійснення судової влади в Україні.

На виконання своїх міжнародних зобов'язань в Україні у 2006 р. було видано Указ Президента «Про Концепцію вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів»⁵ та прийнято Закон України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини»⁶. В останньому нормативно-правовому акті врегульовані відносини, що виникають у зв'язку з обов'язком держави виконати рішення Європейського суду з прав людини у справах проти України; із необхідністю усунення причин порушення Україною Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод і протоколів до неї; із впровадженням в українське судочинство та адміністративну практику європейських стандартів прав людини; зі створенням передумов для зменшення

³ Annual Report 2010 of the European Court of Human Rights, Council of Europe [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/F2735259-F638-4E83-82DF-AAC7E934A1D6/AnnualReport2010.pdf>. - 140 р.

⁴ Там само.

⁵ Про Концепцію вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів : Указ Президента України від 10.05.06 № 361/2006 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 19. – Ст. 1376.

⁶ Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини : Закон України від 23 лютого 2006 р. // Відомості Верховної Ради України – 2006. - № 30. - Ст.260.

кількості заяв до Європейського суду з прав людини проти України. Прийняття цих нормативно-правових актів наблизило Україну до формування нових підходів у сфері захисту трудових прав.

7 липня 2010 року Верховна Рада України ухвалила Закон України «Про судоустрій і статус суддів», який по-новому визначає правові засади організації судової влади та здійснення правосуддя в Україні з метою захисту прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина, прав та законних інтересів юридичних осіб, інтересів держави на засадах верховенства права, визначає систему судів загальної юрисдикції, статус професійного судді, народного засідателя, присяжного, систему та порядок здійснення суддівського самоврядування і встановлює систему і загальний порядок забезпечення діяльності судів та регулює інші питання судоустрою і статусу суддів. На жаль, зазначений закон не вирішив питання щодо створення спеціалізованих трудових судів. Натомість одним із напрямів стратегічних «перетворень» України є збереження і розвиток людського й соціального капіталу шляхом підвищення ефективності й стабільності соціального захисту, поліпшення якості й доступності освіти й медичного обслуговування, що зобов'язує законодавця розробити сучасний правовий механізм захисту права на працю. За даних обставин, розбудова трудової юстиції набуває нового актуального значення.

Зауважимо, що сучасна правова система України передбачає захист трудових прав працівників, що гарантовано Конституцією України та трудовим законодавством. Проте, норми, які створюють чинну систему здійснення трудових прав та інтересів працівників, мають своє закріплення в цілій низці різноманітних законодавчих актів, що ускладнює їх правозастосування, а передбачена процедура розгляду трудових спорів є складною та казуїстичною. Українці здебільшого не відчувають себе захищеними під час здійснення праці та не довіряють чинній системі правового захисту трудових прав. Причини, які перешкоджають розвитку трудових відносин та ефективному захисту трудових прав, пов'язані із непристосованістю передбаченої в чинних нормативних актах системи вирішення трудових спорів до реалій та потреб сучасної України. Так,

по-перше, чинний Кодекс законів про працю України, прийнятий у 1971 році, концептуально не відповідає багатьом сучасним викликам на ринку праці, у тому числі й вирішенню трудових спорів. Зазначений закон приймався в соціалістичній суспільній формації, і навіть із урахуванням численних змін та доповнень, не здатний достатньою мірою врегулювати трудові відносини за ринкових умов⁷. По-друге, наявні порядки вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів створювалися в різні періоди формування правової системи України і тому не взаємопов'язані спільною цілісною ідеологією захисту трудових прав працівників. По-третє, загальновизнаний порядок позасудового та судового вирішення трудових спорів не набув в Україні чіткої інституалізації. Так, колективний порядок вирішення трудових спорів, як правило, не передбачає можливості звернень до суду, рішення трудового арбітражу не завжди мають обов'язковий характер та не виконуються у примусовому порядку державною виконавчою службою, а розгляд індивідуальних трудових спорів судами загальної юрисдикції, адміністративними окружними судами та в окремих випадках господарськими судами свідчить про відсутність цілісної системи компетентних спеціалізованих трудових судів в Україні. Зазначені недоліки наявної системи вирішення трудових спорів в Україні підтверджують, що проблема захисту трудових прав в Україні має системний характер та потребує негайного вирішення, що є можливим лише за умови створення та розвитку в Україні спеціалізації суддів із розгляду питань трудового права в судах загальної юрисдикції.

Справедливо зазначити, що різним аспектам, так чи інакше пов'язаним із трудовою юстицією, присвячували свої праці сучасні українські та зарубіжні вчені. Останнім часом в Україні захищено ряд дисертаційних досліджень з тематики, присвяченої розвитку спеціалізованої юстиції, зокрема це

⁷ Проект Трудового кодексу України : розроблений тресторонніми партнерами, прийнято Верховною Радою V скликання в першому читанні у 2003 році та розглянуто в другому читанні у 2004 році. Внесено повторно на розгляд Верховної Ради VI скликання, якою прийнято в першому читанні у 2008 році. У грудні 2009 року подано на розгляд у другому читанні і з цього часу перебуває в режимі очікування. Наразі відбувається його розгляд і опрацювання сторонами соціального діалогу поза межами Парламенту. Нажаль, політична ситуація в Україні заважає неупередженому розгляду та прийняттю необхідного сучасного Трудового кодексу.

дослідження таких українських вчених, як Сердюк В.В. («Юрисдикція судів України за спеціалізацією», 2003 р.), Федькович О.В. («Роль органів юстиції в організації та забезпеченні функціонування системи правосуддя», 2007 р.), Гусарева О.С. («Юстиція як складова правових систем сучасних країн світу та України», 2010 р.), Бурак О.В. («Організаційно-правові засади діяльності спеціалізованих судів в контексті європейських стандартів», 2010 р.), Фесенко Л.І. («Правовий статус вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ у системі судового устрою», 2011 р.) та ін. Проте дисертаційного дослідження, присвяченого проблемам становлення та розвитку трудової юстиції (у широкому розумінні, в контексті взаємодоповнюючої цілісної системи позасудового та судового порядків вирішення трудових спорів), не проводилося.

Особливостям вирішення трудових спорів у контексті вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів присвячували свої дисертаційні дослідження такі українські вчені, як Слюсар А. М. («Правові проблеми становлення законодавства України щодо порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», 1995 р.), Стаднік М. П. («Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», 1998 р.), Обушенко О. М. («Особливості вирішення службово-трудова спорів та правового захисту працівників ОВС України», 2002 р.), Беззубко Л. В. («Розвиток теорії та практики функціонування механізмів державного управління колективними трудовими конфліктами» 2005 р.), Єрохін С. В. («Роль посередництва у вирішенні колективних трудових спорів, конфліктів», 2008 р.), Веприцький Р.С. («Правове регулювання захисту соціально-економічних прав людини в сфері праці», 2008 р.), Лозовий С. В. («Правове регулювання індивідуальних трудових спорів», 2009 р.), Кабанець В. О. («Теоретичні аспекти удосконалення розгляду трудових спорів (конфліктів) в Україні», 2009 р.), Кісельова О. І. («Правове регулювання вирішення індивідуальних трудових спорів», 2011 р.), Сокол М.В. («Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів», 2011 р.).

Проблемам правового регулювання вирішення трудових спорів у судовому порядку присвячували свої дисертаційні дослідження наступні українські автори: Васильєв С.В. («Особливості судочинства у справах про відшкодування шкоди, заподіяної життю та здоров'ю, громадянина при виконанні ним трудових обов'язків», 1996 р.), Коссак С. М. («Особливості судочинства в справах, що виникають з трудових правовідносин», 1998 р.), Дашутін І. В. («Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян», 2008 р.), Боєва О. В. («Судовий захист права на працю» (2009 р.), Плахотіна Н. А. («Проблеми регулювання трудових процесуальних відносин в Україні», 2009 р.), Штих Г. Т. («Правовий статус суддів як суб'єктів трудових правовідносин», 2010 р.), Терещенко В. О. («Правове регулювання судового захисту соціально-економічних прав людини у сфері праці» (2011)), Любчик О. А. («Принципи та порядок судового захисту трудових прав», 2012 р.), Безп'ята В. Ф. («Судовий захист права на працю» (2012 р.)), Любчик О. А. («Принципи та порядок судового захисту трудових прав» (2012 р.)), Шевчук З. І. («Зміст та реалізація права на судовий захист за трудовим законодавством України» (2013 р.)). Проте, сучасне становище захисту права на працю і надалі потребує уваги з боку законодавця, адже удосконалення судового розгляду вирішення трудових спорів не розв'язує проблеми.

І.В. Назаров у дисертаційному дослідженні «Судові системи країн Європейського Союзу та України: порівняльно-правовий аналіз» здійснив концептуальний аналіз судової системи з урахуванням теоретичного та історичного підходу. Автор обґрунтовує, що єдиним елементом судової системи є суд, та формулює позицію, відповідно до якої квазісудові органи та судді не можуть розглядатися як елемент судової системи⁸. У даному дослідженні висловлюється гіпотеза щодо потенційного розвитку трудової юстиції як уніфікованої системи адміністративних та судових органів і, врешті, автор доходить висновку, який ми цілком поділяємо, щодо необхідності створення спеціалізованих судів, зокрема трудових.

⁸ Назаров І. В. Судові системи країн Європейського Союзу та України: порівняльно-правовий аналіз : автореф дис. ... доктора юридич. наук : 12.00.10 – судоустрій; прокуратура та адвокатура / І. В. Назаров ; Національний ун-т «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2011. – 38 с.

Ю.Д. Притика в дисертаційному дослідженні «Теоретичні проблеми захисту прав учасників цивільних правовідносин в третейському суді» обґрунтував висновок про те, що спрощення та прискорення процесуальних способів захисту цивільних прав повинно відбуватися за допомогою, з одного боку, спеціалізації та диференціації судового захисту в межах єдиної судової системи, удосконалення та деталізації процесуального законодавства (запровадження спрощених проваджень), а з іншого, – запровадження розгалуженої системи альтернативних способів вирішення спорів, головним у якій, на думку автора, на даному етапі повинні стати третейські суди⁹. Зазначений висновок є важливим з точки зору наукового сприйняття місця і ролі альтернативного способу вирішення трудових спорів.

Автори останніх сучасних російських досліджень, присвячених спеціалізованим судам, Д. Г. Аверченко та М. О. Овечкін представили сучасні погляди на формування та зміст спеціалізованих судів, необхідність створення яких зумовлена розглядом певних категорій справ¹⁰. Пошук сучасних форм спеціалізованої юстиції не лише відповідає Конституції України, а й є перевіреним механізмом захисту права з огляду на зарубіжний досвід.

Важливо в цьому питанні віднайти місце і роль юстиції, як узагальнюючої категорії, що об'єднує у собі всі правозахисні інституції, покликані відновити порушене право у різних сферах суспільного життя. Аналіз методологічних прийомів, застосованих різними дослідниками з метою визначення поняття «юстиція», здійснила О.С. Гусарева в дисертаційному дослідженні «Юстиція як складова правових систем сучасних країн світу та України»¹¹.

⁹ Притика Ю. Д. Теоретичні проблеми захисту прав учасників цивільно-процесуальних правовідносин у третейському судочинстві : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.03 / Ю. Д. Притика ; Київський національний університет ім. Тараса Шевченка. – К., 2006. – С. 7-8.

¹⁰ Аверченко Д. Г. Специализированные суды в системе органов судебной власти : теоретико-правовое исследование : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 – теория и история права и государства; история правовых учений, 12.00.02 – конституционное право; муниципальное право / Д. Г. Аверченко ; Российская академия государственной службы при президенте российской Федерации. – М., 2002. – С. 37; Овечкин М. А. Специализированные суды в системе судов общей юрисдикции в Российской Федерации: конституционно-правовое исследование : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. – конституционное право; муниципальное право / М. А. Овечкин. – Саратов, 2006. – С. 8.

¹¹ Гусарева О. С. Юстиція як складова правових систем сучасних країн світу та України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 – теорія та історія держави і права, історія політичних і правових учень / О. Ю. Гусарева ; Національна академія внутрішніх справ. – К., 2010. – С. 46.

Н. А. Плахотіна в роботі «Проблеми регулювання трудових процесуальних відносин в Україні» обґрунтувала висновок про те, що відносини з вирішення трудових спорів і конфліктів характеризуються специфікою суб'єктного складу, об'єкта і змісту, що дає підставу для позначення їх терміном «трудові процесуальні відносини»¹². Автор запропонував власний погляд на створення спеціалізованих трудових судів на основі розвитку трудових процесуальних відносин в Україні. Ініціативу прийняти Трудовий процесуальний кодекс, яка належить російському вченому В.І. Міронову, підтримав і вчений О.С. Заржицький¹³.

Розвиток ідеї трудових процесуальних правовідносин пов'язаний із дискусією, яку можна спостерігати на шпальтах наукової літератури про приватне процесуальне право, яка охоплює такі специфічні сфери приватного регулювання, як медіація, трудовий арбітраж, третейські суди, міжнародний комерційний арбітраж тощо¹⁴.

Внесок у розбудову процесуальних відносин у сфері захисту права на працю зробила І. Ф. Шелеп у дисертаційній роботі на тему «Трудовий юрисдикційний процес», у якій було запропоновано визначення поняття «трудового юрисдикційного процесу» як виду юридичного процесу, який знаходить свій прояв у юридичній діяльності, здійснюваній в межах трудових правовідносин, пов'язаній із застосуванням норм трудового права уповноваженими суб'єктами при розгляді та вирішенні трудових спорів, притягненні до дисциплінарної та матеріальної відповідальності; правовий результат цієї діяльності закріплюється у правозастосовному акті¹⁵.

Зазначені дослідження зробили вагомий внесок у розбудову окремих

¹² Плахотіна Н. А. Проблеми регулювання трудових процесуальних відносин в українській правовій системі : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення / Н. А. Плахотіна. – Луганськ, 2009. – С. 4.

¹³ Заржицький О. Про необхідність створення Трудового процесуального кодексу України / О. Заржицький // Право України. – 2006. - № 9. – С. 90-92.

¹⁴ 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.; Сахнова Т. В. Судебные процедуры (о будущем цивилистического процесса) / Т. В. Сахнова // Арбитражный и гражданский процесс – 2009. – № 3.- С. 2-5; Курочкин С. А. Дискуссия о частном процессуальном праве / С. А. Курочкин // Арбитражный процесс. – 2011. – № 1. – С. 38-43. та ін.

¹⁵ Шелеп І. Ф. Трудовий юрисдикційний процес : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Шелеп Ірина Федорівна ; Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки. - Луцьк, 2012. – 194 с.

питань позасудового та судового захисту права на працю, однак і надалі продовжує залишатися актуальним необхідність концептуального вирішення питання реалізації захисту права на працю як цілісної взаємодоповнюючої системи вирішення трудових спорів. Лише комплексний підхід у цьому питанні може забезпечити ступеневість вирішення спору та зробити основним реалізацію права працівника на фоні удосконалення порядку вирішення спору, а не навпаки.

Вагомий внесок у дослідження історії формування спеціалізованих судів зробив В.В. Сердюк у дисертаційному дослідженні «Юрисдикція судів України за спеціалізацією»¹⁶. Російський вчений В.М. Оробець провів дослідження зарубіжного досвіду створення та розвитку трудової юстиції у праці «Трудова юстиція у зарубіжних країнах та проблеми її становлення у Російській Федерації»¹⁷. Історико-правові розвідки становлення розвитку судової влади та спеціалізованої влади в різний час здійснювали В.Д. Гончаренко, А.Й. Рогожин, О.Д. Святоцький¹⁸, І.С. Войтинський¹⁹, П.Д. Камінська²⁰, В.В. Комаров²¹, М.П. Курило²², Н.А. Плахотіна²³. Вагомий внесок у дослідження історії третейських судів як альтернативної юстиції зловила в дисертаційному дослідженні «Третейський суд У Х–XVIII ст.» Н.А. Вайнгородська.²⁴

Дослідженню окремих загальнотеоретичних та практичних питань, пов'язаних із особливостями вирішення трудових спорів у зарубіжних країнах приділяли увагу такі дослідники, як М.Й. Бару, Н.Б. Болотіна, О.Я. Бурак,

¹⁶ Сердюк В. В. Юрисдикція судів України за спеціалізацією : автореферат дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10 – судоустрій, прокуратура та адвокатура / В. В. Сердюк. – К., 2003. – 19 с.

¹⁷ Оробець В. М. Трудовая юстиция в зарубежных странах и проблемы её становления в Российской Федерации : автореферат дис. ... доктора юридич. наук : 12.00.11 / В. М. Оробець. – М., 2006. – С. 28.

¹⁸ Історія держави і права України : підручник : у 2-х т. / В. Д. Гончаренко, А. Й. Рогожин, О. Д. Святоцький [та ін.] ; за ред. В. Я. Тація, А. Й. Рогожина. – К. : Ін Юре, 2000. – Т. 2. – С. 191.

¹⁹ Войтинский И. С. Трудовое право СССР / И. С. Войтинский. – М. : Госиздат, 1925. – С.107.

²⁰ Каминская П. Д. Советское трудовое право. Обзор действующего законодательства с постатейным комментарием к Кодексу законов о труде / П. Д. Каминская. – М., 1926. – С. 385.

²¹ 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.

²² Курило М. П. Історичні передумови та особливості становлення цивільного процесуального права в Україні та світі [Електронний ресурс] / М. П. Курило // Форум права : електронне наукове фахове видання / Український національний університет внутрішніх справ. – 2013. – № 1. – Режим доступу: <http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2013-1/13kmputc.pdf>. – Назва з екрану.

²³ Плахотіна Н. А. Проблеми регулювання трудових процесуальних відносин в українській правовій системі : дис. ... канд. юридич. наук : 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення / Н. А. Плахотіна. – Луганськ, 2009. – С. 119-120.

²⁴ Вайнгородська Н. А. Третейський суд у Х–XVIII ст. : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Н. А. Вайнгородська ; Національна академія внутрішніх справ. - К., 2011. – 219 с.

Ю.М. Гриценко, Д.І. Дєдов, І.В. Зуб, І.Я. Кисельов, В.В. Лазор, І.О. Лосиця, В.І. Миронов, В.М. Оробец, В.П. Пастухов, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, С.Г. Пушкарьова, В.М. Руденко, В.О. Сафонов, Г.І. Чанишева, В.А. Шевченко, І.М. Якушев, О.М. Ярошенко та інші вчені. Проте й надалі існує необхідність пошуку оптимальної моделі захисту соціально-трудових прав в Україні, урахуваючи останні світові досягнення наукової думки та судової практики. Поглиблений порівняльно-правовий аналіз примирно-третейських способів вирішення колективних трудових спорів у державах-учасницях СНД та ЄС зробила М. В. Сокол у дисертаційному дослідженні «Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні»²⁵.

У питанні глобального аналізу кризи правосуддя слід відзначити роботи американських правників А. Зукермана, Б. Маркуса, Р. Корліса та Д. Оліна, які виступили з обґрунтуванням потреби перебудови американської системи цивільної юстиції²⁶ та італійського вченого М. Капелетті, який одним із перших сформулював нові тенденції розвитку процесуального права, на основі яких з'явилася «концепція оновленого правосуддя»²⁷. Викладачі Ноттінгемського університету під керівництвом професорів В. Гена та Р. Фена²⁸, досліджуючи проблему альтернативного розгляду спорів, зробили висновок, що звернення до примирних органів дозволить розвантажити суди, знизити витрати як сторін, так і держави.

Аналіз кращого європейського досвіду дозволяє зробити висновок про особливу роль шведських експертів Й. Тругена, К. Еріксона, Г. Рунквіст, з якими автору дисертації пощастило співпрацювати у Шведсько-українському

²⁵ Сокол М. В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Сокол Марія Василівна ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корещького НАН України. - К., 2010. – 223 с.

²⁶ Marcus B. America's litigation crisis [Електронний ресурс] / В. Marcus. – Режим доступу : http://www.cfif.org/htdocs/freedomline/current/guest_commentary/american_litigation_crisis.htm. – Назва з екрану.; Kourlis R. Rebuilding Justice: Civil Courts in Jeopardy and Why You Should Care / Rebecca Love Kourlis, Dirk Olin. – Colo : Fulcrum Pub, 2011. – 239 p.; Civil justice in crisis: comparative perspectives of civil procedure / Adrian A. S. Zuckerman (Editor). – New York : Oxford University Press, 1999. – 485 p.

²⁷ Стандарты справедливого правосудия (международные и национальные практики) / под. ред. д.ю.н. Т. Г. Морщаковой. – М. : Мысль, 2012. – С. 31.

²⁸ 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.

проекті у сфері вирішення трудових спорів (у 2011 році за ініціативою НСПП та сприяння Шведського агентства з питань розвитку і співробітництва (Sida)). Їхній неоціненний внесок у розбудову української системи вирішення трудових спорів був наданий у формі історико-правових нарисів шведської системи вирішення трудових спорів, рекомендацій та коментарів²⁹.

Комплексний порівняльний аналіз зарубіжних судових та адміністративних процедур вирішення трудових спорів здійснили російські вчені І.Я. Кисельов, Е.Б. Френкель та український дослідник М.Д. Бойко³⁰.

Африканський досвід судового та арбітражного вирішення трудових спорів представлений у праці Сэй Луойе Лофен Кенеах Джиньо³¹.

Розвиток ролі та місця трудової юстиції в системі судової влади певною мірою співвідноситься з поняттям та змістом самої категорії «судова влада». Вагомий внесок у формування категорійного апарату цивільного процесу в питанні реалізації судової влади здійснили І.О. Безлюдько, С.С. Бичкова, В.І. Бобрик, С.В. Васильєв, Н.Б. Зейдер, С.В. Комаров, В.А. Кройтор, Н.Н. Колоколова, В.І. Тертишніков, С.Я. Фурса, Ю.С. Шемшученко та інші³².

Автори колективної монографії А. М. Бернюков, В. С. Бігун, Ю. П. Лобода, Б. В. Малишев, С. П. Погребняк, С. П. Рабінович, В. С. Смородинський, О. В. Стівба, розмірковуючи над філософсько-правовим змістом терміна «правосуддя», звернули увагу на те, що «ключовим у

²⁹ Труген Й. Вирішення правовий спорів у Швеції : Resolution of Labour Disputes Ukraine / Й. Труген. – Київ. – 2013. – 19 с.

³⁰ Киселев І. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.; Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / под ред. Э. Б. Френкель. – М. : Юрист, 2002. – 687 с.; Бойко М. Д. Порівняльне трудове право : навч. посібник / М. Д. Бойко. – К. : Атіка, 2007. – 384 с.

³¹ Сэй Луойе Лофен Кенеах Джиньо. Судебное и арбитражное рассмотрение трудовых конфликтов в развивающихся странах Африки : дис. ... канд. юридич. наук : 12.00.03 / Сэй Луойе Лофен Кенеах Джиньо ; Российский университет дружбы народов. – М., 1998. – 152 с.

³² Васильєв С. В. Цивільний процес України : навчальний посібник / С. В. Васильєв – К. : ЦУЛ, 2013. – С.8.; Зейдер Н. Б. Предмет и система советского гражданского процессуального права / Н. Б. Зейдер // Правоведение. – 1962. – № 3. – С. 70-71; Курс цивільного процесу : підручник / В. В. Комаров, В. А. Бігун, В. В. Баранкова [та ін.] ; за ред. В. В. Комарова. – Х. : Право, 2011. – С. 112; 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. – С. 38.; 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. 56.; Мировая юстиция : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / В. В. Захаров [и др.] ; под. ред. Н. А. Колоколова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА : Закон и право, 2011. – С.14.; Тертишніков В. І. Цивільний процес (скорочений курс у питаннях та відповідях) : науково-практичний посібник / В. І. Тертишніков. – Х. : Вид-во «ФІНН», 2009. – С.11.; 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. – С. 25.; Штефан О. О. Цивільне процесуальне право України : навч. посіб. / О. О. Штефан. – К. : Юрінком Інтер, 2009. – С. 11.

вирішенні поставленого питання є праворозуміння, що використовується при визначенні правосуддя, можливі колізії *форми* та *змісту* реалізації ідеї правосуддя. Адже якщо під правом розуміти не лише правові норми, встановлені державою, то постає питання про те, чи є держава винятковим суб'єктом правозастосування у формі того, що називається правосуддям – діяльності, здійснюваної винятково судами. Розкриттю цих питань можуть бути присвячені *подальші філософсько-правові дослідження*³³.

Здійснюючи аналіз становлення правової держави України, відомий компаративіст Богдан Футей запропонував перейменувати розділ VIII, який має назву «Правосуддя» на «Судова влада», з огляду на те, що розділи, у яких ідеться про дві інші гілки влади, мають назви «Законодавча влада» та «Президент». Тому, на думку дослідника, заради послідовності та задля того, щоб показати рівність цієї гілки, робоча група повинна використовувати термін «судова влада» для назви Розділу VIII, а не просто описувати функцію судів».³⁴ Зазначений висновок має важливе значення для визначення процесуально-правового статусу трудової юстиції в системі судового устрою України. Свій внесок у розвиток поняття «судова влада» зробили російські вчені С.В. Познишев, І.Я. Фойницький та сучасні дослідники В.М. Цыганаш, М.О. Колоколов, В.В. Захаров³⁵.

Вироблення сучасного бачення трудової юстиції в Україні стало можливим завдяки дослідженню та формуванню процесуальних принципів нової системи вирішення трудових спорів в Україні. Свій внесок у розвиток загальнотеоретичних засад формування захисту права на працю зробили такі

³³ Правосуддя: філософське та теоретичне осмислення : колективна монографія / А. М. Бернюков, В. С. Бігун, Ю. П. Лобода, Б. В. Малишев, С. П. Погребняк, С. П. Рабінович, В. С. Смородинський, О. В. Ствба ; (відповід. ред. В. С. Бігун). – К., 2009. – С. 36.

³⁴ Футей Б. Становлення правової держави в Україні: 1991-2005 / Б. Футей. – 2-е вид. – К., 2005. – С. 48.

³⁵ Позднышев С. В. Элементарный учебник русского уголовного процесса / С. В. Позднышев. – М., 1913. – С. 73.; Фойницкий И. Я. Курс уголовного судопроизводства / И. Я. Фойницкий : в 2-х т. – СПб., 1996. – Т. 1. С.7.; 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. – С. 29.; Колоколов Н. А. Судебная власть как общеправовой феномен : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.01 / Н. А. Колоколов. – Владимир, 2006. – С. 125.; Мировая юстиция : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / В. В. Захаров [и др.] ; под. ред. Н. А. Колоколова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА : Закон и право, 2011. – С.7.

вчені, як М.Г. Авдюков, В.С. Букіна, О.Ф. Воронов, Ю.Г. Єршов, В.В. Комаров, О.А. Логінов, В.М. Семенов, Д.А. Фурсов, О.О. Штефан³⁶.

Вагомий внесок у розвиток принципу верховенства права зробили зарубіжні правознавці Б. Таманага³⁷ та Д. Золо³⁸.

Серед дослідників, які аналізували окремі спеціальні принципи, що визначають основні засади проведення медіаційних процедур, слід назвати С.В. Васильєва, який, аналізуючи принципи медіації, виділив такі принципи, як безсторонність, емпатія, конфіденційність та добра репутація посередника (медіатора)³⁹.

Питання про розмежування повноважень між судами та іншими органами щодо захисту прав громадян досліджувалися такими науковцями, як С.С. Бичкова, С.В. Васильєв, В.В. Комаров, Р.Я. Лемик, С.В. Сенік, М.Й. Штефан та ін.⁴⁰. При цьому С.Н. Абрамов, А.Г. Гойбарх, М.А. Гурвич, А.Ф. Клейнман К.С. Юдельсон створили та розвинули наукове обґрунтування інституту підвідомчості в контексті визначення компетенції окремих органів держави, у тому числі й судових органів⁴¹. Слід зазначити, що до цього часу

³⁶ Авдюков М. Г. Хрестоматія по гражданському процессу / М. Г. Авдюков. – М. : Городец, 1996. – С. 38-91; Семёнов В. М. Конституционные принципы гражданского судопроизводства / В. М. Семёнов. – М. : Юрид. лит, 1982. – С. 24-27, 56-57.; Курс цивільного процесу : підручник / В. В. Комаров, В. А. Бігун, В. В. Баранкова [та ін.] ; за ред. В. В. Комарова. – Х. : Право, 2011. – С. 112.; Воронов А. Ф. Эволюция функциональных принципов гражданского процесса : автореф. дис. ... доктора юридич. наук : 12.00.15 – гражданский процесс; арбитражный процесс / А. Ф. Воронов. – М., 2009. – С.14.; Ершов Ю. Г. Філософія права : словник-мінімум [Електронний ресурс] / Ю. Г. Ершов. – Режим доступу: <http://determiner.ru/dictionary/990/word/verhovenstvo-prava>. – Назва з екрану.; Букіна В. С. Принципы советского гражданского процессуального права (теоретические вопросы, понятия и системы) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / В. С. Букіна. – Л., 1975. – С. 5.; Логінов О. А. Цивільний процес України : навч. посіб. / О. А. Логінов, О. О. Штефан. – К. : Юрінком Інтер, 2012. – С. 16.; Фурсов Д. А. Теория правосудия в кратком трехтомном изложении по гражданским делам / Д. А. Фурсов, И. В. Харламова // Гражданское судопроизводство как форма отправления правосудия. – М. : Статут, 2009. – Т. 2. – С. 100. ;

³⁷ Таманага Б. Верховенство права: історія, політика, теорія / Б. Таманага ; перекл. з англ. А. Іщенко. – К. : Вид. Дім «Кієво-Могилянська академія», 2007. – С. 162.

³⁸ Costa P. The rule of Law : history, theory and criticism / P. Costa, D. Zolo. – Dordrecht : Springer, 2007. – p. 4.

³⁹ Васильєв С. В. Цивільний процес України : навчальний посібник / С. В. Васильєв – К. : ЦУЛ, 2013. – С. 332-133.

⁴⁰ Курс цивільного процесу : підручник / В. В. Комаров, В. А. Бігун, В. В. Баранкова [та ін.] ; за ред. В. В. Комарова. – Х. : Право, 2011. – С. 245.; 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.; Васильєв С. В. Гражданский процесс : курс лекцій / С. В. Васильєв. – Х. : Еспада, 2010. – С. 260.; Логінов О. А. Цивільний процес України : навч. посіб. / О. А. Логінов, О. О. Штефан. – К. : Юрінком Інтер, 2012. – С.35-36.; Сенік С. В. Цивільне процесуальне право : навч. посібник / С. В. Сенік, Р. Я. Лемик. – Львів : Видав. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2010. – С. 101.

⁴¹ Абрамов С. Н. Гражданский процесс / С. Н. Абрамов. – М. : Красный пролетарий, 1948. – С. 130; Гойбарх А. Г. Курс гражданского процесса / А. Г. Гойбарх. – М. – Л., 1928. – С. 153, 154; Гурвич М. А. Лекции по советскому гражданскому процессу / М. А. Гурвич ; под ред. доц. В. Н. Бельдюгина. – М. : Тип. «Кр. Звезда» - Тип. Журн. «Пограничник», 1950. – С.59, 60; Юдельсон К. С. Советский гражданский процесс / К. С. Юдельсон. – М. : «Госюриздат», 1956. – С.180; Клейнман А. Ф. Советский гражданский процесс / А. Ф. Клейнман. – М. : Госюриздат, 1956. – С. 139. та інші.

окремі питання правового регулювання підвідомчості та підсудності з трудових спорів залишаються відкритими та потребують наукового визначення.

Дослідженнями, що заслуговують на особливу увагу в контексті реалізації права на звернення до суду за захистом порушеного права, є дослідження Н.Г. Александрова, Е.В. Васьковського, М.А. Гурвич, В.В. Лазор, Р.Я. Лемик, Е.Г. Пушкар, П.М. Рабіновича, С.В. Сенік, О.Ф. Скакун, Г.І. Чанишевої⁴².

Одним із питань, що стало предметом дослідження в даній монографії, є питання визначення місця категорії «інтерес» у цивільно-процесуальній практиці вирішення соціально-трудова спорів. І.Е. Берестова запропонувала застосувати критерії розмежування процесуальних інтересів та суб'єктивних цивільних процесуальних прав⁴³. Свій внесок у розуміння цього правового явища зробили також І.В. Венедиктова⁴⁴, С.В. Михайлов⁴⁵, І.Е. Берестова, С.С. Бичкова, В.І. Бобрик⁴⁶.

Серед чинників оптимізації цивільно-процесуальних засад реалізації захисту права на працю у представленій роботі вагоме місце відведене спрощеному провадженню. С.П. Хіміч у роботі «Спрощені провадження за законодавством України та країн СНД» дослідив порядок застосування спрощеного цивільного судочинства в Англії, США, Німеччині, Австрії, Франції, Польщі, Росії, Білорусії, Азербайджані, Грузії, Казахстані, Угорщині

⁴² Пушкар Е. Г. Право на обращение в суд за судебной защитой : автореф. дис. ... доктора юридич. наук. : 12.00.03. – гражданское право; семейное право; гражданский процесс; международное частное право // Е. Г. Пушкар ; Львовский ордена Ленина государственный ун-т им. И. Франко. – Львов, 1983. – С.33; Александров Н. Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма / Н. Г. Александров. – М. : Юрид. лит., 1962. – С. 225; Васьковский Е. В. Учебник гражданского процесса / Е. В. Васьковский ; с предисл. и под. ред. В. А. Томсинова. – М. : Зерцало, 2003. – С. 318.; Скакун О. Ф. Теория государства и права : учебник / О. Ф. Скакун ; Ун-т внутр. дел. – Х. : Консум., 2000. – С.206. ; Рабінович П. М. Права людини і громадянина у Конституції України : (до інтерпретації вихідних конституційних положень) / П. М. Рабінович. – Х. : Право, 1997. – С. 9. – (Серія II. Коментарі законодавства. – Вип. I.); 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; Гурвич М. А. Лекции по советскому гражданскому процессу / М. А. Гурвич ; под ред. доц. В. Н. Бельдюгина. – М. : Тип. «Кр. Звезда» – Тип. Журн. «Пограничник», 1950. – С.16.; Сенік С. В. Цивільне процесуальне право : навч. посібник / С. В. Сенік, Р. Я. Лемик. – Львів : Видав. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2010. – С.43.

⁴³ Проблеми оптимізації цивільного процесу в Україні : монографія / І. Е. Берестова, С. С. Бичкова, В. І. Бобрик [та ін.] ; за ред. академіка НАПрН України О. Д. Крупчана. – К. : НДІ приватного права і підприємництва НАПрН України, 2011. – С. 67.

⁴⁴ Страницы Харьковской цивилистики : в 3-х ч. Ч. 2 : Лучшие работы кафедры гражданско-правовых дисциплин за 2009/2010 учебный год / под общ. ред. И. В. Венедиктовой и М. Н. Беревено. – Х. : ХНУ им. В. Н. Каразина, 2010. – 216 с.

⁴⁵ Михайлов С. В. Категория интереса в российском гражданском праве / С. В. Михайлов. – М. : «Статут», 2002. – С. 23.

⁴⁶ Проблеми оптимізації цивільного процесу в Україні: монографія / І. Е. Берестова, С. С. Бичкова, В. І. Бобрик [та ін.]. – С. 75-76.

та в інших країнах⁴⁷. Окремим питанням спрощеного провадження присвятили свої праці М.В. Вербіцька⁴⁸, В.В. Комаров⁴⁹, Е.Г. Лук'янова⁵⁰, Е.В. Салогубова⁵¹, Н.В. Сивак⁵², С. Фурса⁵³ та інші автори⁵⁴.

Окремим цивільно-правовим питанням, пов'язаним із реалізацією судового захисту права на працю, присвятили свої праці М.Х. Вафін⁵⁵, А.А. Добровольський⁵⁶, Е.М. Шокуєва⁵⁷ (проблеми застосування судових витрат); Е.А. Горбунова⁵⁸ (склад суду); В.П. Волжанін, В.В. Комаров, Д. Д. Луспеник⁵⁹, В.О. Непочатих⁶⁰, Н.А. Туніна⁶¹, С.Я. Фурса⁶²,

⁴⁷ 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.

⁴⁸ 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.

⁴⁹ 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.

⁵⁰ Лукьянова Е. Г. Теория процессуального права / Е. Г. Лукьянова. – М. : Норма, 2003. – С. 148.

⁵¹ Салогубова Е. В. Римский гражданский процесс / Е. В. Салогубова. – 2-е изд. – М. : «Городец-издат», 2002. – С. 35-36.

⁵² 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.

⁵³ Фурса С. Проблемні питання об'єднання та роз'єднання позовних вимог: теорія і практика [Електронний ресурс] / С. Фурса. – Режим доступу: <http://www.info-pressa.com/article-1300.html>. – Назва з екрану.

⁵⁴ Курс цивільного процесу : підручник / В. В. Комаров, В. А. Бігун, 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 [Електронний ресурс] / Г. А. Жилин // Журнал российского права. – 2000. № 1. – Режим доступу: 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.

⁵⁵ Вафин М. Х. Судебные расходы по гражданским делам : дис. канд. юрид. наук : 12.00.03. – гражданское право; семейное право; гражданский процесс; международное частное право / М. Х. Вафин ; Московский ордена Ленина, ордена Октябрьской Революции и ордена Трудового Красного Знамени Гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. – М., 1984. – С. 22.

⁵⁶ Советский гражданский процесс / под ред. А. А. Добровольского. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1979. – С. 72; Гражданское процессуальное право : учебник / под ред. М. С. Шакарян. – М. : Проспект, 2004. – С. 151.

⁵⁷ Шокуева Е. М. Институт судебных расходов в российском гражданском судопроизводстве : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.15 – гражданский процесс, арбитражный процесс / Е. М. Шокуева ; Гос. образовательное учреждение высшего профессионального образования «Саратовская государственная академия права». – Саратов, 2005. – С. 35.

⁵⁸ Горбунова Е. А. Генезис процедуры отбора представителей общества для отправления правосудия и присяжных заседателей в Российской империи и зарубежных государствах: историко-правовой аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. – теория и история права и государства, история учений о праве и государстве / Е. А. Горбунова. – Саратов, 2010. – С. 14.

⁵⁹ Позовне провадження : монографія / В. В. Комаров, Д. Д. Луспеник, П. І. Радченко [та ін.] ; за ред. В. В. Комарова. – Х. : Право, 2011. – С. 210.

⁶⁰ 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.

⁶¹ 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. 10.

К. С. Юдельсон⁶³ (подання позову); Д. Д. Луспеник, С.І. Калашнікова⁶⁴, С.Я. Фурса⁶⁵ (провадження у справі досудового розгляду як процесуальна форма підготовки справи з трудових спорів. Судова медіація); С.С. Алексєєв, С.Н. Братусь, О.С. Іоффе, Т.Д. Зражевська, О.Е. Лейст, Р.З. Лившиц, М.С. Малєїн, І.С. Самощенко, В. А. Тархов, М.Х. Фаркушин, Л.С. Явич, В.С. Венедиктов, Д.А. Липинський, П.Е. Недбайло, Л.О. Сыроватська, О.Ф. Скакун, В.Г. Смирнов, М.С. Строгович (проблеми застосування юридичної відповідальності, у тому числі за порушення законодавства про трудові спори)⁶⁶.

Аналіз зазначених праць дозволив провести комплексне дослідження захисту права на працю та виробити рекомендації щодо подальшого розвитку трудової юстиції в Україні.

⁶² 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.

⁶³ Юдельсон К. С. Советское гражданское процессуальное право / К. С. Юдельсон, В. П. Волжанин. – М. : Юрид. лит., 1965. – С.198.

⁶⁴ Калашникова С. И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции / С. И. Калашникова. – М. : Инфоропик Медиа, 2011. – С. 137.

⁶⁵ 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. ; Луспеник Д. Д. Розгляд цивільних справ судом першої інстанції / Д. Д. Луспеник. – Х. : Харків юрид., 2006. – С. 145.

⁶⁶ Алексєєв С. С. Социальная ценность права в советском обществе / С. С. Алексєєв. – М. : Юрид. лит., 1971. – 223 с.; Братусь С. Н. Юридическая ответственность и законность : (очерк истории) / С. Н. Братусь. – М. : Юрид. лит., 1976. – С. 4.; Зражевская Т. Д. Реализация конституционного законодательства (проблемы теории и практики) : дис. ... д-ра юридич. наук / Т. Д. Зражевская. – Воронеж, 1999. – С. 183-184.; Иоффе О. С. Ответственность по советскому гражданскому праву / О. С. Иоффе. – Л. : Изд-во Ленинг. ун-та, 1955. – 311 с.; Малєїн Н. С. Юридическая ответственность и справедливость / Н. С. Малєїн. – М. : Юрид. лит., 1992. – С. 19 Лейст О. Э. Санкции и ответственность по советскому праву (теоретические проблемы) / О. Э. Лейст. – М. : Изд-во Московского ун-та, 1981. – С. 102-103. ; Лившиц Р. З. Теория права : учебник / Р. З. Лившиц. – 2-е изд. – М. : Изд-во БЕК, 2001. – С. 147; Коломєць Т. О. Генеза, доктринальні та нормативні аспекти відповідальності за прояв неповаги до суду / Т. О. Коломєць, Ю. В. Калашнік. – Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2013. – 200с.; Тархов В. А. Гражданские права и ответственность / В. А. Тархов. – Уфа : Уфимск. ВШ МВД РФ, 1996. – С.75.; Самощенко И. С. Ответственность по советскому законодательству / И. С. Самощенко, М. Х. Фаркушин. – М. : Юрид. лит., 1971. – С. 6.; Явич Л. С. Сущность права. Социально-философское понимание генезиса, развития и функционирования юридической формы общественных отношений / Л. С. Явич. – Л. : Изд-во Ленинг. ун-та, 1985. – С.172.; Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В. С. Венедиктов. – Х. : НПКФ «Консум». 1995. – С. 65.; 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. – С. 333.; Недбайло П. Е. Система юридических гарантий применения советских правовых норм / П. Е. Недбайло // Правоведение. – 1971. – № 3. – С. 44-53.; Скакун О. Ф. Теория государства и права : ученик / О. Ф. Скакун ; Ун-т внутр. дел. – Х. : Консум., 2000. – С.467; Смирнов В. Г. Уголовная ответственность и наказание / В. Г. Смирнов // Правоведение. – 1963. – № 4. – С. 78-89.; Сыроватская Л. А. Ответственность по советскому трудовому праву / Л. А. Сыроватская. – М. : Юрид. лит. 1974. – 184 с.

1.2. Історія виникнення та розвитку трудової юстиції в Україні

Питання щодо історичної спадщини створення та діяльності спеціалізованих судів та, зокрема, трудової юстиції в Україні та Росії в різний час приділяли увагу такі зарубіжні та вітчизняні правознавці, як І. С. Войтинський, П. Д. Камінська, В. В. Комаров, М. П. Курило, В. М. Оробець, Н. А. Плахотіна, В. В. Сердюк, М. М. Ясинок та багато інших. При цьому треба зазначити, що поза увагою все ж залишається ціла низка історико-правових обставин формування трудової юстиції.

Як зазначає В. В. Сердюк, «на кожному етапі державотворення України суди виступали як невід'ємні елементи влади, але їх цілі і завдання, порядок утворення, компетенція і характер повноважень істотно відрізнялись. Що ж до спеціалізованого правосуддя на теренах сьогоденної України, то воно формувалося за принципом встановлення суб'єктної, відомчої чи галузевої підсудності. Джерелами правового регулювання були як національна нормативно-правова база (сотенні суди часів Запорізької Січі), так і законодавство Польщі, Австро-Угорщини і Російської імперії (митні суди доби Гетьманщини, шляхетські суди Галичини тощо)»⁶⁷.

До здобуття Україною незалежності вона історично була носієм права та територіально належала до різних державних утворень. Але зі стародавніх часів та певною мірою до середини ХІХ століття на території України застосовувалося звичаєве право. Ще від часів княжої доби суди мали прилюдний характер та мали наступні різновиди:

- княжий суд, на якому князі, інколи ним уповноважені заступники (тивун, метельник тощо), чинили суд над населенням у столиці або поза нею під час роз'їздів; у провінції судили від імені князя його посадники. Княжі суди

⁶⁷ Сердюк В. В. Юрисдикція судів України за спеціалізацією : автореферат дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10 – судоустрій; прокуратура та адвокатура / В. В. Сердюк. – К., 2003. – 19 с.

мали право судити всіх осіб, за винятком випадків, коли особа була «церковною людиною»⁶⁸;

- вічевий суд вирішував спершу різні, а потім найважливіші справи;
- громадський або народний суд – найдавніша звичаєва форма (колись єдиний судовий орган, пізніше існував поряд із княжим судом); основою його був вервний суд, судові функції виконували «судні мужі»;
- приватні (землевласницькі) суди давали право боярам судити справи своїх невольників, інколи і закупів;
- церковні суди мали юрисдикцію над церковними людьми та в церковних справах (злочини проти віри, подружжя, спадкування тощо)⁶⁹.

З кінця XIV століття в період литовсько-польської доби на українських землях у складі Польщі судова влада перейшла до королівських намісників (старостів). У 1435 р. введено польську систему станово-шляхетських судів, були запроваджені міські суди, практика яких ґрунтувалася (зі змінами) на німецькому праві (Магдебурзькому праві); сільські суди вирішували менш важливі справи місцевого населення, а домініальні – важливіші й оскаржували ухвали сільських судів.

На українських землях у Великому Князівстві Литовському зберігся спершу суд княжої доби з тим, що Великий князь мав право суду над удільними князями. З 1386 р. суд змінився під польським і західно-європейським впливами.

Існували чотири види судів:

- державні суди – провінційні (для вільного населення) і центральні (переважно, як апеляційна інстанція під проводом Великого князя);
- міські суди у привілейованих містах, зазвичай з виборною лавою присяжних (у деяких містах діяли суди для окремих національностей);
- громадські суди, звані також копними, які ґрунтувалися на звичаєвому праві давньої доби;

⁶⁸ Енциклопедія українознавства / за ред. Є. Ф. Бориса. – К. : Ін-т української археографії та джерелознавства ім. М. С. Грушевського НАН України, 1995. – С. 665.

⁶⁹ Історія судоустрою України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://uk.wikipedia.org/wiki/Історія_судоустрою_України. – Назва з екрану.

- домініальні суди для справ панів проти невільного і напіввільного населення, а згодом і проти всього, навіть вільного населення, поселеного на панській території.

Деякі зміни до суду запроваджено другим Литовським статутом, а від Люблінської унії 1569 р. на землях, приєднаних до Польщі, уведено польські суди. Тоді виникло й автономне станове козацьке судівництво.

Із середини XVI століття почала розвиватися українська козацька державність – Запорізька Січ, що була «громадсько-політичною і військово-адміністративною організацією українського козацтва і об'єднувала козацькі січі, розташовані на дніпровських островах. Козацтво складало товариство (громаду), організаційною частиною якого був курінь, а вищим органом – січова (військова) рада. Органом військово-адміністративного і судового управління був козацький кіш. Кошовий отаман мав військову, адміністративну і судову владу, а в управлінні йому допомагали кошовий суддя, осавули, писар, а також виборні полковники і курінні отамани. Ці посадові особи складали кошову старшину, яка була дорадчим органом при кошовому отаманові як з військово-адміністративних, так із судових справ»⁷⁰.

На Запорізькій Січі судами нижчого порядку були суди курінних отаманів і паланкових полків, вищого – суди військового судді, кошового отамана і Січової Ради. Проти вироків військового судді можна було апелювати до кошового отамана або до Січової Ради. Кошовий суддя був зверхнім суддею і тільки в мирний час можна було апелювати проти його вироків до Січової Ради. Як зазначає В.В. Сердюк, «виходячи із специфіки існування та діяльності козацької державності на Запоріжжі, є підстави стверджувати, що в Запорізькій Січі функціонувала судова система, яка складалася із Генерального, полкових, сотенних та сільських судів. В умовах війни правосуддя здійснювала і козацька старшина, основним завданням якої був захист правових норм і звичаїв, що мали важливе судове значення для існування козацької громади»⁷¹.

⁷⁰ Історія українського війська (від княжих часів до 20-х років XX ст.) / І. Крип'якевич, Б. Гнатевич, З. Стефанів [та ін.]; упоряд., покажч. Б. Якимовича. – вид. 4-е, змін. і доп. – Львів : Світ, 1992. – С.15.

⁷¹ Сердюк В. В. Юрисдикція судів України за спеціалізацією / В. В. Сердюк. – К. : Прецедент, 2005. – С. 19.

Як слушно зауважує С. Ф. Демченко, українські землі у XIV – XVIII ст. входили до складу різних держав (Великого князівства Литовського, Речі Посполитої, Російської держави), зберігаючи за собою певну автономію. Однією з ознак цієї автономії було визнання литовськими князями, польськими королями, російськими царями та імператорами існування звичаїв на цих землях (у тому числі й на Запоріжжі) і можливості розгляду справ у судах на підставі звичаєвого права⁷². Слова автора підтверджують такі відомі першоджерела, як Статут Великого князівства Литовського 1529 р., який зобов'язував усі суди вирішувати справи «подле давнего обычая, одно судити маюг с тем писаным жалуваній грамоті, наданій Б. Хмельницькому і старшині 27 березня 1654 р.»⁷³. Про значення звичаєвого права у ті часи свідчить і текст Жалуваної грамоти царя Олексія Михайловича Війську Запорозькому на збереження його прав і вольностей (27 березня 1654 р.) «Ми, великий цар, наша царська величність, підданого нашого Богдана Хмельницького, гетьмана Війська Запорозького, і все нашої царської величності Військо Запорозьке пожалували, веліли їм бути під нашою царської величності високою рукою в попередніх їх правах і привілеях, які їм надані були королями польськими та великими князями литовськими, і тих їх прав і вольностей порушувати нічим не веліли, і судитись їм веліли своїми старшими за своїми попередніми правами, а наші царської величності бояри і воєводи в ті їх військові суди втручатися не будуть»⁷⁴. Фактично цар визнає козацькі звичаї, у тому числі і щодо діяльності військових судів, які стали праобразом сучасної спеціалізованої юстиції.

У період Гетьманщини (1648 – 1763) діяли козацькі державні суди. Вони поділялися на *провінціальні суди* ((сільські, сотенні, полкові), при чому кожний вищий суд був апеляційною інстанцією для нижчого) та на *центральный суд*: Генеральний військовий суд, Генеральну військову канцелярію і Суд гетьмана. Генеральний військовий суд, що існував при гетьманській резиденції, був

⁷² Демченко С. Ф. Теоретичні аспекти становлення і розвитку економічного судочинства в Україні: монографія / С. Ф. Демченко. – К. : Вид-во «Преса України», 2009. – С. 30.

⁷³ Статут Великого князівства Литовського 1529 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.vostlit.info/Texts/Dokumenty/litva.html>. – Назва з екрану.

⁷⁴ Жалувана грамота царя Олексія Михайловича Війську Запорозькому на збереження його прав і вольностей (27 березня 1654 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.ws/18300503/istoriya/zhaluvana_gramota_tsarya_oleksiya_mihaylovicha_viysku_zaporozkomu_zber_ezhennya_yogo_prav_volnostey_berez. – Назва з екрану.

спершу найвищим судом країни, але згодом допускалися апеляції від нього до Генеральної Військової Канцелярії, яка, на додаток до апеляційного суду, була судом першої інстанції для генеральної старшини, полкових, бунчукових товаришів і гетьманських «протекціоністів». Суд гетьмана виникнув з прерогатив гетьмана, як зверхнього судді держави з правом судити усі справи в першій або апеляційній інстанції. У системі судів того часу діяли також міські, сільські, домініальні й духовні суди.

Події, що відбувалися після Полтавської битви (1709 р.), позначилися на поступовому обмеженні української державності та підпорядкуванні державного управління царській Росії. З 1722 р. управління Україною з Колегії закордонних справ було передано до Сенату, що означало відмову самодержавства визнати Україну окремим державним утворенням, і було створено Малоросійську колегію, якій надавалися повноваження вищої судової апеляційної інстанції⁷⁵.

Велика судова реформа гетьмана К. Розумовського 1760 – 1763 рр., що спиралася на зразки судової системи Литовського статуту, замінила козацький державний суд на земські, городські (полкові) та підкоморські з реформованим Генеральним військовим судом на чолі. У той час знайшла юридичне відображення і відносна відокремленість міщанських судів у документі, який отримав назву «Права, за якими судиться малоросійський народ» (1743 р.) – першому проекті загального кодексу українського права. «Права...» передбачали наявність магістратських судів у містах магдебургського права і ратушних судів у непривілейованих містах⁷⁶.

Оскільки трудові спори пов'язані із застосуванням праці, особливої уваги потребує питання земельних відносин, ураховуючи, що Україна була та залишається аграрною країною. Так, звичаї селянської оренди землі та особистого найму сягають ще давньоруських часів. І в подальшому вони згадуються в різних регіонах України як явище, що «*в суседстве межи подданими звыкло бывать*». Серед численних форм оренди та найму

⁷⁵ Мала енциклопедія етнодержавства / НАН України ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького ; редкол.: Ю. І. Римаренко (відп. ред.) [та ін.]. – К. : Довіра : Генеза, 1996. – С.207.

⁷⁶ Сердюк В.В. – Сердюк В. В. Юрисдикція судів України за спеціалізацією / В. В. Сердюк. – К. : Прецедент, 2005. – С. 22.

особливою сталістю і поширеністю виділялися *скіпщина, зажин та замолот*. Основним середовищем побутування цих звичаїв було землеробське селянство, хоча відомі численні факти їх застосування представниками міського населення. Складання певних угод між селянами та поміщиками чи духовенством було викликане насамперед тим, що в перших, як правило, бракувало орних земель, а у других – достатньої кількості робочих рук. В окремих випадках здавали в оренду свої землі й незаможні господарі. Протягом віків українські селяни вдавалися до цих звичаїв, що стали важливою частиною господарської діяльності. З їхньою допомогою селянин міг, якщо не значною мірою, то на певний час забезпечити свою сім'ю хлібом, навіть не маючи власної землі та робочої худоби. Практика масового відходу на подібні заробітки поступово призвела до оформлення спеціальних селянських артілей – половинщиків, десятинщиків, що особливо було характерним для ХІХ століття⁷⁷. Договірні відносини між поміщиками та селянами стали прототипом третейської угоди, змістовна складова якої передбачає вирішення спору квазісудовими органами.

В.В. Сердюк, досліджуючи становлення спеціалізованого правосуддя, особливу увагу приділив періоду 1648 – 1783 р.р., коли, на його думку, зростає компетенція судів часів України-Гетьманщини, які значно розширилися порівняно з судами часів Запорізької Січі і визначалися як за суб'єктним критерієм, так і за сферою правовідносин (про що свідчить створення митних та ярмаркових судів). У 1852 р. в Галичині вперше на території сучасної України були запроваджені установи військової юстиції (військові суди), які мали компетенцію розглядати справи тільки щодо військовослужбовців, тобто за суб'єктом судочинства. Ці суди будувалися за принципом централізації, найвищою ланкою для яких був Верховний військовий трибунал, що розглядається автором як спеціалізований суд з цільовою самостійною структурою і найвищий спеціалізований суд⁷⁸.

⁷⁷ Українська минувшина : ілюстрований етнографічний довідник / А. П. Пономарьов, Л. Ф. Артюх, Т. В. Косміна [та ін.]. – К. : Либідь, 1993. – С. 157.

⁷⁸ Сердюк В. В. Юрисдикція судів України за спеціалізацією : автореферат дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10 – Судустрій. Прокуратура та адвокатура / В. В. Сердюк. – К., 2003. – 19 с.

Кожний із зазначених вище історичних періодів характеризувався наявністю судової ланки здійснення влади як необхідного елемента державного управління того часу. Особливістю того часу було те, що судова система була різноскладовою та, як правило, створювалася для конкретного соціального прошарку. Передбачалась і певна військова спеціалізація судів, особливо за козацької доби. При цьому трудової спеціалізації на той час не існувало, що зумовлювалося передусім специфікою суспільної формації того часу. Натомість сільські суди вирішували земельні питання, у тому числі й пов'язані із застосуванням найманої праці.

Активний розвиток трудових правовідносин пов'язують із серединою XIX – початком XX століття, коли відбувався процес створення та діяльності різного роду промислових мануфактур. Разом із розвитком промисловості, виникали й різні спірні ситуації, які потребували розгляду та вирішення. Україна на той час була у складі Царської Росії, а тому на її територію поширювалось імперське законодавство.

Уже в 1836 р. на засіданні Мануфактурної ради було запропоновано створення мануфактурних расправ, органів, покликаних розглядати скарги, подані робітниками, фабрикантами, поміщиками⁷⁹.

Пізніше були створені Тимчасові комісії для усного розгляду спорів між робітниками та фабрикантами. До складу Тимчасових комісій входили члени міністерства юстиції, внутрішніх справ, фінансів, а також представники різних соціальних прошарків – міщан, дворян, ремісників, купців, підприємців. Представники усіх зазначених соціальних прошарків обирались їхніми об'єднаннями. Головною метою діяльності зазначених комісій було здебільшого не вирішення спорів по суті, а здійснення примирення між конфліктуючими сторонами⁸⁰.

Діяльність Мануфактурних рад та Тимчасової комісії пізніше спонукала до створення Промислових судів, які створювалися за територіальною ознакою та з огляду на доцільність їхньої діяльності. Промислові суди контролювалися

⁷⁹ 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. – С. 28.

⁸⁰ 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. – С. 28.

Міністерством юстиції, яке вимагало регулярної звітності промислових судів щодо їхньої діяльності. Витрати на суди оплачувалися власниками підприємств у вигляді особливого збору. Після лютневих подій 1917 р. Міністерством праці було підготовлено проект відновлення діяльності промислових судів для вирішення спорів між наймачами та особами, що працювали за трудовим договором, якщо їхня винагорода не перевищувала 6000 карбованців на рік. На жаль, комісія з підготовки цього проекту припинила свою роботу внаслідок подій 1917 року.

Революційні події 1917 р. створили унікальну можливість для України щодо формування власної державності, зокрема судової гілки влади. Передусім йдеться про діяльність Української Центральної Ради.

О.Л. Копиленко зазначає, що «навколо Центральної Ради як у свідомості громадськості, так і в літературі накопилось безліч міфів і пересудів, і щоб зрозуміти їх, потрібен не один рік і не один дослідник. Бо Центральна Рада, як і Українська Народна Республіка, не впала з неба, а мала свій початок, піднесення і закономірний занепад»⁸¹.

У короткий період діяльності Української Центральної Ради (4 (17) березня 1917 – 28 квітня 1918 р.) – представницького органу політичних, громадських, культурних та професійних організацій, а згодом, після Всеукраїнського Національного Конгресу – революційний парламент України, який керував українським національним рухом, було проголошено про створення судової влади в Україні. Так, III Універсал Української Центральної Ради (1917 р.) встановлював: «суд на Україні повинен бути справедливий, відповідний духові народу... з тою метою приписуємо Генеральному Секретарству Судових Справ зробити всі заходи щоби упорядкувати судівництво і привести його до згоди з правними поняттями народу»⁸².

Пізніше, у Конституції УНР (1918), передбачався поділ влади, при цьому судову гілку влади повинен був очолювати Генеральний суд, який обирався

⁸¹ Копиленко О.Л. «Сто днів» Центральної Ради / О.Л. Копиленко. – К.: «Україна», 1992. – С. 3.

⁸² Хрестоматія з історії держави і права України: Навч. посіб. / А.С. Чайковський, О.Л. Копиленко, та інші. – К.: Юрінком Інтер, 2003. – С. 308; III Універсал Української Центральної Ради [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://uk.wikipedia.org/wiki/Універсали_Української_Центральної_Ради. – Назва з екрану.

спільно Всенародними зборами та судами земель України. Судова влада мала здійснюватись іменем Української Народної Республіки виключно судовими установами. Попри важливість зазначених актів та дій, спеціалізації суду не передбачалося⁸³. На жаль, у день прийняття Конституції – 29 квітня 1918 року Центральна Рада була розігнана німецькими окупаційними військами унаслідок державного перевороту, за яким до влади прийшов гетьман П. Скоропадський. На той час найвищою судовою інстанцією за «Законами про тимчасовий державний устрій України» від 29 квітня 1918 року залишався Генеральний суд. Судді призначалися гетьманом. У наступних нормативних актах (від 25 травня 1918 року, від 2 червня 1918 року) уточнювалися функції Генерального суду, окреслювалися перспективи судової реформи.

8 липня 1918 року було затверджено Закон про заснування Державного Сенату, який перебирав на себе функції найвищої в судових і адміністративних справах державної інстанції. Визначалася структура Державного Сенату, вимоги до сенаторів і порядок їх призначення. Очолював Державний Сенат Президент. До структури Державного Сенату входили: Генеральний адміністративний суд, Генеральний карний суд і Генеральний цивільний суд. Фактично повноваження Сенату регулювалися колишнім царським законодавством. Така сама орієнтація простежується і в Законі «Про Судові палати і Апеляційні суди» від 8 липня 1918 року. Підпорядкованість мирових судів визначалася постановами Ради Міністрів від 14 та 21 липня 1918 року.

В Українській державі діяли також військові суди на підставі Закону «Про організацію військово-судових установ та їх компетенцію» від 21 червня 1918 року⁸⁴. Вони поділялися на вищі і штабні суди. Отже, період гетьманату відзначився формуванням судової системи України та розвитком її спеціалізації, проте зазначений процес не позначився на розвитку трудової юстиції.

⁸³ Ярош Д. В. Конституція Української Народної Республіки 1918 року про органи державної влади та управління України: історичний досвід і сучасність / Д. В. Ярош // Університетські наукові записки. – 2005. – № 1/2. – С. 53-54.

⁸⁴ Українська держава за гетьмана П. Скоропадського та Директорії [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://studentam.net.ua/content/view/5968/93/>. – Назва з екрану.

Доволі суперечливою стала діяльність Директорії, яка після зречення від Гетьманату Скоропадським 14 грудня 1918 року оголосила програмну декларацію, в якій вона визначила себе тимчасовим верховним органом, який, отримавши владу від народу, народу її і передасть. Директорія вирішила взяти за основу розбудови держави так званий трудовий принцип, згідно з яким влада в губерніях і повітах мала належати трудовим радам робітників, селян, інтелігенції (без будь-якої участі експлуататорських елементів). Центральні органи влади та управління мав утворити Трудовий Конгрес – своєрідний парламент, що мав бути сформований з делегатів – робітників, селян та трудової інтелігенції. Попри затвердження 23-28 січня на першій сесії Трудового Конгресу в Києві Акта з'єднання УНР і ЗУНР⁸⁵, Директорія зустрілась із багатьма складнощами внутрішнього та зовнішнього характеру та не змогла довести до логічного завершення проголошені демократичні засади розвитку української держави.

Загалом, діяльність як гетьмана Скоропадського, так і згодом Директорії мали ознаки диктатури. Попри гучні заяви та намагання в різний спосіб створити судову ланку здійснення влади, відбувалося придушення робітничих страйків, розгін профспілок, робітничих організацій політичного характеру. Це стало однією із причин загальної поразки українських державних утворень того часу. Натомість у сусідній російській державі з 1917 року вибудовувався новий державний апарат радянського типу. Радянська влада, відмовившись від ідеологічної основи попередньої держави, поставила собі за мету побудувати принципово нову систему державних органів, у тому числі й судових⁸⁶. 24 листопада 1917 р. Рада Народних Комісарів видає відомий Декрет про суд № 1, який скасував всі «донині існуючі загальні суди», усі ці утворення замінювалися «судами, утвореними на основі демократичних виборів». Уже цей перший Декрет визначав склад та основні повноваження нових судів, а

⁸⁵ Встановлення влади Директорії, її внутрішня і зовнішня політика [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://histua.com/istoriya-ukraini/novitnij-chas/vstanovlennya-vladi-direktorii>. – Назва з екрану.

⁸⁶ Общая характеристика советского правосудия [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.indem.ru/Proj/SudRef/prav/ObsHarSovPravosu.htm>. – Назва з екрану.

також вирішував питання слідства та захисту. Цей же документ для боротьби із контрреволюцією створив «революційні трибунали»⁸⁷.

10 грудня 1918 р. було опубліковано перший радянський Кодекс законів про працю РРФСР, який на підставі договору про військово-політичний союз поширювався і на Україну, оскільки на той час на території України відбувалася громадянська війна⁸⁸. Зазначений Кодекс не мав самостійного розділу про порядок вирішення трудових спорів, що було продиктоване особливістю військового часу. Надалі, у період «військового комунізму» (1918-1920 рр.) трудові спори вирішувалися виключно в адміністративному порядку.

Другий КЗпП РРФСР був прийнятий на 4 сесії ВЦВК ІХ скликання 30 жовтня 1922 р. і з 15 листопада 1922 р. введений у дію постановою цієї ж сесії від 9 листопада 1922 р, розділ XVI якого мав назву «Про органи щодо вирішення конфліктів та розгляду справ про порушення законів про працю»⁸⁹. Статті 168-174 даного кодексу регулювали вирішення трудових спорів у Російській Федерації. Аналогічний Кодекс був введений на території України Постановою ЦВК УРСР від 2 грудня 1922 р.⁹⁰.

У період з 1922 – 1936 рр. трудова юстиція характеризувалася наявністю у СРСР особливих трудових сесій (трудових камер) районних судів. Ці сесії створювалися за рішенням пленумів відповідних судів для розгляду справ про порушення трудового законодавства⁹¹. Так, зокрема справи щодо порушення законів про працю, а також усі спори, що виникали на основі застосування найманої праці, вирішувались або у примусовому порядку – на особливих сесіях народних судів, або в порядку примирювального розгляду – у розціночно-конфліктних комісіях, примирювальних камерах та третейських судах, що створювалися на засадах паритетного представництва сторін. Усі зазначені установи діяли на основі особливого для кожного з них положення.

⁸⁷ Там само.

⁸⁸ Історія держави і права України : підручник : у 2-х т. / В. Д. Гончаренко, А. Й. Рогожин, О. Д. Святоцький [та ін.] ; за ред. В. Я. Тація, А. Й. Рогожина. – К. : Ін Юре, 2000. – Т. 2. – С.191.

⁸⁹ Кодекс законов о труде РСФСР 1922 года [Електронний ресурс] : приложение из учебного пособия И. Я. Киселева «Трудовое право России». – М., 2001. – Режим доступа: http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_22.htm. – Назва з екрану.

⁹⁰ Собрание Узаконений УССР. – 1922. – № 68. – Ст. 624.

⁹¹ Общая характеристика советского правосудия [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://www.indem.ru/Proj/SudRef/prav/ObsHarSovPravosu.htm>. – Назва з екрану.

У розціночно-конфліктних комісіях розглядалися лише спори, що виникали на основі застосування колективних трудових договорів, а рівно питання, спеціального обумовлені в зазначеному Кодексі. Справи в розціночно-конфліктних комісіях вирішувалися за угодою сторін, а в разі відсутності такої, справа могла передаватися до вищої інстанції.

Спори з питань реалізації колективного договору, вимог щодо скасування окремих його частин, а рівно вимог нових або додаткових умов для включення до колективного договору, до компетенції розціночно-конфліктних комісій не входили.

Примирювальні камери і третейські суди засновувалися відповідно до Положення про примирювальні камери і третейські суди, яке було затверджено Декретом РНК РСФСР від 23 березня 1923 р.⁹².

У примирювальних камерах та третейських судах розглядалися: а) усі спори з укладання, виконання, трактування та зміни колективних договорів та тарифних угод; б) усі спори, що виникали між сторонами з трудового договору, у тому випадку, якщо сторони давали на цей розгляд свою згоду, за винятком спорів, що розглядались у сесіях народних судів.

Відповідно до п.4 зазначеного вище Положення примирювальні камери утворювалися на паритетних засадах із безпосередніх представників самих сторін спору, причому голова її призначався відповідним органом Народного Комісирату Праці. Голова не мав вирішального голосу, сприяв виробленню примирювальних пропозицій. Досягнута у примирювальній камері угода, підписана головою і обома сторонами, була для сторін обов'язковою⁹³.

До примирювальних камер справи надходили за згодою сторін. Справи, пов'язані із впровадженням у життя колективних договорів, приймалися примирювальною камерою лише після того, як вони були розглянуті та не отримали вирішення в розціночно-конфліктній комісії. У примирювальній камері справи вирішувалися виключно за згодою сторін.

⁹² Положение о примирительных камерах и третейских судах : декрет СНК РСФСР от 23 марта 1923 г. // Собрание Указаний РСФСР. – 1923. – № 24. – Ст. 288.

⁹³ Положение о примирительных камерах и третейских судах : декрет СНК РСФСР от 23 марта 1923 г. // Собрание Указаний РСФСР. – 1923. – № 24. – Ст. 288.

Усі порушення тодішнього Кодексу Законів про Працю та всіх інших актів про працю, а також колективних договорів, оскільки вони переслідувались у кримінальному порядку, розглядалися на особливих сесіях народних судів. Сесії ці утворювались у складі: головуючого – народного судді та двох членів – одного представника Народного Комісаріату Праці та одного представника від професійних організацій.

Розгляду на зазначених сесіях народних судів підлягали також і всі індивідуальні та групові спори між наймачами працівників та службовців, якщо вони не були спрямовані до примусових камер.

До третейського суду за обопільною згодою сторін могли передаватися справи, незалежно від того, чи були вони предметом розгляду примирювальної камери. У разі конфліктів у державних установах та підприємствах органи Народного комісаріату Праці за вимогою професійних спілок організовували третейські суди. У випадку гострих конфліктів, що загрожували безпеці держави, третейський суд міг бути призначений за особливою постановою вищих державних органів (Всеросійського Центрального Виконавчого Комітету, Ради Народних Комісарів і Ради Праці та Оборони).

Угоди примирювальних камер виконувалися самими сторонами. Рішення третейських судів, у випадку небажання наймача добровільно виконувати їх, передавались через органи Народного Комісаріату до народного суду. Останній протягом 24 годин здійснював надпис про примусове виконання рішення даного рішення.

Рішення розціночно-конфліктних комісій, угоди примирювальних камер, що мали силу договору, так само, як і постанови третейських судів оскарженню не підлягали (ст. 173 КЗпП 1922 р.).

Касаційною інстанцією для трудових сесій районних народних судів у двадцятих роках минулого століття, як відзначають І. С. Войтинський, Н. А. Плахотіна, був відповідний губернський суд⁹⁴. Рішення касаційної інстанції і вторинні рішення трудових сесій, винесені відповідно до вказівок

⁹⁴ Войтинский И. С. Трудовое право СССР / И. С. Войтинский. – М. : Госиздат, 1925. – 364 с.

касаційної інстанції, не підлягали касаційному оскарженню⁹⁵. Наглядовою інстанцією для таких справ був Верховний Суд. Порядок створення і діяльності трудових сесій районних народних судів передбачався Основами судового устрою Союзу РСР, прийнятими в 1924 році. Якщо трудові сесії не створювалися, то трудові спори, віднесені до їх підсудності, розглядалися народними судами на загальних підставах⁹⁶.

Розвиток трудової юстиції певною мірою можна пов'язувати також зі створенням та діяльністю трудової прокуратури з 1923 по 1926 рр. При губернських судах помічникам прокурорів із трудових питань, а у верховних судах республік – призначеному спеціальному прокурору з трудових прав надавалося право судового переслідування за порушення трудового законодавства, право вирішувати питання по передачу до суду, підтримувати звинувачення, опротестовувати судові рішення. Трудова прокуратура на місцях повинна була здійснювати загальний нагляд за законністю дій посадових осіб, включаючи відділи та інспекції праці⁹⁷. Пізніше, діяльність трудової прокуратури було припинено, а розвиток судової влади за радянського періоду набув особливого характеру.

Важливо, що поряд із трудовими сесіями в союзному законодавстві передбачалася можливість діяльності і інших спеціалізованих судів, зокрема створювалися такі судово-адміністративні органи постійного і тимчасового характеру, як судово-земельні комісії, камери народних судів у трудових справах, комісії у справах про неповнолітніх і т.п.⁹⁸.

Створення спеціалізованої трудової юстиції було прогресивним рішенням, що дозволяло оперативно та ефективно вирішувати трудові спори.

Незважаючи на явні плюси розгляду трудових спорів і конфліктів спеціалізованими камерами народних судів з трудових справ, після 1936 р. їх

⁹⁵ Каминская П. Д. Советское трудовое право. Обзор действующего законодательства с постатейным комментарием к Кодексу законов о труде / П. Д. Каминская. – М., 1926. – С. 385.

⁹⁶ Плахотіна Н. А. Проблеми регулювання трудових процесуальних відносин в українській правовій системі : дис. ... канд. юридич. наук : 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення / Н. А. Плахотіна. – Луганськ, 2009. – С. 119-120.

⁹⁷ 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. – С. 28.

⁹⁸ Основы судостройства Союза ССР и союзных республик // Собрание законов и распоряжений Рабоче-Крестьянского Правительства Союза Советских Социалистических Республик. – М. : Изд-во «Красный Пролетарий», 1924. – № 3. – Ст. 24.

існування припинилося. Це, на думку Н. А. Плахотіної, пояснюється тим, що у другій половині 30-х років регулювання трудових відносин у нашій державі стало носити авторитарний характер, що фактично майже не допускало виникнення розбіжностей між працівниками та адміністрацією підприємств. У зв'язку з цим, ту невелику кількість трудових розбіжностей, яка все-таки виникала в цей період, доцільно було розглядати на загальних підставах у межах цивільно-процесуального провадження⁹⁹. Важливо, що в жодній із радянських конституцій Української РСР (1919, 1937 та 1978 років) судова влада не виділялась як окрема гілка влади.

З середини ХХ століття розпочався процес відступу від закріплених у трудовому законодавстві певних гарантій: скасовувалось право на звільнення за власним бажанням. Установлювалося примусове переведення кваліфікованих робітників та службовців на роботу в іншу місцевість, збільшувалася тривалість робочого дня, встановлювалась кримінальна відповідальність за прогул і самовільне залишення роботи. Водночас встановлювався більш короткий і суворий термін розгляду трудових спорів: трудові суди повинні були розглядати заяву про неправильне звільнення протягом 5 днів¹⁰⁰.

Проте в УРСР існували деякі проступки та відхилення від даної тенденції. Окремі справи могли розглядатися позасудовими органами. До таких органів була віднесена система державного арбітражу при союзній і республіканських радах відповідних виконкомів Рад депутатів для розв'язання суперечок між державою, кооперативними установами і підприємствами та так звані товариські суди на підприємствах, в установах, колгоспах і т. п., які мали право розглядати суперечки між членами тієї чи іншої організації і навіть карати за порушення законів у дрібніших справах¹⁰¹.

З середини 50-х років ХХ століття у трудовому законодавстві стали відбуватися пом'якшення: було відновлено право на звільнення за власним

⁹⁹ Основы судостройства Союза ССР и союзных республик // Собрание законов и распоряжений Рабоче-Крестьянского Правительства Союза Советских Социалистических Республик. – М. : Изд-во «Красный Пролетарий», 1924. – № 3. – Ст. 24.

¹⁰⁰ Собрание постановлений правительства СССР. – 936. – №1. – Ст. 1.

¹⁰¹ Історія судострою України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://uk.wikipedia.org/wiki/Історія_судострою_України. – Назва з екрану.

бажанням, скасовано примусове переведення на іншу роботу та кримінальну відповідальність за прогули тощо.

Указом Президії Верховної Ради СРСР від 31 січня 1957 р. було затверджено нове Положення про порядок розгляду трудових спорів, яким користувалися органи, наділені правом розгляду трудових спорів, установлювалася певна послідовність вирішення індивідуальних трудових спорів¹⁰². Відповідно до п. 1 Положення про порядок розгляду трудових спорів трудові спори розглядалися: комісіями з трудових спорів (далі – КТС); фабричними, заводськими, місцевими комітетами профспілок. Верховною Радою СРСР 15 липня 1970 р. було прийнято Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю, які введено в дію з 1 січня 1971 р.¹⁰³. Прийняття Основ законодавства Союзу РСР стало підставою для розроблення і прийняття 10 грудня 1971 р. в Українській РСР КЗпП Української РСР, який із певними змінами діє і сьогодні.

20 травня 1974 р. Указом Президії Верховної Ради СРСР було прийнято нове Положення про порядок розгляду трудових спорів¹⁰⁴, відповідно до якого трудові спори розглядалися: а) комісіями з трудових спорів, що організовувалися на підприємствах, в установах, організаціях; б) фабричними, заводськими, місцевими комітетами профспілок; в) районними (міськими) народними судами.

Законом України «Про внесення змін і доповнень, що стосуються розгляду індивідуальних трудових спорів, до Кодексу законів про працю Української РСР та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів» від 18 лютого 1992 р. № 2134-ХІІ¹⁰⁵ у КЗпП України було повністю замінено главу XV «Трудові спори» на «Індивідуальні трудові спори», відповідно до якої з числа органів, що розглядали трудові спори, були вилучені фабричні, заводські, місцеві комітети профспілок та змінювався

¹⁰² Ведомости Верховного Совета СССР. – 1957. – № 34. – Ст. 58.

¹⁰³ Без'ята 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. Без'ята. – Харків, 2012. – С. 17.

¹⁰⁴ Ведомости Верховного Совета СССР. – 1977. – № 22. – Ст. 325.

¹⁰⁵ Про внесення змін і доповнень, що стосуються розгляду індивідуальних трудових спорів, до Кодексу законів про працю Української РСР та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів : Закон України від 18 лютого 1992 р. № 2134-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 22. – Ст. 302.

порядок творення КТС (не на паритетній основі з представників адміністрації та профспілкового комітету, а шляхом обрання трудовим колективом підприємства, установи, організації).

Попри певну «відлигу» у формуванні правових засад вирішення трудових спорів, період 1937-1991 р.р. порівняно з диференційованим попереднім підходом вирішення трудових спорів у розціночно-конфліктних комісіях, примирювальних камерах, третейських судах або на особливих сесіях народних судів позначився призупиненням розвитку спеціалізованої трудової юстиції. Наявність позасудових інституцій вирішення трудових спорів носила «пригнічений» характер, а їхня діяльність не відзначалась особливою активністю.

Об'єктивно формування трудової юстиції в Україні відбулося лише в 1991 році після проголошення незалежності України та прийняття важливих нормативних актів, що регулюють національне правосуддя. Зокрема, реформування судової системи України було розпочато 28 квітня 1992 р. прийняттям Верховною Радою України Концепції судово-правової реформи, і далі – прийняттям 15 грудня 1992 року Закону України «Про статус суддів». Уперше судді визнавалися носіями судової влади в Україні, які здійснюють правосуддя незалежно від законодавчої та виконавчої влади, було визначено гарантії незалежності й недоторканності суддів та інші важливі питання національного судочинства.

Перехідними положеннями Конституції України, прийнятої в 1996 році, встановлювався п'ятирічний термін уведення в дію конституційних положень щодо побудови за принципами територіальності і спеціалізації єдиної судової системи в Україні.

21 червня 2001 р. Верховна Рада України прийняла комплекс законодавчих актів про внесення змін до дванадцяти законодавчих актів, які регулюють діяльність судових органів і визначають їх повноваження, а також повноваження правоохоронних органів. Так, було внесено зміни до Цивільного процесуального, Кримінально-процесуального, Арбітражного процесуального кодексів України, Законів України «Про судовий устрій України», «Про статус

суддів», «Про органи суддівського самоврядування», «Про кваліфікаційні комісії, кваліфікаційну атестацію і дисциплінарну відповідальність суддів судів України», «Про міліцію», «Про попереднє ув'язнення», «Про прокуратуру», «Про адміністративний нагляд за особами, звільненими з місць позбавлення волі».

Закон України «Про судоустрій України» від 7 лютого 2002 р. визначив правові засади судової влади та здійснення правосуддя в Україні, систему судів загальної юрисдикції, основні вимоги щодо формування корпусу професійних суддів, систему та порядок здійснення суддівського самоврядування, а також установив загальний порядок забезпечення діяльності судів та врегулював інші питання судоустрою. Відбулося реформування арбітражних судів у спеціалізовані господарські суди.

Відповідно до зазначених нормативних актів, судову систему України складають суди загальної юрисдикції та Конституційний Суд України, який є єдиним органом конституційної юрисдикції. Суди загальної юрисдикції утворюють єдину систему судів, яка складається із загальних і спеціалізованих судів. До системи судів загальної юрисдикції входять: місцеві суди; апеляційні суди, Апеляційний суд України; Касаційний суд України; вищі спеціалізовані суди; Верховний Суд України. Відповідно до Конституції України в системі судів загальної юрисдикції утворюються загальні та спеціалізовані суди окремих судових юрисдикцій. Військові суди належать до загальних судів і здійснюють правосуддя у Збройних Силах України та інших військових формуваннях. Спеціалізованими є господарські, адміністративні та інші суди, визначені як суди спеціалізовані.

7 липня 2010 р., після численних дискусій та переговорів представників різних політичних сил, Верховна Рада прийняла в цілому Закон України «Про судоустрій та статус суддів»¹⁰⁶. Вказаним законом було внесено істотні зміни до судової системи України, зокрема передбачалося введення системи вищих спеціалізованих судів у всіх галузях юрисдикції: створення Вищого

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.

спеціалізованого суду з розгляду цивільних та кримінальних справ, який разом з Вищим адміністративним судом України та Вищим господарським судом України буде працювати як суд касаційної інстанції.

Реформою були ліквідовані військові суди – тепер справи, що мали б розглядатися гарнізонними військовими судами розглядаються судами загальної юрисдикції першої інстанції, а справи, що мали б розглядатися в апеляційних військових судах – апеляційними судами загальної юрисдикції.

Також реформою обмежено компетенцію Верховного суду, адже він може переглядати рішення Вищих спеціалізованих судів тільки за наявності визначених законом обставин. Новацією стало й те, що судовий прецедент набув ознак джерела українського права. Зокрема, відповідно до змісту Розділу XII «Прикінцеві положення» Закону України «Про судоустрій і статус суддів» рішення Верховного Суду України є обов'язковим для всіх суб'єктів владних повноважень, які застосовують у своїй діяльності нормативно-правовий акт, що містить зазначену норму права, та для всіх судів України. Суди зобов'язані привести свою судову практику у відповідність із рішенням Верховного Суду України. Беручи до уваги вищенаведене, було внесено зміни у процесуальні кодекси України. Так, у Цивільному процесуальному кодексі України в частині 1 статті 360-7 відтепер також вказано, що «рішення Верховного Суду України, прийняте за наслідками розгляду заяви про перегляд судового рішення з мотивів неоднакового застосування судом (судами) касаційної інстанції одних і тих самих норм матеріального права у подібних правовідносинах, є обов'язковим для всіх суб'єктів владних повноважень, які застосовують у своїй діяльності нормативно-правовий акт, що містить зазначену норму права, та для всіх судів України. Суди зобов'язані привести свою судову практику у відповідність із рішенням Верховного Суду України... Рішення Верховного Суду України, прийняті за результатами розгляду заяв про перегляд судового рішення з підстав, передбачених статтею 355 цього Кодексу, підлягають опублікуванню на офіційному веб-сайті Верховного Суду України не пізніше як через десять днів з дня їх прийняття».

Законодавець, приймаючи дану норму, підкреслив важливість повноважень Верховного Суду України. Проте дивною видається норма ст. 360 ЦПК України із назвою «Допуск Вищим спеціалізованим судом України з розгляду цивільних і кримінальних справ справи до провадження». Чи був послідовний законодавець, надаючи у ч. 1 ст. 360 ЦПК право вирішувати питання про допуск справи до провадження у Верховному Суді України колегії у складі п'яти суддів Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ, який є нижчим за ієрархією судом? З позиції значущості рішень, що приймаються судом, та здійснення ними процесуальних дій повинен існувати чіткий та зрозумілий підхід – за принципом зростання значущості повноважень у судах вищої інстанції.

На жаль, зазначений Закон України «Про судоустрій і статус суддів» не передбачав створення трудових спеціалізованих судів. Тому тема спеціалізації трудових правовідносин зберігає свою актуальність та потребує наукових досліджень.

Вищенаведене дозволяє сформулювати наступну **періодизацію** формування **трудової юстиції в Україні**:

Перший етап – *княжа доба – середина XIX століття* – період формування та розвитку звичаєвого, магдебурзького права, козацького (гетьманського) права зародження традицій судової системи України.

Другий етап – *середина XIX століття – початок XX століття* – період становлення трудової юстиції, пов'язаної із розвитком мануфактурного виробництва, промисловості в царській Росії, до складу якої входила більша частина території сучасної України.

Третій етап – *1917 – 1937 р.р.* – період формування судової гілки влади української держави та радянський період створення й діяльності трудових юрисдикційних органів.

Четвертий етап – *1937-1991 р.р.* – період призупинення розвитку спеціалізованої трудової юстиції.

П'ятий етап – *1991р.* – *теперішній час* – період формування судової гілки влади в незалежній Україні, формування передумов для створення та розвитку

трудої юстиції як одного з інститутів громадянського суспільства, що забезпечує законність у сфері трудових правовідносин.

1.3. Міжнародні стандарти та особливості функціонування основних зарубіжних моделей здійснення захисту трудових прав та інтересів

З огляду на необхідність пошуку оптимальної моделі захисту соціально-трудових прав в Україні, враховуючи останні світові досягнення наукової думки та судової практики, процес оптимізації здійснення правосуддя не припиняється й до цього часу. На фоні глобальної економічної кризи світове співтовариство продовжує вироблення нових правових конструкцій, які б пом'якшили кризу судової влади та підвищили здатність судових органів виконувати свою важливу місію – здійснювати правосуддя.

Оглядач британського часопису «*The Independent*» Н. Торсбі зазначає, що уряд поглиблює кризу цивільної юстиції, створюючи правову систему для багатих і обмежуючи доступ до правосуддя¹⁰⁷. Американський правник Б. Маркус стверджує, що «непомірна кількість судових позовів спричинила кризу в Америці»¹⁰⁸. Про кризу доступу до правосуддя йдеться в листі канадської асоціації судових адвокатів до комітету ООН з економічних, соціальних та культурних прав¹⁰⁹. У своїй праці Р. Корліс та Д. Олін обґрунтовують потребу в перебудові американської системи цивільної юстиції¹¹⁰.

Узагальнюючи думку численних правників-теоретиків, А. Зукерман зазначає, що системи цивільної юстиції багатьох країн світу нині перебувають у кризовому стані, що потребує нових шляхів вирішення проблем судової влади¹¹¹. При цьому все більше поширюється практика впровадження медіації

¹⁰⁷ Thorsby N. A crisis in the civil justice could be of the Coalition's making: Are we creating the legal system for the rich? [Електронний ресурс] /N. Thorsby. – Режим доступу : <http://www.independent.co.uk/voices/comment/a-crisis-in-the-civil-justice-system-which-could-be-of-the-coalitions-making-8344145.html>. – Назва з екрану.

¹⁰⁸ Marcus B. America's litigation crisis [Електронний ресурс] / B. Marcus. – Режим доступу : http://www.cfif.org/htdocs/freedomline/current/guest_commentary/american_litigation_crisis.htm. – Назва з екрану.

¹⁰⁹ Canada's crisis in Access to justice [Електронний ресурс] / Canadian Bar Association, April 2006. – Режим доступу: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/info-ngos/canadianbarassociation.pdf>. – Назва з екрану.

¹¹⁰ Kourlis R. Rebuilding Justice: Civil Courts in Jeopardy and Why You Should Care / Rebecca Love Kourlis, Dirk Olin. – Colo : Fulcrum Pub, 2011. – 239 p.

¹¹¹ Civil justice in crisis: comparative perspectives of civil procedure / Adrian A. S. Zuckerman (Editor). – New York : Oxford University Press, 1999. – 485 p.

(посередництва) під час розгляду цивільних спорів¹¹², що є однією з основних ознак демократичного суспільства та важливим способом забезпечення права доступу до правосуддя, справедливого судового розгляду, гарантованого ст.6 Європейської конвенції з прав людини¹¹³.

Беручи до уваги Резолюцію №1 щодо здійснення правосуддя в XXI сторіччі, ухвалену міністрами юстиції європейських країн на їхній 23-й Конференції (Лондон, 8-9 червня 2000 р.)¹¹⁴ і особливо заклик міністрів юстиції європейських країн до Комітету міністрів Ради Європи розробити, зокрема в співпраці з Європейським Союзом, програму заходів, спрямованих на ширше застосування у відповідних випадках методів врегулювання спорів у позасудовому порядку, розроблені та діють міжнародні стандарти медіації: Рекомендація №R (81)7 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо заходів, які полегшують доступ до правосуддя від 14 травня 1981 року¹¹⁵, Рекомендація REC (98) 1 E Комітету міністрів державам-членам Ради Європи щодо медіації в сімейних справах від 21.01.1998 р., Рекомендація REC(2001) 9 Комітету міністрів державам-членам Ради Європи стосовно альтернатив судовому вирішенню спорів між адміністративними органами влади та приватними особами (адміністративні справи) від 05.09.2001 р., Рекомендація REC(2002) 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 UNCITRAL 2002 р. та ін.

Серед зазначених міжнародних нормативно-правових актів слід виділити норми Рекомендації №R (81)7 Комітету Міністрів Ради Європи державам-

¹¹² Курс цивільного процесу : підручник / В. В. Комаров, В. А. Бігун, В. В. Баранкова [та ін.] ; за ред. В. В. Комарова. – Х. : Право, 2011. – С. 13.

¹¹³ 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. – Назва з екрану.

¹¹⁴ 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.

¹¹⁵ 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.

членам щодо заходів, які полегшують доступ до правосуддя, що передбачають наявність *особливих* процедур¹¹⁶.

У Рекомендації REC(2002) 10 Комітету міністрів державам-членам Ради Європи щодо медіації в цивільних справах від 18.09.2002 р. (далі – Рекомендація REC(2002)10), зокрема підкреслюється необхідність розвитку засобів врегулювання спорів, альтернативних судовим рішенням, і висловлюється твердження, що бажано мати норми, які б надавали гарантії при використанні таких засобів¹¹⁷. Альтернативний порядок відправлення правосуддя у формі медіації в Рекомендації REC(2002)10 називається одним із «методів урегулювання спорів», передбачених «особливостями кожної системи відправлення правосуддя»¹¹⁸.

Основні засади Рекомендації REC(2002)10 застосовуються до цивільних справ та справ, дотичних до цивільних прав і зобов'язань, зокрема в галузі трудового права, і передбачають, що:

- «корисно встановити певні правила медіації – процесу, у межах якого «медіатор» допомагає сторонам провести переговори щодо спірних питань і досягти власної спільної домовленості;
- у відповідних цивільних справах медіація має переваги;
- медіація, хоча й може сприяти зменшенню числа конфліктів і навантаження на суди, не є заміною ефективному, справедливому та легкодоступному судоустроєві;
- слід сприяти медіації в цивільних справах, де це доречно;
- необхідно вжити або підсилити, залежно від обставин, усі заходи, які вони вважають за потрібні, з метою поступального втілення в життя «Керівних принципів медіації в цивільних справах», викладених в Рекомендації REC(2002)10.

У цілому правові моделі діяльності трудової юстиції в зарубіжних країнах уже тривалий час застосовують такі моделі вирішення трудових спорів, які

¹¹⁶ Міжнародні стандарти у сфері судочинства. – К. : Істина, 2010. – с.241-243.

¹¹⁷ 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.

¹¹⁸ Там само.

включають елементи альтернативної юстиції, посередництво та примирення. Цей процес має суттєві відмінності, але, як правило, передбачає такі обов'язкові складові, як наявність особливої процедури вирішення залежно від суб'єктного складу та предметного поділу на спори про права та спори про інтереси.

Загалом загальноєвропейська практика класифікації трудових спорів за суб'єктним складом та предметом спору передбачає поділ на чотири головні види: *колективні, індивідуальні; спори інтересів та спори права*. Іноді виділяють і інші види трудових спорів, наприклад трудові конфлікти у зв'язку з дискримінацією в африканських країнах¹¹⁹, але названі вище чотири основні види існують у переважній більшості країн світу.

Розподіл на спори прав і інтересів було запропоновано Європейською фундацією покращення умов життя і праці (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*)¹²⁰.

З позиції Міжнародної Організації Праці (далі – МОП) *спір права – це спір щодо порушення або тлумачення існуючого права (або зобов'язання), закріпленого в законодавстві, колективній угоді або трудовому договорі*. Його сутність полягає у твердженні, що працівник або група працівників не отримали того, що їм належне по праву¹²¹. При цьому в більшості країн звернення до примирних органів носить добровільний характер. Слід зазначити, що в африканських країнах у певних випадках трудовий арбітраж має примусовий характер. Наприклад, у деяких африканських країнах (Кенія, Сьєрра-Леоне) примусовий арбітраж застосовують лише до трудових конфліктів у життєво важливих галузях. У цьому випадку законодавець детально перераховує такі галузі. Зазвичай, до їхнього кола входять телекомунікації, водопостачання, транспорт тощо¹²².

¹¹⁹ Сэй Луойе Лофен Кенеах Джиньо. Судебное и арбитражное рассмотрение трудовых конфликтов в развивающихся странах Африки : дис. ... канд. юридич. наук : 12.00.03 / Сэй Луойе Лофен Кенеах Джиньо ; Российский университет дружбы народов. – М., 1998. – С. 15.

¹²⁰ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.eurofound.europa.eu. – Назва з екрану.

¹²¹ Labour legislation guidelines [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – <http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/lg/noframes/ch4.htm#3>. – Назва з екрану.

¹²² Сэй Луойе Лофен Кенеах Джиньо. Судебное и арбитражное рассмотрение трудовых конфликтов в развивающихся странах Африки : дис. ... канд. юридич. наук : 12.00.03 / Сэй Луойе Лофен Кенеах Джиньо ; Российский университет дружбы народов. – М., 1998. – С. 20.

Спір інтересів виникає з незгоди щодо майбутніх прав і зобов'язань, і, зазвичай, є результатом невдалих переговорів щодо укладання колективної угоди. Спір інтересів породжується не наявними правами, а інтересом однієї зі сторін створити таке право через включення його до колективної угоди і спротивом іншої сторони¹²³.

Спори інтересів виникають у зв'язку з вимогою встановлення нових або зміни істотних умов праці, що передбачаються в колективних угодах; спори права мають місце у випадку застосування або трактування норм, встановлених законами, колективними договорами або іншими правовими актами.

Окрему думку щодо розподілу на спори прав і інтересів мають вчені Данії і Швеції. Датські дослідники наполягають на тому, що спори інтересів можуть виникнути навіть тоді, коли не йдеться про перегляд або укладення колективної угоди. Спори інтересів можуть виникнути в разі виникнення суперечностей щодо питань, не включених до чинного договору, якщо на підприємстві запроваджуються нові технології тощо.

Шведську позицію яскраво характеризує визначення професора Рейнхольда¹²⁴, а саме: питання прав стосуються будь-яких випадків, для вирішення яких існує нормативно-правова база. Питання інтересів стосуються решти випадків.

Європейська практика конкретизує поняття «примирення», «посередництво», «арбітраж». При цьому, примирення передбачає використання спеціальних знань нейтральної сторони для допомоги у веденні переговорів і сприяння досягненню згоди між соціальними партнерами. Посередництво є майже синонімом примирення, але має додатковий крок – дозвіл нейтральній третій стороні робити рекомендації щодо вирішення конфлікту. Найсерйознішим інструментом є арбітраж, що дозволяє третій стороні вирішити спір власним рішенням. Крім того, арбітраж за згодою сторін може мати обов'язкову юридичну силу.

¹²³ Labour legislation guidelines [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – <http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch4.htm#3>. – Назва з екрану.

¹²⁴ Amicorum L. SÄRTRYCK [Електронний ресурс] / Liber Amicorum, Reinhold Fahlbeck. – Juristförlaget i Lund, 2005. – 190 с. – Режим доступу: <http://arbetsratt.juridicum.su.se/Filer/PDF/ronnie%20eklund/REklundSartryckFSFahlbeck.pdf>. – Назва з екрану.

Трудові спори розглядаються за допомогою примирно-посередницьких процедур (що включають примирення, посередництво, арбітраж) та в судових або адміністративних органах. Застосування цих двох підходів відрізняється самостійністю та гнучкістю в кожній країні. Загальне правило наступне: спори інтересів розглядаються примирно-посередницькими процедурами, а спори права – судовими або адміністративними органами. При цьому, як правило, рішення примирних органів відрізняється добровільним характером виконання, а трудового арбітражу – примусовим.

Зарубіжні країни досить тривалий час накопичували досвід застосування примирних процедур. Так, посередництво вперше стало частиною нормативно-правової бази у Швеції в 1906 р.

Аналіз правового регулювання вирішення трудових спорів засвідчує наявність як нормативно-правового так і колективно-договірного регулювання. Так, у Нідерландах взагалі відсутнє законодавство з даного питання, і сторони колективних договорів самі визначають порядок розгляду своїх суперечок. У більшості європейських країн застосовується законодавство в урегулюванні колективних трудових спорів, і лише в 4 країнах (Німеччина, Італія, Нідерланди і Велика Британія) майже всі такі спори вирішуються виключно через колективні трудові угоди. Лише в 7 країнах колективні угоди не згадуються як нормативно-правове джерело вирішення колективних трудових спорів (Бельгія, Естонія, Фінляндія, Литва, Латвія, Мальта і Польща)¹²⁵.

У Франції трудове законодавство має значні особливості, оскільки включає Конвенції МОП, Конвенції ЄС, рішення Європейського Суду, Конституцію Франції 1958 р., що містить загальні принципи трудові права, а реалізація цих принципів входить до компетенції уряду. Також, є джерелами французького трудового права Кодекс про працю Франції (*Code du travail*), що сформований не шляхом кодифікації, а шляхом інкорпорації та часткової консолідації законодавства, спеціальні трудові кодекси, що відносяться до певних категорій працівників (наприклад, Кодекс праці моряків торгового флоту Франції), Цивільний процесуальний кодекс Франції від 15 вересня 2003 року, Закон «Про

¹²⁵ Міжнародний досвід вирішення колективних трудових спорів. – К. : Основа, 2003. – 408 с.

заробітну плату» від 3 грудня 2008 року, Закон «Про соціальну демократію та реформу робочого часу» від 23 липня 2008 року та деякі інші акти, прийняті в умовах світової фінансової кризи, рішення суду вищої інстанції (Касаційного суду), а також одним із джерел трудового права є звичай (наприклад, закон відсилає до звичаю у випадках встановлення строку попередження про звільнення, при необхідності визначення строку прийняття на роботу)¹²⁶. Французьке законодавство відрізняється різноманітністю в частині трактування поняття колективного трудового спору (предмету розбіжностей) та в частині урегулювання колективних трудових спорів, а страйк не лише виконує місію примусити роботодавця до виконання заявлених вимог, але й може бути оголошений працівникам у будь-який момент, незалежно від того, чи були до цього примирні процедури¹²⁷.

Скандинавські країни традиційно розв'язують більшість трудових спорів за допомогою угод соціальних партнерів та за допомогою національних служб посередництва (наприклад, Національна служба посередництва Швеції). Сторони, що досягають угоди в результаті соціального партнерства, не зобов'язані виконувати нові правила посередництва, встановлені державою.

У Німеччині профспілки і федерації роботодавців практикують спільні угоди щодо вирішення спорів. Законом про конституцію підприємства для мирного вирішення конфліктів передбачено посередництво погоджувального органу, який створюється на паритетній основі (як правило, по два представники з кожної сторони) на чолі з нейтральною головою, кандидатура якого схвалена обома сторонами. Процедура врегулювання трудового конфлікту за допомогою погоджувального органу законодавством не регулюється. Вирішальна роль у примирному процесі належить голові примирного органу, який стежить за дотриманням норм чинного законодавства

¹²⁶ Шонія Г.В. Общая характеристика трудового права Франции. : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. – Трудовое право; право социального обеспечения / Г. В. Шония. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dissercat.com/content/obshchaya-kharakteristika-trudovogo-prava-frantsii>

¹²⁷ Шонія Г.В. Вказана праця. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dissercat.com/content/obshchaya-kharakteristika-trudovogo-prava-frantsii>

та принципів правосуддя (наприклад, право сторін обґрунтувати свою позицію)¹²⁸.

Окрім національного законодавства, європейська система вирішення трудових спорів базується на актах Міжнародної Організації Праці (далі – МОП)¹²⁹. Зазначене питання регулюють зокрема Конвенції МОП № 87, 95, 98, 135, 154, 173 та Рекомендації МОП № 92, 94, 129, 130, 143, 163, 180¹³⁰. Право працівників та роботодавців на колективні дії у випадку конфлікту інтересів передбачається Європейською соціальною хартією.

Рекомендація МОП № 130¹³¹ відтворює процедуру «Grievance procedures», поширену у США і в ряді інших країн. Вона є своєрідним різновидом примирно-третейського розгляду і передбачає багатоступеневий розгляд спору між адміністрацією або спільно представниками адміністрації і профспілок. Ця процедура завершується зверненням до арбітра, рішення якого має обов'язкову силу. Відповідно до цієї процедури спочатку мають бути зроблені спроби вирішити скаргу шляхом прямих переговорів між зацікавленим працівником і його безпосереднім керівником. Якщо такі спроби не призводять до укладення угоди, працівник передає скаргу до однієї або декількох інстанцій відповідно до правил, передбачених у колективних договорах.

Процедура розгляду скарги має бути якомога простою і, якщо можливо, швидкою, а формальності під час її вирішення – мінімальними. На будь-якій стадії розгляду повинна існувати реальна можливість досягнення врегулювання суперечки за угодою сторін.

У разі, коли спроби врегулювати скаргу на підприємстві не мають успіху, суперечка може бути вирішена шляхом примирення, звернення до судового органу або за допомогою інших процедур, передбачених у колективних договорах, а також шляхом добровільного арбітражу.

¹²⁸ Зарубіжний досвід залагодження трудових конфліктів за допомогою примирних і арбітражних процедур . – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://psychlib.com.ua/zarubizhnyi-dosvid-zalagodzhennya-trudovih-konfliktiv-za-dopomogoyu-primirnih-i-arbitrazhnih-procedur.htm>

¹²⁹ Запара С.І. Історія становлення та розвитку Міжнародної Організації Праці / С.І. Запара // Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України. – 2011. - №1(4). - С. 128-132.

¹³⁰ Collective dispute resolution in an enlarged European Union [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – http://www.lex.unict.it/eurolabor/documentazione/altridoc/eiro_collective_dispute_July_06.pdf. – Назва з екрану.

¹³¹ 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.

Застосування розглянутої процедури не означає обмеження права працівника на звернення зі скаргою до компетентного державного органу з праці або судового органу, якщо таке право визнане в національному законодавстві.

Рекомендація МОП № 92¹³² закликає держави створювати органи з добровільного примирення з метою сприяння запобіганню і вирішенню трудових конфліктів. Такі органи утворюються з рівного числа представників від підприємців і працівників. Примирювальна процедура має бути безкоштовною та оперативною. Термін розгляду трудових конфліктів зводиться до мінімуму. Процедура примирення може починатися за ініціативою або однієї з конфлікуючих сторін, або самого примирювального органу. Підсумки роботи примирювальної процедури оформляються письмово і мають силу колективних договорів.

Якщо за угодою між сторонами застосовується примирювальна процедура, то їм рекомендується утримуватися від страйків і локаутів протягом всього часу ведення переговорів.

Якщо за угодою між конфлікуючими сторонами спір переданий на остаточне вирішення арбітражного органу, то сторони повинні утримуватися від страйків і локаутів протягом арбітражного розгляду і беззастережно визнати рішення арбітражного органу. Рекомендація містить важливе положення про те, що передбачені в ній процедури не можуть тлумачитися як обмеження права на страйк.

Європейська соціальна хартія¹³³ (ст. 6) пропонує заохочувати формування і вживання відповідного механізму примирення і добровільного арбітражу для вирішення трудових спорів.

Світова практика мирного вирішення колективних трудових спорів полягає в застосуванні примирювально-посередницької процедури, яка включає чотири самостійні різновиди:

- переговори сторін;

¹³² 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.

¹³³ Європейська соціальна хартія (переглянута) [Електронний ресурс], Страсбург, 3 травня 1996 року. – Режим доступу: <http://conventions.coe.int/Treaty/EN/Treaties/PDF/Ukrainian/163-Ukrainian.pdf>. – Назва з екрану.

- примирення (посередництво);
- трудовий арбітраж;
- робота комісії, яка розслідує обставини спору і пропонує його рішення.

Ці примирювально-посередницькі процедури можуть застосовуватися послідовно або самостійно.

У таких країнах, як Німеччина, Данія, Фінляндія, Ірландія, Мальта і Словенія, не вбачають різниці між примиренням і посередництвом. У Бельгії використовують лише процедуру примирення, проте ця процедура взагалі не згадується у таких країнах, як Австрія, Болгарія, Кіпр, Чехія, Італія, Норвегія, Польща, Словенія, Словаччина¹³⁴.

У Німеччині виступають за автономну систему вирішення спорів, неохоче використовуючи арбітраж¹³⁵.

У багатьох країнах арбітраж асоціюється лише зі спорами права.

В Ірландії арбітраж є квазісудовим процесом, у той час як посередництво традиційно використовується профспілками і роботодавцями для вирішення спорів. Хоча арбітраж існує майже в усіх європейських країнах, зазвичай спори вирішуються на рівні соціальних партнерів або через необов'язкові до виконання рекомендації нейтральної сторони.

Принципи *автономії і волюнтаризму* працюють у системах переговорів щодо умов колективної трудової угоди в кількох країнах (Австрія, Бельгія, Кіпр, Німеччина, Данія, Норвегія). Ці принципи означають, що уряд відіграє другорядну роль у переговорах між соціальними партнерами. Якщо на місцевому рівні виникає безвихідна ситуація, спір вирішується на національному рівні, як, наприклад, у Норвегії. Зауважимо, що одна з найбільш автономних систем вирішення трудових спорів існує в Німеччині.

У Бельгії більшість трудових спорів вирішується шляхом прямих переговорів між профспілками й роботодавцями. У Данії, навпаки, обережно

¹³⁴ Міжнародний досвід вирішення колективних трудових спорів. – К. : Основа, 2003. – 408 с.

¹³⁵ Germany: Individual disputes at the workplace – alternative disputes resolution [Електронний ресурс] // European industrial relation observatory online. – Режим доступу: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910039s/de0910039q.htm>. – Назва з екрану.

ставляться до автономії. Там існують державні примирники, які спрямовують процес переговорів, але не домінують у ньому.

Обов'язкове вирішення спорів існує в 14 європейських країнах. В Іспанії, Болгарії та Швеції в контрактах з держслужбовцями може бути передбачено обов'язковий арбітраж.

У Польщі роботодавець зобов'язаний вступати в переговорний процес із профспілками для уникнення ескалації конфлікту¹³⁶, у Фінляндії обов'язкове посередництво, але не існує обов'язку досягти згоди.

Служби посередництва, примирення і арбітражу в європейських країнах зазвичай функціонують на національному і регіональному рівнях.

У Норвезькій системі попередження про майбутні конфлікти слід надсилати держпосереднику. Великими (національними) спорами він опікується сам, а до розгляду інших спорів залучає співробітників¹³⁷. В Австрії посередницькі офіси класифікуються залежно від здатності розглядати спори, у яких беруть участь від 200 до 400 працівників.

Німецькі арбітражні комітети складаються з одного робітника (синій комірець), одного офісного працівника (білий комірець) і одного держслужбовця.

Переговори сторін під час виникнення трудового конфлікту відбуваються в багатьох країнах, причому їх ефективність не можна недооцінювати. Досить часто вони призводять до врегулювання конфлікту. У Великобританії державні органи з трудового посередництва починають діяти лише після того, як вичерпана можливість примирення сторін шляхом їх безпосередніх переговорів¹³⁸. І це закріплено в законодавстві.

Треба зазначити, що примирення (посередництво) більшою чи меншою мірою застосовується в усіх західних країнах. Найбільшого поширення воно набуло у США, де стало головним методом вирішення економічних трудових

¹³⁶ Liszcz Teresa Pravo pracy. / Liszcz Teresa Warszawa: LexisNexis. - 2009. – 580 с.

¹³⁷ Зеленик І.К. Організація та функціонування служб із врегулювання колективних трудових спорів [Електронний ресурс] – Режим доступу http://nspp-cernivci.at.ua/publ/kolektivni_trudovi_spori/organizacija_ta_funkcionuvannja_sluzhb_iz_vreguljuvannja_kolektivnikh_trudovikh_sporiv_zarubizhnij_ogljad

¹³⁸ Див.: Там само.

конфліктів¹³⁹. Про значення, яке має цей метод вирішення трудових суперечок, свідчить той факт, що у США створено спеціальний державний орган – Федеральна служба посередництва і примирення (ФСПП).

Поряд з державними органами посередництва у США існують неурядові організації – Американська асоціація арбітражу і Національна академія арбітрів, які також здійснюють посередництво у трудових конфліктах. Посередництво у США добровільне, за винятком державної служби, охорони здоров'я і конфліктів при надзвичайних ситуаціях.

У Словенії в 1994 р. було створено тристоронній орган під назвою Економічна і Соціальна Рада, що відповідає за координування відносин між працівниками й роботодавцями.

У Франції примирлива процедура у трудових спорах носить добровільний характер. Вона здійснюється постійними примирювальними комісіями на паритетній основі, що створюються відповідно до колективних договорів.

У Великобританії посередницькі функції у вирішенні трудових конфліктів виконує Консультативна служба примирення і арбітражу. Її очолює Рада, що складається з 9 членів: троє призначаються міністром з питань зайнятості після консультацій з Британським конгресом профспілок, троє – з Конфедерацією Британської промисловості, троє – незалежні члени (головним чином представники університетів і наукового світу). Голова Ради – державний службовець, що призначається урядом¹⁴⁰.

Служба здійснює примирення у зв'язку з трудовим конфліктом, що вже існує або може виникнути на прохання сторони (або сторін) конфлікту чи за власною ініціативою. Примирювальну процедуру, а також консультації проводять безкоштовно посередники, за допомогою яких сторони досягають примирення. Щороку Служба розбирає приблизно тисячу трудових конфліктів і запобігає виникненню більшості страйків.

¹³⁹ Зарубіжний досвід залагодження трудових конфліктів за допомогою примирних і арбітражних процедур . – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://psychlib.com.ua/zarubizhniy-dosvid-zalagodzhennya-trudovih-konfliktiv-za-dopomogoyu-primirnih-i-arbitrazhnih-procedur.htm>

¹⁴⁰ Trade Union and Labour Relations (Consolidation). Act 1992. [Електронний ресурс] : Chapter 52 – Режим доступу: http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52/pdfs/ukpga_19920052_en.pdf. – Назва з екрану.

У ФРН примирювальна (посередницька) процедура в колективних трудових спорах економічного характеру (конфліктах інтересів) передбачена в колективних договорах. Там встановлено, що конфлікт вирішується за допомогою переговорів сторін, а якщо останні були невдалими – за допомогою добровільного примирення і посередництва. Підсумки цих процедур фіксуються у протоколі, який має силу колективного договору. Поряд із примирювально-третейською процедурою, здійснюваною в рамках колективно-договірного регулювання праці, діє процедура посередництва, встановлена в законодавстві. Вона застосовується на субсідарних засадах, якщо не спрацьовує процедура, встановлена в колективних договорах.

Специфіка Канади і Нової Зеландії полягає в тому, що в цих країнах розрізняються примирення, що носить примусовий характер, і посередництво, що є добровільним. В Австрії, Бельгії примирення (посередництво) носить добровільний характер, у Данії, Фінляндії, Люксембурзі, Швеції – примусовий.

Зарубіжна практика передбачає також вирішення трудових спорів судами. Зокрема, у Франції – судами з трудових питань (ради прюдомів), Великобританії – промисловими судами, у Німеччині – судами з трудових справ.

Діяльність трудових судів у більшості країн побудована на принципах трипартизму. Судові справи розглядає колегія у складі професійного судді і двох непрофесійних суддів, що висуваються профспілками та організаціями підприємців. Такий склад судової присутності покликаний забезпечити всебічний і неупереджений розгляд спору та його справедливе вирішення.

Велике значення має й те, що трудові суди можуть забезпечити кваліфікований розгляд справи, оскільки професійні судді таких судів – юристи, що спеціалізуються в галузі трудового права, а непрофесійні судді – це практики, що добре орієнтуються в питаннях праці та трудових відносин. Вони легко знаходять спільну мову, і значна частина судових рішень приймається одноголосно.

Трудові суди або вбудовані в загальну судову систему, або, як у Німеччині, Бразилії, Ізраїлі, мають повністю автономну систему трудових судів, наділених широкою юрисдикцією.

Як правило, трудові суди функціонують на основі правил і процедур, закріплених у ЦПК, тобто розглядають справи на основі змагальності (диспозитивності). Але до цього принципу внесені певні поправки: процедура у трудових судах швидша і менш дорога, ніж у звичайних судах; відсутні деякі формальності, притаманні цивільному процесу; зростання ініціативи суду у веденні судового процесу, залученні доказів; специфіка щодо представництва сторін, розподілу обов'язку доказування, оцінки доказів тощо. Велике значення надається заохоченню сторін до примирення на всіх стадіях процесу, і статистика доводить, що значна частина трудових справ завершується компромісом, який фіксується судом.

Особливий інтерес становить законодавство Швеції, яке ґрунтується на тому принципі, що трудові спори повинні врегульовуватися за столом переговорів. Замість того, щоб розподіляти спори за категоріями, шведська система норм посилається на різні види переговорів:

- переговори щодо спільного прийняття рішень;
- переговори щодо врегулювання конфліктів;
- переговори, пов'язані з колективними угодами.

При цьому у правових спорах остаточною інстанцією є Трудовий суд.

Посередництво у Швеції відбувається за участю Національної служби посередництва, яка має два основних завдання: здійснення посередництва у спорах та сприяння ефективному процесу формування заробітної плати. Служба повинна також надавати вказівки та інформацію соціальним партнерам з питань колективних переговорів та угод. Посередництво відбувається на двох рівнях, і найважливішою частиною є посередництво в переговорах з питань заробітної плати та умов зайнятості на галузевому або виробничому рівнях.

Важливим питанням є правове регулювання страйків. В Естонії страйки заборонені для працівників державних служб та інших органів державної влади, місцевого самоврядування, армії, судів, пожежних та рятувальних служб. У

Бельгії заборонено страйкувати армії та суддям. У Фінляндії частина військових не може обговорювати питання підвищення зарплатні й умов праці та не має права страйкувати, проте такі права надано прикордонникам і офіцерам на пенсії.

У Болгарії працівники державних служб повинні звертатися до передбачених законодавством способів вирішення спорів. Працівникам не дозволено страйкувати, але дозволено носити спеціальний одяг, щоб висловити протест.

У Великій Британії створено спеціальні органи для вирішення спорів у певних державних сферах. Так, було створено Переговорну раду поліції, що виступає в ролі примирника, якщо сторони не досягли згоди, і Арбітражний трибунал поліції, який розглядає спір, якщо не вдалося дійти згоди у процесі примирення.

У Данії завданням державного примирника є запобігання загальному страйку.

Вибір третьої сторони у спорі здійснюється або соціальними партнерами або урядом. Зазвичай, цей спосіб прописаний у колективній угоді. Якщо сторони не можуть дійти згоди щодо третьої сторони, вона може обиратися зі списку, укладеного Міністерством праці за рекомендаціями профспілок і федерацій роботодавців.

У Чехії посередником може бути особа з вищою юридичною або економічною освітою, яка має право на юридичну практику, не притягалася до кримінальної відповідальності і може бути неупередженою у процесі вирішення спорів. Зазвичай, посередники не можуть одночасно бути арбітрами.

Нарешті, відзначимо все більше поширення на Заході так званого превентивного посередництва¹⁴¹, що прагне запобігти виникненню трудового спору з самого початку шляхом «застережливого» втручання у трудові відносини. Таке втручання сприяє налагодженню співпраці між підприємцями і працівниками. Серед іншого органи посередництва надають сторонам трудових відносин допомогу в налагодженні регулярних двосторонніх контактів, у

¹⁴¹ Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / под ред. Э. Б. Френкель. – М. : Юристъ, 2002. – 687 с.

формуванні і в діяльності спільних органів, проводять інформаційну, консультаційну і просвітницьку роботу, організують обстеження, опитування, підвищення кваліфікації працівників профспілок і підприємницьких організацій, керівного персоналу підприємств, сприяють укладенню колективних договорів і ефективному функціонуванню системи колективно-договірного регулювання праці.

Підсумовуючи вищенаведене, зауважимо, що зарубіжна практика передбачає поділ трудових спорів на спори про права та спори про інтереси. Спори інтересів урегульовуються в порядку компромісу, а спори права – на основі застосування та трактування законодавства. При цьому переважно щодо індивідуальних трудових спорів мова йде про спори права, а в колективних – про поділ на спори права та спори інтересів. Зустрічаються країни, в яких примирні процедури називають «примирно-посередницькі процедури», «квазісудовий процес», «примирно-третейські органи» тощо. Незалежно від назви, змістом діяльності цих органів є вирішення трудових спорів у позасудовому порядку.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1.

Таким чином, аналіз генези трудової юстиції в Україні та зарубіжних країнах дозволяє зробити наступні висновки.

1. Сучасний державно-суспільний розвиток України характеризується трансформацією судової влади, яка потребує подальших комплексних організаційно-правових заходів, спрямованих на розвиток засад, проголошених Конституцію України, а саме територіальності та спеціалізації.

2. Історико-правовий аналіз становлення правової думки та історичних подій, пов'язаних зі створенням та діяльністю трудової юстиції в Україні, свідчить про те, що захист права на працю протягом всієї історії суспільного розвитку потребував особливих підходів, які характеризуються диференціацією та гнучкістю.

3. Позасудовий порядок вирішення трудових спорів майже протягом всієї національної історії права носив добровільний, договірний характер.

4. Аналіз явищ та подій, пов'язаних із розвитком трудової юстиції в Україні, дозволяє сформулювати наступну **періодизацію** формування **трудової юстиції в Україні**:

Перший етап – *княжа доба – середина XIX століття* – період формування та розвитку звичаєвого, магдебурзького права, козацького (гетьманського) права зародження традицій судової системи України.

Другий етап – *середина XIX століття – початок XX століття* – період становлення трудової юстиції, пов'язаної із розвитком мануфактурного виробництва, промисловості в царській Росії, до складу якої входила більша частина території сучасної України.

Третій етап – *1917 – 1937 р.р.* – період формування судової гілки влади української держави та радянський період створення й діяльності трудових юрисдикційних органів.

Четвертий етап – *1937-1991 р.р.* – період призупинення розвитку спеціалізованої трудової юстиції.

П'ятий етап – *1991р.* – *теперішній час* – період формування судової гілки влади в незалежній Україні, формування передумов для створення та розвитку

трудової юстиції як одного з інститутів громадянського суспільства, що забезпечує законність у сфері трудових правовідносин.

5. Наявність юрисдикційних органів, покликаних сприяти та розв'язувати соціально-трудові конфлікти, забезпечує державне реагування на поведінку учасників трудових правовідносин та залежить від національних традицій та історичної спадщини. Головним правилом, яке зберігається в більшості країн світу, за наявності незначних відхилень, є класифікаційний предметний поділ трудових спорів на *спори про права* та *спори про інтереси*, та поділ за суб'єктним складом, що передбачає *індивідуальні* та *колективні* трудові спори.

6. Одним зі шляхів вирішення проблем судової влади, пов'язаних із тим, що правові системи цивільної юстиції багатьох країн світу перебувають у кризовому стані, є запровадження медіації (посередництва) під час розгляду цивільних спорів.

7. Проголошений Україною курс на євроінтеграцію передбачає необхідність урахування зарубіжних тенденцій розвитку позасудової форми вирішення трудових спорів.

Розділ 2.

ЗАГАЛЬНО-ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЗАХИСТУ ПРАВА НА ПРАЦЮ

2.1. Правовий статус трудової юстиції в системі судового устрою України

Вітчизняна наука донині перебуває у стадії вироблення та удосконалення понятійного апарату, що забезпечує процес сучасного державотворення. У межах представленої наукової праці передбачається дослідження понятійного апарату, пов'язаного зі створенням трудової юстиції в Україні, оскільки неточність у дефініціях може призвести до помилкових висновків. Детальний історичний аналіз походження і розвитку такого явища, як судова влада, не входить до предмета дослідження цієї роботи, але без його принципового розуміння та визначення співвідношення з поняттями «правосуддя», «судочинство», «процес», «юстиція» та як наслідок – «трудова юстиція», неможливо усвідомити, визначити поняття та правовий статус трудової юстиції України, як комплексної інституції, покликаної здійснювати захист права на працю.

Зазначимо, що поняття «судова влада» та «юстиція» є відносно новими в українській науці. Перш за все, це пов'язано з тим, що тривалий час принцип поділу влади як основний принцип державного будівництва в Україні

заперечувався в теорії і майже не використовувався на практиці. Прямим підтвердженням цього, є період з 1928 по 1934 р., коли Голова Верховного Суду РРФСР був за посадою заступником народного комісара юстиції і судове управління здійснювали організаційно-інструкторські керівники Наркомюсту. Отже, судова влада по суті підкорялася виконавчій¹⁴².

Як зазначає В.М. Оробець, у радянський час принцип поділу влади для державності не реалізовувався, що пояснювалося непеєднуваністю теорії поділу влади з постулатами СРСР про класову єдність влади, морально-політичну єдність суспільства, належність влади трудящим (пізніше – народу), і лише в кінці ХХ століття в офіційній мові радянської науки з'явився термін «судова влада», зокрема у статті 23 Закону СРСР «Про статус суддів в СРСР» від 4 серпня 1989 р., де йшлося про символи судової влади та порядок їх встановлення¹⁴³. Подібний підхід історично «перервав» послідовність наукового та суспільного сприйняття терміна «судова влада», що створило «фрагментарний» підхід¹⁴⁴ у науковому осмисленні даного терміна та необхідність повернутися до розуміння його глибинної суті значно пізніше.

Натомість до таких категорій, як «цивільний процес», «цивільне судочинство», «правосуддя», сучасна наука виробила переважно уніфіковані підходи. Більшість українських авторів сучасних наукових праць вважають поняття «цивільний процес» та «цивільне судочинство» тотожними¹⁴⁵.

Інші автори розуміють під терміном «судочинство» – законний та звичайний порядок у судових справах, судове діловодство і судові промови¹⁴⁶,

¹⁴² Назаров І. В. Судові системи країн Європейського Союзу та України: порівняльно-правовий аналіз : автореф дис. ... доктора юридич. наук : 12.00.10 – судоустрій; прокуратура та адвокатура / І. В. Назаров ; Національний ун-т «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2011. – 38 с.

¹⁴³ Оробець В. М. Трудовая юстиция в зарубежных странах и проблемы её становления в Российской Федерации : автореферат дис. ... доктора юридич. наук : 12.00.11 / В. М. Оробець. – М., 2006. – С.23.

¹⁴⁴ Як справедливо зазначає В. Лебедев в дисертаційному дослідженні «Проблеми становлення та розвитку судової влади в Російській Федерації» подібний підхід не означає, що в юридичній науці радянського періоду були відсутні розробки пов'язані із з теорії правозастосування та првозастосовчої діяльності по теорії правоприменения и правоприменительной деятельности, в яких була закладена основа розуміння єдності права та правосуддя, а також розуміння судової влади, як державо-владної сили. Але обмеженість цієї теорії полягала у тому, що в її межах судова влада розглядалась лише як продовжувач справи законодавця, що підкріплює владність установлених ним правових норм – своєю владністю у кожному конкретному випадку.

¹⁴⁵ 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. – С. 38.; 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. 56.; 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. – С. 25.

¹⁴⁶ Даль В. Толковий словарь живого великорусского языка : в 4-х т. / В. Даль. – М., 1994. – Т. 4. – С. 356.

або – діяльність судових органів з вирішення в установленому законом порядку кримінальних та цивільних справ.¹⁴⁷

Деякі автори стверджують, що «судочинство» ширше за поняття «правосуддя», оскільки перше, поряд із власне правосуддям (розглядом і вирішенням справ судами), включає в себе і позасудову діяльність. Інші розуміють під «судочинством» власне правосуддя та судову діяльність¹⁴⁸.

Розділ VIII Конституції України має назву «Правосуддя». У ч. 1 ст. 124 цього розділу зазначено, що правосуддя в Україні здійснюється виключно судами. При цьому в ч. 3 цієї ж статті йдеться про те, що судочинство здійснюється Конституційним Судом України та судами загальної юрисдикції, а відповідно до ст. 131 Конституції України в Україні діє Вища рада юстиції¹⁴⁹. Отже, основний закон України передбачає, що термін «правосуддя» є ширшим за «судочинство» та включає діяльність Вищої ради юстиції.

Як справедливо зазначає В. В. Комаров, «у правовій доктрині, як правило, є загальновизнаним постулат про вплив Конституції на законодавство, її функціональне значення для формування сфер правового регулювання судової практики. ... Конституційні підстави правосуддя – це логіко-гносеологічні концепти, які, з одного боку, відображають сферу конституційного регулювання судової влади і правосуддя, а з другого – є теоретичними передумовами для інтерпретації цивільного процесуального законодавства у контексті конституційно-правового режиму цивільного судочинства»¹⁵⁰. Аналіз автором Конституції України з цієї точки зору дозволив визначити принаймні основні конституційні підстави цивільного судочинства, відповідно до яких конституційне право на судовий захист набуває абсолютного значення, а правосуддя як фундаментальний інститут правової системи має інтерпретуватися як форма здійснення прав і свобод суб'єктів права через належні судові процедури.

¹⁴⁷ Словарь русского языка : в 4-х т. – М., 1985-1988. – Т. 4. – С. 302.

¹⁴⁸ Миротая юстиция : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / В. В. Захаров [и др.] ; под. ред. Н. А. Колоколова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА : Закон и право, 2011. – С.14.

¹⁴⁹ Конституция Украины [Електронний ресурс] : від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>. – Назва з екрану.

¹⁵⁰ Комаров В. В. Цивільне процесуальне законодавство у динаміці розвитку та практиці Верховного Суду України / В. В. Комаров. – Х. : Право, 2012. – С. 37.

Незважаючи на наявні конституційні концепти, в українському науковому середовищі поняття «судова влада» та «правосуддя» зберігають неоднозначність сприйняття. В. Лебедев, наприклад, досліджуючи судову владу і правосуддя, ототожнює ці поняття¹⁵¹. На думку інших вчених, «правосуддя» та «судова влада» не є тотожними поняттями¹⁵². Так, важливою формою реалізації судової влади в державі В.І. Тертишніков вважає здійснення правосуддя шляхом розгляду та вирішення судами цивільних, господарських, адміністративних і кримінальних справ¹⁵³. При цьому «правосуддя відрізняється від діяльності інших зазначених органів тим, що вирішуються правові спори і здійснюється захист цивільних прав і охоронюваних законом інтересів: 1) тільки судом; 2) від імені й ім'ям держави; 3) шляхом розгляду й вирішення справ у судовому засіданні; 4) захист прав здійснюється обов'язково у процесуальній формі; 5) з винесенням загальнообов'язкового судового рішення; 6) з пріоритетом судової юрисдикції в тих випадках, якщо можливе вирішення спорів і іншим органом»¹⁵⁴.

Інші автори вважають, що правосуддя – одна з форм державного управління, засіб виконання державою внутрішньої функції охорони правопорядку, власності, прав і свобод громадян шляхом вирішення спеціальним органом державної влади – судом – цивільних і кримінальних справ¹⁵⁵ та, що судовий захист прав, свобод та інтересів осіб відбувається у формі судочинства, оскільки учасники цивільної справи повинні діяти в установленому законом порядку.¹⁵⁶ О.О. Штефан зазначає, що судова влада реалізується шляхом здійснення правосуддя у формах цивільного, господарського, адміністративного, кримінального та конституційного судочинства¹⁵⁷.

¹⁵¹ Лебедев В. Прозрачность судебной власти / В. Лебедев // Человек и закон. – 2000. – № 1. – С. 14.

¹⁵² Гусаров К. В. Перегляд судових рішень в апеляційному та касаційному порядках : монографія / К. В. Гусаров / Х. : Право, 2010. – С. 9.

¹⁵³ Тертишніков В. І. Цивільний процес (скорочений курс у питаннях та відповідях) : науково-практичний посібник / В. І. Тертишніков. – Х. : Вид-во «ФІНН», 2009. – С.11.

¹⁵⁴ Тертишніков В. І. – С. 11.

¹⁵⁵ Васильєв С. В. Цивільний процес України : навчальний посібник / С. В. Васильєв – К. : ЦУЛ, 2013. – С.339.

¹⁵⁶ 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. – С. 25.

¹⁵⁷ Штефан О. О. Цивільне процесуальне право України : навч. посіб. / О. О. Штефан. – К. : Юрінком Інтер, 2009. – С. 11.

На відміну від згаданих позицій, на думку В. Городовенка, правосуддя – це основний (але не єдиний) напрям діяльності судової влади і є його функцією¹⁵⁸.

Як бачимо, одні автори вважають правосуддя тотожним поняттю «судова влада», інші вважають правосуддя шляхом реалізації судової влади, треті – напрямом або функцією, четверті – формою. При цьому, більшість науковців схиляються до того, що правосуддя є формою судової влади. В юридичній енциклопедії поняття «форма» (лат. forma – вигляд, зовнішність, устрій, різновид) представлено, як 1) зовнішнє вираження, обрис речі, дії тощо або зовнішній вираз певного змісту; 2) устрій, вид, тип, структура відповідних суспільних утворень або процесів (наприклад, управління, судочинства, оплати, обміну), а також порядок чогось¹⁵⁹. Отже, на даний момент правосуддя, в більшості, сприймається, як різновид, структурний елемент, зовнішній вираз судової влади.

У свою чергу, поняття «правосуддя» та «судочинство» співвідносяться як загальне і похідне. Судочинство (процес) має об'єктивне зовнішнє вираження і є формою правосуддя. Але постає інше запитання, чи є судочинство єдиною формою правосуддя? І чи є альтернативний розгляд трудових спорів однією з форм правосуддя?

У Рекомендації REC(2002)10 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам викладено узагальнений підхід до цього питання Європейського Союзу, зокрема зазначено, що альтернативний порядок відправлення правосуддя у формі медіації є одним із «методів урегулювання спорів», передбачених «особливостями кожної системи відправлення правосуддя»¹⁶⁰. Але зазначений підхід виглядає суперечливим з позиції національної доктрини розуміння правосуддя.

¹⁵⁸ Городовенко В. Про становище незалежної судової влади / В. Городовенко // Право України. – 2002. – № 9. – С. 123.

¹⁵⁹ Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) [та ін.]. – К. : «Укр. енцикл.», 1998. – Т. 6. – С. 294.

¹⁶⁰ 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.

Розмірковуючи над філософсько-правовим змістом терміна «правосуддя», А. М. Бернюков, В. С. Бігун, Ю. П. Лобода, Б. В. Малишев, С. П. Погребняк, С. П. Рабінович, В. С. Смородинський, О. В. Стівба звертають увагу на те, що «ключовим у вирішенні поставленого питання є праворозуміння, що використовується *при визначенні правосуддя, можливі колізії форми та змісту* (курсив автора. – С.3) реалізації ідеї правосуддя. Адже якщо під правом розуміти не лише правові норми, встановлені державою, то постає питання про те, чи є держава винятковим суб'єктом правозастосування у формі того, що називається правосуддям – діяльністю, здійснюваною винятково судами»¹⁶¹.

Відомий компаративіст Богдан Футей зазначав: «Судова система загалом описується в Розділі VIII, який має назву «Правосуддя». Вартим уваги є те, що розділи, де йдеться про дві інші гілки влади, мають назви «Законодавча влада» та «Президент». Ось чому, заради послідовності та задля того, щоб показати рівність цієї гілки, робоча група повинна використовувати термін «судова влада» для назви Розділу VIII, а не просто описувати функцію судів».¹⁶² «Правосуддя» є категорією, яка з'явилася під час еволюції правової думки, позначає один зі структурних компонентів та є видом діяльності судової влади, як однієї з гілок влади, що має широкий зміст та передбачає різні форми відновлення порушеного права. Вважаємо невинуватим обмеження правосуддя в наявній конституційній інтерпретації лише діяльністю судових органів, адже природним завершенням спору є його вирішення в об'єктивно-оптимальний спосіб. Таким способом може бути діяльність примирних органів, що здійснюють захист права на працю.

Як зазначає Циганаш В.М., досліджуючи судову владу в російському суспільстві, «історія та доля терміна «судова влада» в теорії держави і права – це історія і доля надзвичайно глибокого терміну, по відношенню до питань філософії державної влади і підстав її дії, філософії правових методів та

¹⁶¹ Правосуддя: філософське та теоретичне осмислення : колективна монографія / А. М. Бернюков, В. С. Бігун, Ю. П. Лобода, Б. В. Малишев, С. П. Погребняк, С. П. Рабінович, В. С. Смородинський, О. В. Стівба ; (відповід. ред. В. С. Бігун). – К., 2009. – С. 36.

¹⁶² Футей Б. Становлення правової держави в Україні: 1991-2005 / Б. Футей. – 2-е вид. – К., 2005. – С. 48.

механізму гарантування прав»¹⁶³. Погоджуючись із дослідником, зауважимо, що сучасна правова наука повинна прагнути до об'єктивного сприйняття наявних суспільних явищ та пошуку їх оптимального вираження у правових категоріях.

Перші кроки до розуміння судової влади були зроблені наприкінці XIX століття на початку XX століття. Так, С. В. Познишев розглядав судову владу як «гілку влади державної, яка повинна здійснюватись окремими органами, що не мають адміністративних та законодавчих функцій, і яка покликана здійснювати закон, стверджувати його панування в житті, боротися зі свавіллям та насильством»¹⁶⁴, І. Я. Фойницький зазначав, що суд «служує загальним державним інтересам правосуддя»¹⁶⁵. Як слушно зауважує М. О. Колоколов, «навіть відомі автори в той період часу не проводили чіткої межі між поняттями «суд», «правосуддя», «функції правосуддя». Разом з тим, незважаючи на функціональну близькість цих категорій, різниця між ними істотна, так як наявність суду (мається на увазі установи) в державному устрої є лише передумовою до того, щоб правосуддя як один із різновидів державної діяльності, буде здійснюватися в рамках судової функції держави»¹⁶⁶.

У національній та зарубіжній літературі знаходимо різні підходи до визначення змісту цього поняття. Більшість авторів пов'язують його із діяльністю судів. Так, наприклад, С. В. Васильєв під судовою владою розуміє реалізовані судом владні повноваження, якими він наділений для вирішення справ, віднесених до його компетенції, у суворій відповідності зі встановленими процесуальними формами шляхом застосування як процесуального, так і матеріального закону¹⁶⁷.

Інші автори визначають судову владу шляхом перерахування притаманних їй функцій, або через форми і принципи її організації, або через

¹⁶³ 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. – С. 29.

¹⁶⁴ Позднышев С. В. Элементарный учебник русского уголовного процесса / С. В. Позднышев. – М., 1913. – С. 73.

¹⁶⁵ Фойницкий И. Я. Курс уголовного судопроизводства / И. Я. Фойницкий : в 2-х т. – СПб., 1996. – Т1, С.7.

¹⁶⁶ Колоколов Н. А. Судебная власть как общеправовой феномен : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.01 / Н. А. Колоколов. – Владимир, 2006. – С. 125.

¹⁶⁷ Васильев С. В. Цивільний процес України : навчальний посібник / С. В. Васильєв – К. : ЦУЛ, 2013. – С.8.

підсудність, або досліджуючи її загальні ознаки та риси, або використовуючи інші підходи¹⁶⁸. Так, В.В. Захаров розглядає судову владу як притаманний соціальній природі людини засіб і необхідну умову функціонування високо розвинутої соціальної спільноти, а також як засіб всезагального зв'язку (комунікації), що виник між високоорганізованими людьми у процесі вирішення певних категорій соціальних конфліктів, як символічного посередника, що забезпечує виконання взаємних для громадян і держави зобов'язань на основі норм права¹⁶⁹.

І.В. Назаров, аналізуючи різні правові підходи до поняття «судова влада», виділив три головні підходи, що найчастіше трапляються в науковій літературі:

1. *Функціональний підхід* (курсив автора. – С.3) – виходячи з призначення судової влади і властивих їй функцій. При такому підході судова влада характеризується як самостійна й незалежна гілка державної влади, яка створена для вирішення на основі закону соціальних конфліктів; контролю за конституційністю законів; захисту прав громадян у їх взаєминах з органами виконавчої влади і посадовими особами; контролю за дотриманням прав громадян при розслідуванні злочинів; установлення найбільш значущих юридичних фактів і станів. Або констатується, що судова влада є функцією державного органу – суду, або функцією державної влади, яка реалізується через діяльність системи судів і органів організаційного (кадрового та допоміжного) забезпечення, підкреслюючи таким чином характер судової влади як гілки державної влади.

2. *Розгляд судової влади через її носія – систему спеціальних органів, судів* (курсив автора. – С.3), що мають специфічну компетенцію (інституціональний підхід). Так, судова влада розуміється як цілісна система спеціальних державних органів, що володіють передбаченими законом владними повноваженнями, спрямованими на встановлення істини, відновлення справедливості, розгляд спорів і покарання винних, рішення яких є

¹⁶⁸ Гаврикова Л. Н. Судебная власть России в обеспечении прав и свобод человека и гражданина : дис. ... канд. юридич. наук : 12.00.01 – теория и история права и государства; история учений о праве и государстве / Л. Н. Гаврикова. – Тамбов, 2009. – С. 40-41.

¹⁶⁹ Мировая юстиция : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / В. В. Захаров [и др.] ; под. ред. Н. А. Колоколова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА : Закон и право, 2011. – С. 7.

загальнообов'язковими і які навіть мають суверенітет у відносинах з іншими гілками влади. У такому разі визначальною характеристикою судової влади є те, що вона належить специфічній групі державних органів (судів), які здійснюють правосуддя та мають єдині цілі, функції, завдання.

3. *Визначення судової влади через форми і принципи її організації й діяльності* (курсив автора. – С.3). У такому разі судова влада розглядається як особлива форма діяльності держави, що здійснює свої владні повноваження спеціально створеними державними органами – судами в чітко встановленій законом процесуальній формі за допомогою засобів у сфері захисту конституційного ладу, прав і законних інтересів людини і громадянина, державних органів, підприємств, установ, організацій та інших об'єднань. При такому підході підкреслюється, що судова влада здійснюється шляхом гласного, змагального, як правило, колегіального розгляду й вирішення в судових засіданнях спорів про право. Існують і інші підходи при визначенні судової влади¹⁷⁰. Погоджуючись у цілому із наведеними підходами розуміння судової влади, зауважимо, що автор хоча й звертає увагу на наявність спеціальних органів, які здійснюють судову владу, проте робить акцент переважно на те, що такими спеціальними утвореннями є суди.

Слід погодитися з тими авторами, які стверджують, що «судова влада – це не сукупність (система) судів і не окремі представники судового корпусу (суди), що її здійснюють», а «функція з реалізації діяльності, заснованої на повноваженнях, якими вона володіє»¹⁷¹, адже судова влада, виконуючи державницьку місію в межах наявних повноважень, здійснює діяльність, спрямовану на відновлення справедливості та права.

Гаврікова Л.М. робить справедливе зауваження, що поняття «судова влада», «судова система», «правосуддя» та «суд» не тотожні та робить висновок, що поняття «судова влада», «судова система» та «суд» співвідносяться як загальне, часткове та одиничне, а «правосуддя» – це лише

¹⁷⁰ Назаров І. В. Судові системи країн Європейського Союзу та України: порівняльно-правовий аналіз : автореф дис. ... доктора юридич. наук : 12.00.10 – судоустрій; прокуратура та адвокатура / І. В. Назаров ; Національний ун-т «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2011. – 38 с.

¹⁷¹ Павловский В. Теоретико-правовые основы деятельности судебной власти / В. Павловский // Право и жизнь. – 2002. – № 50 (7). – С. 25.

форма діяльності або функція (вирішення соціальних конфліктів) «судової влади» в цілому і «суду» зокрема¹⁷². При цьому під судовою владою дослідниця розуміє самостійну гілку державної влади, діяльність якої здійснюється органами державної влади (судами) в межах наданої їм компетенції на основі правових принципів, встановлених конституцією та законами, у суворо визначеній процесуальній формі з метою забезпечення прав і свобод людини і громадянина¹⁷³. Поділяючи зазначену точку зору, зауважимо, що суди є одним із видів юрисдикційних органів, які в межах наданих їм повноважень із урахуванням відповідних правових принципів здійснюють захист прав і свобод відповідних осіб – учасників трудових правовідносин. Здійснюючи захист трудових прав, подібною компетенцією наділений трудовий арбітраж та трудовий посередник.

Н.А. Колоколов, досліджуючи судову владу, виділив її змістовні характеристики. Так, судова влада на його думку:

- 1) «реальна, володіє всіма видовими ознаками і рисами, притаманними будь-якій владі;
- 2) як будь-яке соціальне явище, існує лише в динаміці і процесі;
- 3) у межах своєї компетенції сильніша за будь-яку організацію або індивіда, що володіють тією ж компетенцією на території конкретної держави;
- 4) має одночасно приватно-правовий та публічно-правовий характер;
- 5) реалізується у правозастосовній, правотлумачній та правотворчій сферах, беручи участь таким чином в управлінні суспільством;
- 6) не існує поза сферою нормативного регулювання;
- 7) опосередковується через правосуддя (процеси), його результати (судові акти);
- 8) є джерелом права (судовий прецедент, судова практика);

¹⁷² Гаврикова Л. Н. Судебная власть России в обеспечении прав и свобод человека и гражданина : дис. ... канд. юридич. наук : 12.00.01 – теория и история права и государства; история учений о праве и государстве / Л. Н. Гаврикова. – Тамбов, 2009. – С. 40.

¹⁷³ Там само. - с. 42.

9) головним її завданням є вирішення політичних, соціальних, економічних та інших видів конфліктів»¹⁷⁴.

На нашу думку, *судова влада опосередковується не лише через правосуддя (відповідні процеси), а й через судово-владні відносини, які виникають та функціонують в межах діяльності юрисдикційних органів та є основою судової взаємодії судочинства та правосуддя в цілому. Детальніше про це йтиметься нижче.*

Соціальне середовище сповнене конфліктних ситуацій. Судова влада проявляється у специфічній формі владного втручання держави в зазначену конфліктну ситуацію. З метою найшвидшого та найефективнішого вирішення соціального конфлікту між учасниками правовідносин держава вступає з ними в численні владні відносини. Захищаючи права та свободи учасників правовідносин, держава реалізує судово-владні відносини. Суд є юрисдикційним органом, якому притаманне жорстке дотримання процесуальної форми, відхилення від якої є неприпустимим. Натомість держава, повноцінно реалізуючи судово-владну функцію, повинна виробити альтернативні цивілізовані та адекватні ситуації способи розв'язання конфліктів. Держава не може стояти осторонь від суспільного конфлікту, вона зобов'язана віднайти правовий спосіб його вирішення. Не применшуючи значення судочинства як головної форми здійснення правосуддя, місію розглянути та вирішити суспільні проблеми повинні виконувати й інші юрисдикційні органи, звернення до яких може відбуватися лише в добровільному порядку.

Таким чином, ми поділяємо точку зору, що судова влада – це різновид державної влади, особливі суспільні відносини, виникнення та існування яких обумовлене здатністю соціуму за необхідності генерувати механізм вирішення конфліктів на основі норм права, що забезпечується міццю держави¹⁷⁵. Здійснення судової влади відбувається на основі судово-владних відносин, які, перебуваючи у взаємодії, забезпечують її ефективність. На наше глибоке

¹⁷⁴ Колоколов Н. А. Судебная власть как общеправовой феномен : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.01 / Н. А. Колоколов. – Владимир, 2006. – С. 125.

¹⁷⁵ Там само. – С. 13.

переконання, одним із важливих компонентів судової влади, судово-владних відносин є юстиція (як система судових та пов'язаних з їх діяльністю установ), до складу якої входить трудова юстиція.

Більшість понять, що визначають судову владу, мають високе теоретичне та практичне значення, що дозволяє зробити висновок про розуміння сучасною правовою наукою місця та значення судової влади не лише як системи судів, а і як засіб та умову функціонування суспільства в цілому. Зрозуміло, що розкриття поняття «судова влада» пов'язано з суспільним сприйняттям цього феномену, з відношенням громадян до влади як такої у конкретно взятий історичний період та процесуальним забезпеченням прав та свобод людини. На нашу думку, термін «судова влада» є значно ширшим за те, що викладено у ст. 1 Закону України «Про судоустрій та статус суддів», у якій зазначено, що «судова влада в Україні відповідно до конституційних засад поділу влади здійснюється незалежними та безсторонніми судами, утвореними згідно із законом. Судову владу реалізують професійні судді та, у визначених законом випадках, народні засідателі і присяжні шляхом здійснення правосуддя в рамках відповідних судових процедур»¹⁷⁶, що пов'язано із процесуальними гарантіями забезпечення прав та інтересів людини.

Уперше глобальне дослідження фундаментальних процесуальних гарантій проводилося в 1960-ті роки в рамках так званого Флорентійського проекту (реалізовувався Флорентійським університетом), що завершився проведенням конференції під патронатом Міжнародної Асоціації юридичної науки (ЮНЕСКО) у Флоренції в 1971 році, на якій видатним італійським вченим Мауро Капелетті були сформульовані тенденції розвитку процесуального права: його *конституціоналізація, інтернаціоналізація і соціалізація* (курсив автора. – С.3), названі автором як «вимір сучасного конституціоналізму»¹⁷⁷. У результаті в 70-х роках ХХ століття з'явилася «концепція оновленого правосуддя», яка полягала в актуалізації (підвищенні

¹⁷⁶ 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.

¹⁷⁷ Стандарти справедливого правосуддя (международные и национальные практики) / под. ред. д.ю.н. Т. Г. Морщаковой. – М. : Мысль, 2012. – С. 31.

значення) конституційного, міжнародного та соціального значення вимірів правосуддя, покращення доступності судів для всіх (що включає не лише судові, але й альтернативні форми захисту права), забезпечення судами реальної, а не формальної рівності сторін, а також справедливості та ефективності процесуальних правил¹⁷⁸. Правосуддя відшукує нові виміри та форми, за яких у найкращий спосіб будуть реалізовуватися права та свободи людини. Однією з таких форм є так зване відновлювальне правосуддя¹⁷⁹. Про науковий та громадський інтереси до якого свідчать і ряд семінарів, конференцій, що останнім часом відбулися в Україні¹⁸⁰. Усе частіше застосовуються пілотні проекти щодо використання елементів досудового вирішення спорів у національній практиці. Як приклад можна навести спільний канадсько-український проект «Суддівська освіта – для економічного зростання». Одним із багатьох завдань цього проекту є дослідження можливостей упровадження досудового врегулювання спорів в Україні. Канадське Управління Уповноваженого з федеральних судових справ, яке має статус міністерства, спільно з Вищою кваліфікаційною комісією суддів України передбачає пілотне впровадження процедури досудового врегулювання спорів у судах міст Одеса та Івано-Франківськ. На шлях дослідження можливостей досудового врегулювання спорів в Україні став Одеський окружний адміністративний суд як один із перших учасників цього проекту¹⁸¹. Наведений приклад свідчить про пошук альтернативних способів розв'язання правових проблем.

Національна наука сприймає правосуддя здебільшого з позиції судового захисту прав і свобод людини. Своєрідним узагальненням позиції вітчизняної науки щодо сучасного розуміння правосуддя є погляд В. В. Комарова, який зазначив, що «інтерпретація правосуддя як форми здійснення прав і свобод,

¹⁷⁸ Стандарти справедливого правосуддя (международные и национальные практики) / под. ред. д.ю.н. Т. Г. Морщаковой. – М. : Мысль, 2012. – С. 31.

¹⁷⁹ Відновлювальне правосуддя – це теорія правосуддя, яка передбачає відновлення прав або відшкодування заподіяної шкоди в наслідок здійсненого або запланованого злочину. Відновлювальне правосуддя передбачає проведення медіації, переговорів, конференцій, реституцію (повернення сторін конфлікту у першопочатковий до конфліктний стан), допомогу суспільству при вирішенні конфлікту.

¹⁸⁰ Зокрема, 10-11 лютого 2005 р. м. Києві відбулась міжнародна конференція «Формування української моделі відновлювального правосуддя».

¹⁸¹ Глуханчук О. Основи досудового врегулювання спорів в адміністративному судочинстві України / О. Глуханчук // Вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України. – 2013. – № 2. – С. 14.

системи процесуальних гарантій, що забезпечують право сторін на судовий захист і справедливе правосуддя, обмеження владних повноважень суду правом сторін на розпорядження, для цивільного процесу видається найбільш істотною»¹⁸².

Певною мірою усвідомлення нового виміру змісту поняття «правосуддя» відбулося Конституційним Судом України, який в абзаці шостому пункту 9 Рішення Конституційного Суду України № 3 рп/2003 від 30 січня 2003 року (справа про розгляд судом окремих постанов слідчого і прокурора) зазначив, що *«правосуддя за своєю суттю визнається таким лише за умови, що воно відповідає вимогам справедливості і забезпечує ефективне поновлення в правах»*.

Враховуючи змістовність зроблених висновків, дозволимо собі повну цитату з результату дослідження А.М. Бернюкова, В.С. Бігуна, Ю.П. Лободи, Б. В. Малишева, С.П. Погребняка, С.П. Рабіновича, В.С. Смородинського, О. В. Стівби, які, здійснюючи аналіз поняття «правосуддя», дійшли до наступних важливих висновків.

1. *«Філософія правосуддя може розглядатися як частина прикладної філософії права. Аби краще зрозуміти їх взаємозв'язок, пропонується розглядати різні підходи до розуміння філософії права і правосуддя. Зокрема, вони можуть ґрунтуватися на засадах (1) праворозуміння, (2) співвідношення та розрізнення понять «право» і «закон», (3) розмежування суцього і належного, (4) певного філософського розуміння права; (5) розуміння філософії як науки про закономірності; (6) пошуку смислів. Запропоновані розуміння філософії правосуддя як прикладної філософії права можуть бути розширені.*

2. Терміни *правосуддя* і *судочинство* за специфічним змістом є відмінними юридичними термінами. Вживання їх як синонімів є недоцільним, і якщо це має місце, то повинно обумовлюватися.

3. Розуміння суті правосуддя можна сформулювати так: *функціональне розуміння правосуддя* ототожнює його з судочинством, судовим розглядом

¹⁸² Комаров В. В. Цивільне процесуальне законодавство у динаміці розвитку та практиці Верховного Суду України / В. В. Комаров. – Х. : Право, 2012. – С. 38.

справ, тоді як друге *змістовне розуміння* акцентує увагу на внутрішніх характеристиках судової діяльності.

4. Якщо перше акцентує увагу на функціях та суб'єктному складі діяльності, то друге – на змісті судового процесу та його меті, зокрема справедливості.

Не випадково англomовним відповідником терміна *правосуддя* є термін *justice*, що перекладається як *справедливість, юстиція, правосуддя*. Отже, закономірним є розуміння правосуддя як справедливості в сенсі мети судочинства як судової діяльності.

5. Правосуддя як процес може розглядатися і як мета, що полягає в розгляді та вирішенні судом справ з акцентом на процесі, а не на результаті; у такому разі поняття «правосуддя» є тотожним поняттю «судочинство». Водночас, правосуддя може розглядатися і як діяльність суду (судочинство), що здійснена відповідно до вимог справедливості та *забезпечила* ефективне поновлення у правах. В останньому випадку йдеться про телеологічне розуміння правосуддя, тобто про правосуддя як мету»¹⁸³. Узагальнюючи, визнаємо, що за формальними ознаками Конституції України правосуддя у формі судочинства може здійснюватися лише судовими органами. Проте, як справедливо звернув увагу Конституційний Суд України, правосуддя за своєю суттю визнається таким лише за умови, якщо воно відповідає вимогам справедливості і забезпечує ефективне поновлення у правах.

Існування правосуддя лише у формі судочинства є невиправданим обмеженням у національній правозахисній системі, оскільки, за реального існування нормативно передбачених інститутів, метою яких є відновлення порушеного права, природа такого обмеження носить штучний характер. Окрім того, як доводить практика, цей досвід не дозволяє уникнути правових колізій та зловживань у цій сфері.

На наше глибоке переконання, правосуддя реалізується в різних формах у межах судової системи, що забезпечує ефективне поновлення у правах. Однією

¹⁸³ Правосуддя: філософське та теоретичне осмислення : колективна монографія / А. М. Бернюков, В. С. Бігун, Ю. П. Лобода, Б. В. Малишев, С. П. Погребняк, С. П. Рабінович, В. С. Смородинський, О. В. Ствба ; (відповід. ред. В. С. Бігун). – К., 2009. – С. 45.

з таких форм є судочинство. Формою правосуддя є і діяльність інституцій, які є складовою судової системи України, забезпечують реалізацію судової влади та реалізуються у формі адміністративних органів, наділених компетенцією вирішувати цивільно-правові та споріднені з ними спори.

Певною мірою вирішити наявне протиріччя можна було б запровадивши спеціалізовані трудові суди. Відповідно до ч. 1 ст. 125 Конституції України система судів загальної юрисдикції в Україні будується за принципами територіальності і спеціалізації. Спеціалізація при цьому виступає одним із змістоутворювальних принципів судової системи України.

Спеціалізовані суди, на відміну від загальних судів, розглядають певні категорії справ або спорів між чітко визначеними суб'єктами права. При цьому до компетенції спеціалізованих судів віднесені певні справи, які складають виключну підсудність судових органів.

Автори одних із останніх сучасних російських досліджень, присвячених спеціалізованим судам, Д. Г. Аверченко та М. О. Овечкін представляють фактично тотожні визначення поняття спеціалізованого суду, під яким розуміють державний орган, що здійснює судову владу та наділений, як правило, виключною компетенцією (підвідомчістю, підсудністю) з розгляду певних категорій справ¹⁸⁴.

Д.Г. Аверченко виділяє різні способи включення спеціалізованих судів до судової системи держави:

- 1) спеціалізовані суди діють як суди першої інстанції та процесуально замикаються на суди загальної юрисдикції, в які оскаржуються рішення спеціалізованих судів;
- 2) спеціалізовані суди утворюють підсистему, що має свої вищестоящі судові інстанції, в які оскаржуються рішення спеціалізованих судів першої інстанції, однак дана підсистема включається в систему

¹⁸⁴ Аверченко Д. Г. Специализированные суды в системе органов судебной власти : теоретико-правовое исследование : дис. ... канд. юридич. наук : 12.00.01 – теория и история права и государства; история правовых учений, 12.00.02 – конституционное право; муниципальное право / Д. Г. Аверченко ; Российская академия государственной службы при президенте российской Федерации. – М., 2002. – С. 37; Овечкин М. А. Специализированные суды в системе судов общей юрисдикции в Российской Федерации: конституционно-правовое исследование : дис. ... канд. юридич. наук : 12.00.02. – конституционное право; муниципальное право / М. А. Овечкин. – Саратов, 2006. – С. 8.

судів загальної юрисдикції на рівні Верховного Суду України (тобто Верховний Суд системи судів загальної юрисдикції є вищою інстанцією, як правило, зі спеціальними судовими колегіями, наприклад, військові суди в Російській Федерації);

- 3) спеціалізовані суди утворюють незалежну від інших судів підсистему судів, яка очолюється власним вищим судовим органом¹⁸⁵.

Але очевидним видається факт об'єктивної необхідності існування спеціалізованих судів, які стали невід'ємною складовою судової системи переважної більшості країн світу.

Відповідно до ст. 8 Загальної декларації прав людини кожна людина має право на ефективне відновлення її прав компетентними національними судами у випадку порушення її основних прав, наданих Конституцією чи законом.

Тема необхідності створення трудових судів (зовнішньої спеціалізації) обговорюється на шпальтах періодичних видань, стає предметом дисертаційних досліджень. Проте законодавець не поспішає втілити цю ідею в життя, адже для її реалізації потрібний значний ресурс, віднайти який поки ще не вдається.

Створення спеціалізованих трудових судів у системі судів загальної юрисдикції дозволить покращити не лише правозахисну систему України, а й пожвавить соціально-трудові відносини, зокрема:

1. Покращить доступ до правосуддя із трудових спорів.
2. Активізує розвиток соціально-економічної ситуації у країні, зростання заробітної плати, покращення умов праці тощо.
3. Мінімізує соціальне «напруження», що є неминучим у соціально-трудовах питаннях.
4. Пожвавить ринок праці.
5. Підвищить якість судових рішень, що приймаються із соціально-трудовах питань, оскільки рішення виноситимуться

¹⁸⁵ Аверченко Д. Г. Специализированные суды в системе органов судебной власти : теоретико-правовое исследование : дис. ... канд. юридич. наук : 12.00.01 – теория и история права и государства; история правовых учений, 12.00.02 – конституционное право; муниципальное право / Д. Г. Аверченко ; Российская академия государственной службы при президенте российской Федерации. – М., 2002. – С. 36.

висококваліфікованими суддями, які матимуть спеціалізацію із зазначеної категорії справ.

Для автора даного дослідження необхідність створення спеціалізованих трудових судів є безсумнівною. Проте, виходячи з підходу покращення системи вже сьогодні, на нашу думку, слід розпочати непростий шлях створення трудових судів із запровадження в судах загальної юрисдикції обов'язкової спеціалізації суддів з розгляду цієї категорій справ. Необхідність виділення в судах загальної юрисдикції спеціалізованих суддів зумовлена розвитком суспільних відносин, що потребують забезпечення не лише доступу до правосуддя, а й створення відповідної часу системи вирішення спорів.

Відповідно до ч. 1, 2 ст. 18 Закону України від 7 липня 2010 року «Про судоустрій та статус суддів»¹⁸⁶ суди загальної юрисдикції спеціалізуються на розгляді цивільних, кримінальних, господарських, адміністративних справ, а також справ про адміністративні правопорушення. У судах загальної юрисдикції може запроваджуватися спеціалізація суддів із розгляду конкретних категорій справ.

Зазначена в Законі України «Про судоустрій та статус суддів» спеціалізація має внутрішній характер та може реалізовуватися у функціональному розподілі обов'язків між суддями одного суду, передбачати створення спеціальних палат (окремих структурних одиниць) або виділення окремих суддів, які розглядають лише певні категорії справ, віднесені до юрисдикції даного суду. Такий підхід щодо функціонального розподілу обов'язків у межах одного суду спрямовано на підвищення компетентності судді під час розгляду справ, що, у свою чергу, позитивно відбивається на скороченні строків і якості вирішення справ.

Зазначене підтверджується і відповідними науково-статистичними дослідженнями. Так, з метою з'ясування точки зору українських суддів щодо проблеми доступу до правосуддя протягом січня-вересня 2006 р. І. Є. Марочкіним, О. М. Овчаренко було проведено анкетування 363 суддів

¹⁸⁶ 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.

Харківської, Донецької, Полтавської, Луганської областей (як місцевих, так і апеляційних судів). Респондентам серед іншого було поставлено завдання визначити із запропонованих факторів ступінь їх впливу на рівень забезпечення доступності правосуддя (у суді першої інстанції). Першим серед найвагоміших факторів впливу на забезпечення доступності правосуддя судді визначили раціональне навантаження на одного суддю¹⁸⁷. Анкетування суддів підтверджує необхідність функціонального розподілу обов'язків між суддями в межах одного суду.

Судова влада повинна гарантувати суспільству дотримання принципу правової держави, прав та свобод людини. Реалізувати це завдання є вкрай важливою та водночас складною справою, яку, як свідчить світова практика, неможливо реалізувати, використовуючи лише судові інстанції. Одним із прикладів розв'язання соціально-економічних проблем є практика поєднання в зарубіжних країнах судового і квазісудового (посередницького) розгляду спорів. Зазначене поєднання відбувається в межах реалізації функції судової влади, проте часом виходить за межі компетенції останньої. За даних обставин у новому статусі постає такий інститут державної влади, як юстиція, який і повинен бути «відповідальним» за гармонійне та виправдане поєднання діяльності судових органів, що здійснюють правосуддя, та інших утворень, здатних розв'язувати соціально-трудова конфлікти.

Термін «юстиція» теж має різні значення (від латинських слів «justitia» – справедливість, «just» – право, «justice» – суддя), використовується для позначення не лише судових відомств, а й виконавчих органів¹⁸⁸ і має, серед іншого, наступне енциклопедичне значення:

- правосуддя, судочинство;
- сукупність судових установ, їх діяльність, зокрема правосуддя, а також судове відомство;

¹⁸⁷ Марочкін І. Є. Проблеми доступності судової влади: соціально-правовий аналіз [Електронний ресурс] / І. Є. Марочкін, О. М. Овчаренко. – Режим доступу: <http://www.scourt.gov.ua/clients/vs.nsf/0/56267D170B5E60C0C325726D003EA0A7>. – Назва з екрану.

¹⁸⁸ Мирова юстиція : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / В. В. Захаров [и др.] ; под. ред. Н. А. Колоколова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА : Закон и право, 2011. – С. 28.

- система судових утворень¹⁸⁹.

У сучасній юридичній енциклопедії України за редакцією Ю.С. Шемшученка зміст терміна юстиція визначено, як «1) правосуддя; 2) система судових та пов'язаних з їх діяльністю установ. Крім судів, до цієї системи включають прокуратуру, органи слідства, адвокатуру, нотаріат тощо. Об'єднуючими засадами для них є їх покликання служити торжеству правосуддя, законності і справедливості, забезпеченню права громадян. Органом управління в цій галузі є міністерства юстиції»¹⁹⁰. Таким чином, термін «юстиція» є багатозначним терміном, який поки що не отримав однозначного наукового розуміння.

Як зазначає О.С. Гусарева, «особливості розуміння юстиції залежать також і від тих методологічних прийомів, які використовують автори, намагаючись побудувати відповідну теоретичну конструкцію. Так, наприклад, деякі автори, намагаючись пояснити термін «юстиція», використовують системний підхід, інші – діяльнісний, структурний тощо. У результаті цього, розкриваючи зміст поняття юстиції, автори визначають останню як систему судових навчальних закладів, судове відомство; діяльність судових установ зі здійснення судочинства та правосуддя; сукупність судових установ і Міністерства юстиції та їхню діяльність у здійсненні правосуддя, а також у забезпеченні охорони прав і законних інтересів держави та громадських організацій і громадян, організації роботи судів, систематизації і підготовки пропозицій щодо кодифікації законодавства тощо»¹⁹¹.

Неоднозначність терміна «юстиція» унеможлиблює розуміння його похідної – «трудова юстиція», що породжує різні варіанти його трактування: правосуддя з трудових справ; система судово-трудова інституцій, покликаних розглядати трудові спори або процесуальний порядок вирішення трудових

¹⁸⁹ Большой юридический словарь. – М., 1997. – С. 784; Короткий російсько-український тлумачний словник юридичних термінів : навчальне вид. / упоряд.: О. М. Турчак ; наук. ред. Н. В. Бочарова. – Дніпропетровськ : ДУЕП, 2009. – С. 140.; Українська радянська енциклопедія : в 12 т. – К. : Голов. ред. української радянської енциклопедії, 1985. – Т. 12. – С. 482.; Большая советская энциклопедия : в 30 т. – М. : Изд-во «Советская энциклопедия», 1987. – Т. 30. – С. 421.; Современный энциклопедический словарь. – М., 1989. – С.526.

¹⁹⁰ Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) [та ін.]. – К. : «Укр. енцикл.», 1998. – Т. 6. – С. 499.

¹⁹¹ 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. – С. 46.

спорів тощо. На рівні звичайного та наукового трактування загально визнаним є розуміння поняття юстиції як процесуальної діяльності не лише судів, а й інших державних органів із врегулювання спорів¹⁹².

О.С. Гусарева розуміє юстицію як функціональне об'єднання суб'єктів юстиційної діяльності, а також інших спеціалізованих інституцій, призначених для розв'язання конфліктів у сфері права, безпосереднього здійснення правосуддя як втілення справедливості за допомогою правових засобів і процедур.¹⁹³

З нашої точки зору, розкриття поняття юстиції (та трудової юстиції зокрема) повинно враховувати стан та динаміку розвитку судової влади в конкретний момент, реалізуючи складові правового статусу цієї інституції.

Юстиція, на нашу думку, є різновидом діяльності судової влади, що продиктований особливостями національної системи відправлення правосуддя та пов'язаний із матеріальним, організаційним та формальним забезпеченням спеціалізованих та уповноважених інституцій, покликаних вирішувати правові спори.

Правовий статус юстиції включає наступні складові: *матеріальну*, пов'язану із природою спору; *організаційну*, обумовлену наявністю спеціально-уповноважених органів для розв'язання спеціальних завдань, та *формальну*, що відповідає процесуальному порядку вирішенню спорів. Саме через призму цих складових, на нашу думку, має бути визначено правовий статус трудової юстиції.

Так, матеріальний аспект допомагає розкрити такі складові інституту трудової юстиції, як мета, завдання та значення даного інституту, сфера дії трудової юстиції, її об'єкт, суб'єктний склад та підстави спору, межі повноважень органів трудової юстиції.

Трудова юстиція як незалежна процесуальна форма характеризується наявністю власних принципів, спеціальних процесуальних правил розгляду і вирішення правових спорів, самостійним складом учасників даного спору,

¹⁹² Мирова юстиція : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / В. В. Захаров [и др.] ; под. ред. Н. А. Колоколова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА : Закон и право, 2011. – С.28.

¹⁹³ Гусарева О. С. Вказана праця. - С. 60.

особливими засобами та наслідками розгляду спору. При цьому трудові спори повинні розглядатися в судах та, якщо сторони добровільно на це погоджуються, у позасудовому порядку.

Сфера дії трудової юстиції – суспільні відносини, що складаються у сфері вирішення трудових спорів.

При цьому трудові спори розв'язуються за допомогою *громадянсько-правових, адміністративних та судових заходів*. Громадянсько-правові засоби забезпечення передбачають широке використання переговорного процесу для розв'язання трудових спорів.

Ще в середині ХХ століття Н.Б. Зейдер обґрунтував висновок про те, що «нормативні акти, які регулюють діяльність суду та недержавних юрисдикційних органів (у т.ч. і третейських судів), спрямовану на захист цивільних прав, складають єдину галузь – цивільне процесуальне право. В іншому випадку «штучно обмежується галузь цивільного процесу лише відправленням правосуддя. Таке обмеження є свавільним та не виправдовується ані серйозними етичними міркуваннями, ані потребами практики»¹⁹⁴.

Отже, розуміння та розвиток правової природи трудової юстиції відбувається в межах розвитку права на справедливий судовий розгляд при поєднанні та співвідношенні оптимальних правових засобів, що дозволяють, зберігаючи баланс протилежних інтересів, виробити виправдані національні підходи під час розв'язання правових спорів.

Розширене розуміння правосуддя є результатом історичних, політичних, економічних і культурних перетворень та засвідчує ціннісний вибір держави щодо захисту прав та інтересів громадян.

¹⁹⁴ Зейдер Н. Б. Предмет и система советского гражданского процессуального права / Н. Б. Зейдер // Правоведение. – 1962. – № 3. – С. 70-71, 81; . Зайцев А. И. Третейское судопроизводство России: (проблемные аспекты) : дис. ... канд юридич. наук : 12.00.15 – гражданський процес, арбитражний процес / А. И. Зайцев. – Саратов, 2004. – С.69.

2.2. Принципи нової системи вирішення трудових спорів в Україні

Розкриття загальнотеоретичних засад захисту права на працю прямо пов'язане із визначенням принципів вирішення трудових спорів. З огляду на те, що захист права на працю передбачає позасудовий та судовий (процесуальний) порядки, слід зупинитись окремо на принципах, виокремлених за цим підходом.

Традиційно до національної практики захисту права на працю пов'язують переважно з судовим порядком вирішення спору, що спонукає до розгляду *процесуальних принципів розгляду трудових спорів*. Більшість трудових спорів вирішується відповідно до норм та з огляду на принципи цивільного процесуального права.

Принципи виступають підґрунтям системи норм цивільного процесуального права, центральним поняттям, основою системи процесуальних законів. Правовий принцип завжди отримує конкретне закріплення в нормах права або має бути абстрагований із норм чинного права¹⁹⁵. В. М. Семенов зробив наступне зауваження про значення принципів права: «Вони є «каркасом» галузі права, інші норми права «заповнюють» галузь конкретним змістом; «за каналами» принципів відбувається подальше удосконалення інститутів і норм галузі; нарешті, принципи відіграють визначну роль у реалізації норм галузі. Це відбувається як у впливі принципів на правосвідомість учасників процесуальних правовідносин, так і в безпосередньому застосуванні принципів через використання норм, у яких вони закріплені»¹⁹⁶. В.С. Букіна принципи цивільного процесуального права кваліфікувала, як такі, що не мають імперативного, нормативного значення, а мають доктринальний характер¹⁹⁷. В.В. Комаров з цього приводу зауважує, що «якщо при розумінні принципів як імперативних начал правового регулювання можна стверджувати, що принципи

¹⁹⁵ Авдюков М. Г. Хрестоматія по гражданському процессу / М. Г. Авдюков. – М. : Городец, 1996. – С. 38-91.

¹⁹⁶ Семёнов В. М. Конституционные принципы гражданского судопроизводства / В. М. Семёнов. – М. : Юрид. лит., 1982. – С. 24-27, 56-57.

¹⁹⁷ Букина В. С. Принципы советского гражданского процессуального права (теоретические вопросы, понятия и системы) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / В. С. Букина. – Л., 1975. – С. 5.

мають регулюючу функцію та певне місце у структурі процесуального права, то у другому випадку очевидним є те, що принципи мають лише, так би мовити, інтерпретаційне значення доктринального характеру для тлумачення норм цивільного процесуального права і не є реальним інструментом у механізмі правового регулювання цивільних процесуальних правовідносин»¹⁹⁸. Слід погодитися з позицією О. Ф. Воронова, що «аналіз різноманітних думок з питання визначення принципів права дозволяє стверджувати, що різниця залежить в основному від того, як, на думку конкретного вченого, відбувається процес формування принципів: спочатку формується принцип, а потім він реалізується в нормах, або принцип «виводиться» із чинних правових норм, а також від того, як і де принципи закріплюються: чи це лише ідеї, що існують у сфері правосвідомості, чи ідеї, що обов'язково закріплені в нормах права»¹⁹⁹. З огляду на те, що дане дослідження присвячене аналізу комплексного поняття «трудова юстиція» та створенню на основі імперативних засад правового регулювання як судових, так і позасудових структурних компонентів нової системи вирішення трудових спорів, виникає унікальна можливість сформулювати авторські пропозиції щодо «ідейного», «модельного» наповнення основних юстиційних засад у сфері захисту соціально-трудова прав.

Зважаючи на те, що принципи цивільного процесуального права реалізуються у процесуальній діяльності, вони є не лише принципами права, а й принципами цивільного процесу, тобто діяльності²⁰⁰. Об'єктивно, принципи цивільного процесу відображають ставлення законодавця до порядку розгляду цивільної справи і прийняття відповідного рішення та містяться переважно в загально правових процесуальних нормах.

Згідно з поширеним у науці поглядом під поняттям «принцип цивільного процесуального права (процесу)» треба розуміти «фундаментальні положення, керівні ідеї, закріплені в нормах права. Принципи пронизують усі цивільно-процесуальні інститути і визначають побудову цивільного процесу,

¹⁹⁸ Курс цивільного процесу : підручник / В. В. Комаров, В. А. Бігун, В. В. Баранкова [та ін.] ; за ред. В. В. Комарова. – Х. : Право, 2011. – С. 112.

¹⁹⁹ Воронов А. Ф. Эволюция функциональных принципов гражданского процесса : автореф. дис. ... доктора юридич. наук : 12.00.15 – гражданский процесс; арбитражный процесс / А. Ф. Воронов. – М., 2009. – С.14.

²⁰⁰ Логінов О. А. Цивільний процес України : навч. посіб. / О. А. Логінов, О. О. Штефан. – К. : Юрінком Інтер, 2012. – С. 16.

забезпечують постановлення законних і обґрунтованих рішень та їх виконання»²⁰¹. Аналізуючи наявні принципи, виходимо з їх місіонерських засад, зокрема бути «керівними ідеями, закріпленими в нормах права», сформованими на основі узагальненого світового та національного досвіду.

Для виявлення специфічних властивостей принципів останні класифікуються на групи за різними ознаками: за дією в системі права (загальні, міжгалузеві і галузеві); за роллю в регулюванні процесуально-правового становища суб'єктів правовідносин (принципи, які визначають процесуально-правову діяльність суду, принципи, що визначають процесуальну діяльність осіб, які беруть участь у справі, та інших учасників процесу); за об'єктом правового регулювання (принципи організації правосуддя і функціональні, які визначають процесуальну діяльність суду та учасників процесу) тощо²⁰².

Існують також інші класифікаційні підходи. Зокрема Д.А. Фурсов виділяє три групи принципів цивільного процесу.

До першої групи входять ті, що становлять фундамент галузі (право на суд та захист порушеного права, баланс приватних та публічних інтересів, рівність учасників спірних правовідносин перед законом і судом, право на відкритий розгляд справи).

Другу групу становлять ті, що утворюють капітальні перегородки в будівлі правосуддя (мова судочинства, диспозитивність волевиявлення, змагальні засади, безпосередність дослідження доказів, безперервність судового розгляду).

До третьої групи віднесено ті, що об'єднують контури образно названої будівлі і становлять її дах (верховенство основних прав і права щодо закону, яке прийшло на зміну законності; співробітництво держав у захисті порушеного права)²⁰³.

²⁰¹ Логінов О. А. Цивільний процес України : навч. посіб. / О. А. Логінов, О. О. Штефан. – К. : Юрінком Інтер, 2012. – С. 62.

²⁰² Там само. - С. 17.

²⁰³ Фурсов Д. А. Теория правосудия в кратком трехтомном изложении по гражданским делам / Фурсов, И. В. Харламова // Гражданское судопроизводство как форма отправления правосудия. – М. : Статут, 2009. – Т. 2. – С. 100.

Як справедливо зауважив О.Ф. Воронов, «з чого слід виходити, визначаючи принцип – з того, що принцип – це норма права». Автор, здійснюючи аналіз принципів, зазначив, що розгорнута структура будь-якого принципу повинна мати наступний вигляд: а) центральна загальна норма, що виражає сутність даного принципу, б) норми, у яких розкривається та конкретизується їх зміст, в) норми, в яких закріплюються винятки з принципу, г) норми – гарантії дії принципу, д) норми, що сприяють дотриманню принципу²⁰⁴.

В.В. Комаров поділяє принципи цивільного процесу на *організаційно-функціональні* (принципи здійснення правосуддя тільки судом на засадах рівності громадян перед судом; незалежності суддів і підкорення їх тільки закону; одноособового та колегіального розгляду цивільних справ; державної мови судочинства; гласності) та *функціональні* (принципи законності; диспозитивності; змагальності; публічності та судового керівництва; процесуальної рівноправності сторін; трьохінстанційності та забезпечення апеляційного та касаційного оскарження рішення суду; усності; безперервності; обов'язковості рішень суду)²⁰⁵.

Основний закон України – Конституція визначає наступні принципи цивільного процесу: доступність і гарантованість судового захисту прав і свобод людини та громадянина (ч. 3 ст. 8, ч. 4 ст. 32); здійснення правосуддя виключно судами (ст. 124); законність (п. 1 ст. 124); ухвалення судами рішень іменем України та їх обов'язковість до виконання на всій території України (ч.5 ст. 124); територіальність і спеціалізація побудови системи судів загальної юрисдикції (ст. 125); здійснення правосуддя суддею одноособово, колегією суддів, а також за участі народних засідателів (ст. 127, 129); незалежність і недоторканість суддів та підкорення їх тільки законові (ч. 1 ст. 126, ч. 1 ст. 129); рівність усіх учасників процесу перед законом і судом (п. 2 ст. 129);

²⁰⁴ Воронов А. Ф. Эволюция функциональных принципов гражданского процесса : автореф. дис. ... доктора юридич. наук : 12.00.15 – гражданский процесс; арбитражный процесс / А. Ф. Воронов. – М., 2009. – С.15, 21.

²⁰⁵ Курс цивільного процесу : підручник / В. В. Комаров, В. А. Бігун, В. В. Баранкова та ін.. ; за ред.. В. В. Комарова. - С. 124.

змагальність сторін та свобода в наданні ними судом своїх доказів і доведені перед судом їх переконливості (п. 4 ст. 129) тощо²⁰⁶.

Закон України «Про судоустрій і статус суддів» серед процесуальних принципів називає такі, як здійснення правосуддя виключно судами (ст. 5); самостійність судів (ст. 6); право на судовий захист (ст. 7); право на повноважний суд (ст. 8); рівність перед законом і судом (ст. 9); правова допомога при реалізації права на справедливий суд (ст. 10); гласність і відкритість судового процесу (ст. 11); мова судочинства (ст. 12); обов'язковість судових рішень (ст. 13); право на оскарження судового рішення (ст. 14); одноособовий та колегіальний розгляд справ (ст. 15)²⁰⁷.

Цивільний процесуальний кодекс закріплює наступні принципи: здійснення правосуддя перед законом і судом (ст. 5); гласність, відкритість і усність (ст. 6); державна мова судочинства (ст. 7); законність (ст. 8); змагальність сторін (ст. 10); диспозитивність цивільного судочинства (ст. 11); забезпечення апеляційного і касаційного оскарження судових рішень (ст. 13); обов'язковість судових рішень (ст. 14); процесуальна рівноправність сторін (ст. 31).

Зазначені принципи мають пряме відношення до соціально-трудових спорів. Ураховуючи, що принцип має дуалістичну природу, він повинен визначати норму права та водночас бути самою нормою. При цьому не можна допустити надмірного узагальнення у визначенні принципів, які повинні вирішувати конкретні правовідносини, зокрема трудові спори. Це може призвести до заплутаного, невизначеного розуміння суті процесу. Вирішення трудових спорів повинно враховувати цивілістичну природу та специфіку вирішення трудових спорів, що в першу чергу позначається в названих вище загальних процесуальних принципах.

При цьому слід врахувати особливості вирішення трудових спорів, які можуть розглядатися в судовому та позасудовому порядках. Особливості процедури розгляду впливають і на принципи, якими слід керуватися під час

²⁰⁶ Конституція України [Електронний ресурс] : від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>. – Назва з екрану.

²⁰⁷ 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.

захисту права на працю. Під час судового розгляду справи слід керуватися загальними принципами, визначеними нормами ЦПК України.

Однією з особливостей нової системи вирішення трудових спорів повинно стати функціональне поєднання різних форм захисту права на працю. При цьому ефективність системи залежить від узгоджуваності та взаємодоповнюваності її компонентів, що створюють можливості захисту у сфері соціально-трудових правовідносин. У новій системі відбувається гармонійне поєднання позасудових та судових інструментів, одночасне вироблення яких мінімізує ризики невиправданого посилення однієї з форм захисту права на працю за рахунок іншої. Авторське бачення нової системи побудовано на специфіці соціально-трудових відносин, які мають тривалий характер та зобов'язують їх учасників до постійного соціального діалогу. З огляду на це повинні і трансформуватися форми захисту прав та інтересів учасників соціально-трудових правовідносин.

Класифікаційними критеріями процесуальних принципів у сфері захисту права на працю є функціональність та юрисдикційність. *Загальнофункціональні* принципи, вироблені цивілістичною наукою та практикою, закріплені в Конституції України, Цивільному процесуальному кодексі та законах України. *Спеціально-юрисдикційні* принципи повинні бути закріплені у спеціальному законі, що регламентує нову систему вирішення трудових спорів в Україні та повинен урахувати інституційні особливості вирішення трудових спорів у запропонованому вимірі.

До *загально функціональних принципів* цивільного процесу слід віднести принципи: законності; здійснення правосуддя на засадах рівності громадян перед судом; незалежності суддів і підкорення їх тільки закону; одноособового та колегіального розгляду цивільних справ; державної мови судочинства; гласності; диспозитивності; змагальності; публічності та судового керівництва; процесуальної рівноправності сторін; трьохінстанційності та забезпечення апеляційного та касаційного оскарження рішення суду; усності; безперервності; обов'язковості рішень суду тощо. При цьому загально функціональні принципи вирішення трудових спорів повинні враховувати надбання цивілістичної

спадщини, мати доктринальний характер та тривалий час використовуватися в судовій практиці.

До *спеціально-юрисдикційних принципів* мають бути віднесені принципи, які є системо утворювальними, ідейними та водночас конкретними та зрозумілими в застосуванні нової системи вирішення трудових спорів в Україні.

Ключовим питанням у новій системі вирішення трудових спорів є формулювання спеціально-юрисдикційних принципів, на основі яких має відбуватися вирішення соціально-трудова конфліктів. Спеціально-юрисдикційні принципи, ураховуючи специфіку захисту права на працю та особливість діяльності юрисдикційних органів (судові та позасудові), передбачають основні засади захисту права на працю.

Судовий порядок вирішення трудових спорів базується на загально-функціональних принципах та спеціальних, які враховують специфіку вирішення даної категорії справ.

Проводячи фундаментальне дослідження судового захисту права на працю, В.Ф. Безп'ята відносить до принципів у цій сфері наступні: *забезпечення судового захисту права на працю; рівність працівника (працівників) і адміністрації перед законом і судом; законність під час розгляду трудових спорів; доступність та безкоштовність розгляду трудових спорів; оперативність розгляду трудових спорів; застосування на основі соціального діалогу процедури за участю примирювальних органів розгляду трудових спорів; єдність судових процедур для судового розгляду як індивідуальних, так і колективних трудових спорів; забезпечення реального виконання рішень трудових спорів, відповідальність посадових осіб за невиконання органів, що розглядають трудові спори*²⁰⁸.

Відповідно до норм Рекомендації №R (81)7 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо заходів, які полегшують доступ до правосуддя, вироблені наступні принципи: *інформування громадськості, спрощення*

²⁰⁸ Безп'ята В. Ф. Судовий захист права на працю : дис. ... канд. юридич. наук : 12.00.03 – цивільне право і цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право / В. Ф. Безп'ята. – Харків, 2012. – С. 128.

*процедури розгляду справи, прискорення провадження, відповідні судові витрати та наявність особливих процедур*²⁰⁹.

Беручи зазначені принципи за основу, зауважимо, що в межах нашого дослідження слід звернути особливу увагу на дуалістично-взаємний характер принципів *верховенства права та законності*, які поряд із загальнофункціональним значенням у трудових спорах набувають специфічного смислового правозастосування як юрисдикційно-спеціальні. Зупинимось на цьому детальніше.

З огляду на те, що принцип права повинен враховувати найкраще надбання правової думки щодо реалізації прав та свобод громадян, виступати головним «каркасом», наповненим правовими нормами, бути стабільним та справедливим, виникає необхідність у першочерговому виділенні принципів верховенства права та принципу законності.

Більшість міжнародних актів, що стосуються дотримання прав і свобод людини, демократичних цінностей, згадують указаний принцип. Цей принцип є незмінною складовою рішень міжнародних і національних судів. Але й досі існує різна авторська інтерпретація змісту поняття «верховенство права». Сказане вище Б. Таманага підтверджує наступним зауваженням: «Верховенство права займає особливе місце – воно є винятковим і легітимним політичним ідеалом сучасного світу, проте одночасно згода щодо його точного визначення відсутня»²¹⁰. Відомий англійський теоретик права вважає, що «суспільство, яке приймає принципи обмеження державної влади правом і необхідності для права відповідати вимогам формальної законності, також обов'язково, в контексті застосування закону, приймає й ідею верховенства права, а не осіб»²¹¹.

Як справедливо помітив Д. Золо, концепція верховенства права є на сьогодні престижною формулою в політичній і культурній мові, вживаною для того, щоб позначити характеристики західної цивілізації і протиставити її ісламській і китайсько-конфуціанській культурі²¹².

²⁰⁹ Міжнародні стандарти у сфері судочинства. – К. : Істина, 2010. – С.241-243.

²¹⁰ Таманага Б. Верховенство права: історія, політика, теорія / Б. Таманага ; перекл. з англ. А. Іщенка. – К. : Вид. Дім «Києво-Могилянська академія», 2007. – С. 11.

²¹¹ Там само.

²¹² Costa P. The rule of Law : history, theory and criticism / P. Costa, D. Zolo. – Dordrecht : Springer, 2007. – p. 4.

Ю.Г. Ершов вважає, що верховенство права – основна ознака правової держави, яка полягає в тому, що офіційне законодавство і правозастосовна практика виражають цінності свободи, рівності і справедливості, гарантують основні права і свободи людини і громадянина²¹³.

У великому юридичному словнику під редакцією А.В. Малько вказано, що верховенство права – це один із найважливіших принципів права, відповідно до якого в демократичній державі на підставі закону має бути заснований суд, зобов'язаний здійснювати правосуддя за суворо встановленими процесуальними правилами²¹⁴.

«Принцип верховенства права, – пише В. Тимошенко, – є важливим елементом правової державності, її важливою передумовою і умовою здійснення»²¹⁵.

У словнику термінів і понять, рекомендованих Верховною Радою України під редакцією академіка НАН України В. М. Литвина, верховенство права розуміється як панування права в життєдіяльності громадянського суспільства і функціонування держави. У словнику вказується, що зміст і спрямованість держави і її інститутів визначають права і свободи людини і їх гарантії²¹⁶. Визначення пріоритету права, твердження і забезпечення прав людини є реальним критерієм правового характеру чинних законів і правового типу держави. В енциклопедичному словнику «Конституційне право Росії» В. Червонюк, І.Калинський, Г.Іванец вказують, що верховенство права – принцип конституційного ладу, що означає зв'язок держави, її органів і посадовців через право, основні права і свободи людини і громадянина²¹⁷.

Термін «верховенство права» відомий з початку XVII століття і пов'язаний з діяльністю відомого англійського політика і юриста Едварда Кока, погляди якого викликали невдоволення короля Якова I та його фаворита

²¹³ Ершов Ю. Г. Философия права, словарь-минимум [Електронний ресурс] / Ю. Г. Ершов. – Екатеринбург, 2011. – 240 с. – Режим доступу: <http://determiner.ru/dictionary/990/word/verhovenstvo-prava>. – Назва з екрану.

²¹⁴ Великий юридичний словник [Електронний ресурс] / за ред. А. В. Малько. – К., Проспект, 2009. – Режим доступу: <http://determiner.ru/dictionary/880/word/verhovenstvo-prava>. – Назва з екрану.

²¹⁵ Тимошенко В. І. Правова держава. Теоретико-історичне дослідження / В. І. Тимошенко. – К., 1994. – С. 63.

²¹⁶ Законотворча діяльність : словник термінів / за ред. акад. НАН України В. М. Литвина. – К. : Парламентське вид-во, 2004. – С. 31.

²¹⁷ Енциклопедичний словник «Конституційне право Росії» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://determiner.ru/dictionary/543/word/verhovenstvo-prava>. – Назва з екрану.

герцога Бекингема, послуживши основою для подальшої відставки²¹⁸. Сам термін увійшов до правового вжитку з подачі петиції англійському королю Якову I з боку Палати громад у 1610 році. Слід зазначити, що історія розвитку цієї категорії є значно старшою і має давньосхідні й античні корені. Так, закон абсолютизували старокитайські «легісти» – прибічники школи фацзя, які в період знаходження при владі встановлювали в державі, як правило, дуже суворі покарання за численні види провин.

Проте істотний внесок у вивчення побудови «ідеальної держави» і «панування закону» досліджували і такі видатні мислителі античності, як Платон, Арістотель, Цицерон та інші. В епоху «просвітництва» питання «природного стану», «походження держави», «громадського договору», «народного суверенітету» з'ясовували такі діячі, як Дж. Локк, Ж.Ж. Руссо, Л. Монтеск'є та інші²¹⁹. У XIII столітті Х. Аквінський стверджував, що саме верховенство закону є встановленим Богом «природним порядком».

Праці вказаних та інших авторів послужили основою для монографічного дослідження видатного англійського юриста, професора Оксфордського університету Альберта Венн Дайси (1835-1922). Наукова праця професора Дайси про державне право Англії не мала аналогів в європейській юридичній літературі того часу. У роботі проведений глибокий аналіз правової природи конституційних угод, їх місця в законодавчій системі. Учений не обійшов своєю увагою і концепцію верховенства права, вивчаючи Велику Хартію та інші документи, на підставі яких і формувалися базові права громадянського суспільства: свободи слова, зборів, особи та інші.

Слід зазначити, що сама ідея про те, що свобода дій осіб, які мають владу, повинна мати правові обмеження, характерна передусім для англосакської правової традиції (у XVIII ст. – окрім згаданого Джона Локка, з цим поняттям працювали Семюел Джонсон, Томас Пейн, Джон Адамс та інші автори). При цьому, незважаючи на деякі відмінності в акцентах, верховенство права є

²¹⁸ Эдвард Кок [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ru.wikipedia.org/wiki/Эдвард_Кок. – Назва з екрану.

²¹⁹ Шилінгів В. С. Верховенство права – основоположний принцип правової системи демократичного суспільства [Електронний ресурс] / В. С. Шилінгів. – Режим доступу: <http://www.dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/25067>. – Назва з екрану.

близьким до поняття «правова держава» (лат. Rechtsstaat, фр. État de droit), що розвивалося в романо-германській правовій філософії. Використання тієї або іншої термінології пов'язано головним чином з відмінностями у правових звичаях і їх історії²²⁰.

Згідно з правовою доктриною верховенства права (англ. «rule of law») ніхто не може бути вищим за закон, усі перед ним рівні і ніхто не може бути покараний державою інакше як за порушення закону і в установленому законом порядку. Більше того, сучасна філософія права концентрує увагу принципу верховенства права на обмеженні повноважень посадовців, позбавляючи останніх права бути «вищими за закон», творити свавілля тощо. При цьому дотримання закону не повинно абсолютизуватися щодо прав людини. Ця позиція пройшла своє формування, враховуючи негативний досвід авторитарних держав, у тому числі й нацистської Німеччини. Відомо, що, незважаючи на жорстоке дотримання «правил поведінки», в нацистській Німеччині існувала практика порушення прав і свобод людини.

Принцип верховенства права передбачає, з одного боку, стабільність і передбачуваність правових норм, а з іншого – необхідність доступності системи захисту прав людини, системи правосуддя на тлі її незалежності від виконавчої і законодавчої гілок влади.

У сучасних варіантах доктрини також стверджується, що члени суспільства повинні мати можливість брати участь у створенні і зміні законів, які регулюють їх поведінку²²¹.

Ця теза має своє актуальне продовження у створенні механізмів регулювання соціально-трудова відносин. Йдеться про застосування «opt - out clauses» – законної можливості відійти від чинної норми, встановивши при цьому оптимальний варіант правового регулювання наявних соціально-трудова відносин. Цей механізм повністю відповідає і змісту ч. 4 ст. 55 Конституції України, що передбачає право кожного будь-якими не

²²⁰ Costa P. The rule of Law : history, theory and criticism / P. Costa, D. Zolo. – Dordrecht : Springer, 2007. – 695 p.

²²¹ Верховенство права [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ru.wikipedia.org/wiki/Верховенство_права. – Назва з екрану.

забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань.

Верховенство закону автоматично не наповнює справедливим сенсом самі норми. Навпаки, верховенство права, формуючи норму, враховує вимоги до її змісту і спирається на фундаментальні права і свободи людини. Принцип верховенства права є відповідальним за досягнення результату регулювання громадських відносин, виходячи з вищих неписаних принципів законності, моралі і справедливості.

Сказане прямо стосується двох основних концепцій верховенства закону: формальної і змістовної, які пов'язані відповідно з теоріями правового позитивізму і природного права. Формальне трактування верховенства закону не затверджує справедливості самих норм, а визначає процедурні атрибути, які повинна мати правова система. Змістовні трактування верховенства права висувають вимоги до змісту законів і включають фундаментальні права людини. Такі інтерпретації значно посилили свій вплив після Нюрнберзького процесу, який визнав керівництво нацистської Німеччини злочинцями всупереч їх формальному дотриманню законів, а також після правозахисної діяльності Махатми Ганді і Мартіна Лютера Кінга. Щоб не плутати формальне трактування зі змістовним, Парламентська асамблея Ради Європи рекомендує для першої використовувати термін «верховенство закону», а для останньої – «верховенство права»²²².

Слід зазначити, що в щорічних публікаціях World Justice Project з урахуванням критеріїв виміру рівня верховенства права пропонується відповідний індекс реалізації цього принципу у країнах світу. При цьому, рівень верховенства права включає 8 показників: обмеження влади держави, відсутність корупції, порядок і безпека, фундаментальні права, відкритість уряду, правозастосування, цивільне правосуддя і карне правосуддя²²³.

²²² Jurgens E. The principle of the Rule of Law [Електронний ресурс] / E. Jurgens // Council of Europe Parliamentary Assembly. Doc. 11343. 2007-07-06; – Режим доступу: <http://assembly.coe.int/main.asp?Link=/documents/adoptedtext/ta07/eres1594.htm> - Назва з екрану.

²²³ Rule of Law Index. The World Justice [Електронний ресурс] : project. – Режим доступу: http://www.worldjusticeproject.org/sites/default/files/WJP_Index_Report_2012.pdf. – Назва з екрану.

У 2012 році країни Скандинавії, Фінляндія, Нідерланди і Нова Зеландія зайняли верхні позиції в рейтингу майже за усіма показниками (за сумою балів Швеція набрала 7,12 з 8 можливих). Україна займає 87 позицію за показником «підзвітність уряду» через втручання уряду в політичне життя суспільства, безкарність, корупцію. Державні органи неефективно стежать за дотриманням законодавства (за цим показником Україна 91 у світі і передостання серед країн з доходом нижчим за середній рівень), а правосуддя, хоча і є доступним для громадян, украй корумповане. У той же час, країна займає досить високі позиції в рейтингу основних громадянських свобод, таких як свобода віросповідання, і має відносно низький рівень злочинності (44 позиція). Майнові права в Україні досить слабкі²²⁴.

У різних джерелах згадуються й інші критерії, що свідчать про реалізацію принципу верховенства права. Узагальнений їх список виглядає таким чином:

- наявність основного закону – Конституції – з високим рівнем стабільності, що підтверджується його головною роллю і складним механізмом внесення змін і захисту;
- конституційне право є наслідком прав людини, а не їх джерелом;
- «прозорість», надійність і прогнозованість державної влади;
- здійснення виконавчою владою своєї функції на підставі чітких, визначених Конституцією та іншими законами рамок;
- наявність обмеження повноважень посадовців;
- наявність механізму розподілу державної влади як системи стримування і противаги;
- незалежність судової системи, конституційний контроль законодавчою і виконавчою владою;
- функціонування законодавства і державної влади з урахуванням прав і свобод людини;
- рівність перед законом. Ніхто не може бути покараний державою інакше як за порушення закону та у встановленому законом порядку;

²²⁴ Там само.

- дотримання принципу пропорційності, який забезпечується дієвістю заходів, що приймаються, визначуваних переслідуваною метою;
- законодавство, окрім відповідності формальним нормам писаної Конституції, має бути раціональним і відповідати певному стандарту справедливості, морально-етичним категоріям;
- члени суспільства повинні мати можливість брати участь у створенні і зміні законів, які регулюють їх поведінку.

В Україні принцип верховенства права набув актуальності із прийняттям у 1996 році Конституції України і, як уже зазначалося вище, отримав різну міру проникнення в загально правовому і галузевому значенні. Це пов'язано з тією обставиною, що в українському правовому полі домінує позитивістський підхід, що відбиває розуміння принципу верховенства права як «верховенство закону». Проте сучасне розуміння вказаного принципу стає об'єктивною реальністю і для України.

Відповідно до статті 8 Конституції в Україні визнається і діє принцип верховенства права²²⁵. Сам принцип уже визначає головну роль і місце права порівняно із законодавством. Принцип не зменшує значення законодавства, яке має бути проінтегровано ідеями, що забезпечують права і свободи людини, але при цьому законодавство є однією з форм права, яке включає й інші соціальні регулятори. Прикладом дуалістичної реалізації принципів верховенства права та законності є правовий механізм примусового виконання Державною виконавчою службою рішення трудового арбітражу в разі його невиконання у добровільному порядку. У такому випадку законність гарантує верховенство права. Головним проявом принципу верховенства права є можливість вирішення трудових спорів на основі розумності та справедливості.

Окрім того, принцип верховенства права є не лише місією формального забезпечення порядку, він прямо стосується гармонійного розвитку суспільних відносин, а в разі потреби, і стабілізації соціально-трудова відносин у суспільстві. Однією з ознак «благополуччя» соціально-трудова відносин є

²²⁵ Конституція України [Електронний ресурс] : від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>. – Назва з екрану.

можливість оперативного і якісного вирішення трудового спору. На даний момент в Україні існують певні проблеми в цьому сенсі, що змушує наукову громадськість спрямувати свої зусилля на розробку нової системи вирішення трудових спорів. Правозастосування у зв'язку з цим принципу верховенства права пов'язано не лише із принципом як правовим явищем, а і як з практичною складовою системи регулювання громадських відносин.

Практична складова верховенства права щодо юстиційного забезпечення захисту права на працю реалізується в можливості сторін самостійно визначати порядок вирішення трудових спорів. Нова українська система вирішення трудових спорів має бути викладена у спеціальному законі України, а окремі особливості позасудового розгляду трудових суперечок можуть передбачатися в колективних договорах і угодах, а у випадку їх відсутності – у спеціальній угоді щодо вирішення трудових суперечок.

Створення сторонами трудових правовідносин особливостей порядку вирішення трудових конфліктів доповнюється додатковою відповідальністю, наприклад, утриманням від акцій протесту тощо. Так, відповідно до Рекомендації МОП № 130 у тих випадках, коли процедура розгляду скарг встановлюється через колективні договори, учасників такого договору слід заохочувати до включення до нього положення про те, що протягом строку дії цього договору вони будуть сприяти регулюванню скарг у рамках передбаченої процедури і намагатимуться утримуватися від будь-яких дій, які можуть ускладнити ефективне застосування передбаченої процедури²²⁶.

Додаткову державну підтримку та захист сторони соціально-трудова правовідносин можуть отримати від Національної служби посередництва і примирення, яка і повинна стати тим спеціальним адміністративним органом, який сприятиме забезпеченню принципу верховенства права та законності.

Через поєднання чітких рамкових правил, встановлених законодавством, і можливість внести додаткове уточнення до них сторонами соціально-трудова відносин стає можливою реалізація принципу верховенства права в

²²⁶ 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.

найкращому його прояві. Принцип верховенства права допускає наявність реального механізму регулювання приватних інтересів, що перебувають у рамках громадського інтересу, і благ, якими і є належні соціально-трудова відносини. Від їх розвитку залежить і політична, і економічна складова держави. Прийнятним способом правового регулювання цих відносин є можливість для трудових колективів самостійно встановлювати окремі правила, способи вирішення трудових спорів, що не суперечать загальній законодавчій концепції. Крім того, цей механізм є одним зі способів, які стримують необмежене державне регулювання відносин, що не може бути обґрунтованим у трудових відносинах, які передбачають диспозитивну складову.

Беручи до уваги вищенаведене, під час вирішення трудових спорів принципи верховенства права та законності реалізуються в наступному:

1. Природні, невід'ємні та невідчужувані права людини набувають вирішального значення під час здійснення соціально-трудова правовідносин. Сторони трудового спору мають право на договірне регулювання порядку вирішення трудових спорів та відхилення від законодавчих правових норм.

2. Відповідно до норм спеціального закону трудові спори повинні вирішуватися в чітко визначеному порядку з гарантією виконання прийнятих рішень. Рішення трудового арбітражу є обов'язковим до виконання сторонами трудового спору. У разі невиконання рішення трудового арбітражу в добровільному порядку це рішення виконується в примусовому порядку. Сторони несуть юридичну відповідальність, визначену спеціальним законом, у разі невиконання рішення трудового арбітражу.

3. Сторони трудового спору мають право на сприяння в реалізації та захисті трудових прав Національною службою посередництва та примирення.

Таким чином, принцип *верховенства права та законності* посідає головне місце серед принципів, юрисдикційно віднесених як до судового, так і позасудового вирішення трудових спорів.

Другим за значенням принципом у цій царині є принцип *доступності* розгляду трудових спорів. Його реалізація пов'язана із двома аспектами:

забезпеченням судового захисту права на працю та фінансовою спроможністю осіб звернутися до суду. Причому **забезпечення судового захисту права на працю пов'язано** з конституційними засадами правового регулювання, а саме: **правом безпосереднього звернення до суду** у випадку необхідності захисту порушеного права чи інтересу особи. Зазначена теза носить доктринальний характер та не піддається сумніву в межах даного дослідження.

Інша складова принципу доступності розгляду трудових спорів пов'язана зі спроможністю сторони трудових правовідносин у разі звернення до суду оплатити судові витрати.

У наукових колах тривалий час точиться дискусія щодо необхідності запровадження або, навпаки, скасування судових витрат. Відсутність судових витрат забезпечує особі у випадку порушення її права на безобтяжувальне звернення до суду. Натомість рішення про звернення до суду має бути виваженим і відповідальним, тому сплата судових витрат дисциплінує сторони та спрямовує їх у конструктивний бік вирішення правової проблеми.

О. М. Шокуєва виділяє три основні положення щодо застосування судових витрат:

- необхідність сплати судових витрат у разі подання заяви до суду є процесуальним засобом, що стримує безпідставні звернення до судової влади, а також різні зловживання процесуальними правами сторін та третіх осіб, що беруть участь у справі, що є ефективним правовим заходом боротьби із сутяжництвом;

- судові витрати являють собою додаткову юридичну санкцію для боржника, що неналежним чином виконав або взагалі не виконав свої обов'язки. Суд, установивши вину відповідача, стягує з нього як основну заборгованість, так і судові витрати зі справи;

- судові витрати відшкодовують витрати держави, а також економічні втрати у зв'язку зі здійсненням правосуддя з цивільних справ²²⁷.

²²⁷ Шокуєва Е. М. Институт судебных расходов в российском гражданском судопроизводстве : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.15 – гражданский процесс, арбитражный процесс / Е. М. Шокуева ; Гос. образовательное учреждение высшего профессионального образования «Саратовская государственная академия права». – Саратов, 2005. – С. 35-36.

Аналіз поняття «судові витрати» дозволяє виділити основні наукові підходи до його визначення. Так, зазначене поняття розуміють як:

- «витрати сторін або зацікавлених у справі осіб, покладені на них у передбачених законом випадках»²²⁸;
- «витрати держави на здійснення правосуддя, що покладається законом на сторони, треті особи та заявників у справах особливого провадження з метою їх компенсації, спонукання їх до добровільного виконання зобов'язань та попередження необґрунтованих звернень до суду»²²⁹
- «витрати, що покладаються на ... бюджет, а також на осіб, що беруть участь у справі, з приводу та у зв'язку з розглядом та вирішенням цивільної справи в суді загальної юрисдикції..., з метою компенсації витрат на правосуддя та попередження необґрунтованих звернень до суду»²³⁰.

Застосування судових витрат має свою давню традицію, пов'язану з поділом права на публічне та приватне. Якщо справа зачіпала суспільні (публічні) інтереси, всі витрати з відправлення правосуддя брала на себе держава, якщо конфлікт виникав із приватноправових відносин і в його вирішенні були зацікавлені лише окремі люди, то останні самі повинні були повністю або частково оплатити роботу суду²³¹. Більшість справ підпадають під категорію приватноправову, створюючи передумови для розвитку цього інституту цивільного процесу, проте сучасний розвиток процесуальної науки не передбачає однозначного підходу в даному питанні.

М.Х. Вафін, досліджуючи поняття та характеристику судових витрат, у радянський час звертав увагу на їх суттєві характеристики: по-перше, суб'єктний склад, на який вони покладаються; по-друге, те, що вони є

²²⁸ Советский гражданский процесс / под ред. А. А. Добровольского. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1979. – С. 72; Гражданское процессуальное право : учебник / под ред. М. С. Шакарян. – М. : Проспект, 2004. – С. 151.

²²⁹ Вафин М. Х. Судебные расходы по гражданским делам : дис. канд. юридич. наук : 12.00.03. – гражданское право; семейное право; гражданский процесс; международное частное право / М. Х. Вафин ; Московский ордена Ленина, ордена Октябрьской Революции и ордена Трудового Красного Знамени Гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. – М., 1984. – С. 9.

²³⁰ Шокуева Е. М. Институт судебных расходов в российском гражданском судопроизводстве : дис. ... канд. юридич. наук : 12.00.15 – Гражданский процесс, арбитражный процесс / Е. М. Шокуева ; Гос. образовательное учреждение высшего профессионального образования «Саратовская государственная академия права». – Саратов, 2005. – С. 37.

²³¹ Там само. - С. 35.

витратами з ведення справи в суді, і по-третє, те, що склад цих витрат передбачений законом²³². З огляду предмет спору та суб'єктний склад у трудових правовідносинах сучасна цивілістика виробила підхід до звільнення від сплати судового збору у випадку звернення до суду з приводу трудового спору. Так, відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 5 Закону України «Про судовий збір»²³³ трудові спори віднесені до спорів, за якими передбачено пільги щодо сплати судового збору. Так, від сплати судового збору звільняються позивачі у випадку подання позовів про стягнення заробітної плати, поновлення на роботі та за іншими вимогами, що випливають із трудових правовідносин.

Відповідно до ч. 2-4 ст. 88 ЦПК України, якщо сторону, на користь якої ухвалено рішення, звільнено від сплати судових витрат, з другої сторони стягуються судові витрати на користь осіб, що їх понесли, пропорційно до задоволеної чи відхиленої частини вимог. Якщо обидві сторони звільнені від оплати судових витрат, вони компенсуються за рахунок держави в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Якщо позивача, на користь якого ухвалено рішення, звільнено від сплати судового збору, він стягується з відповідача в дохід держави пропорційно до задоволеної чи відхиленої частини вимог.

У разі залишення позову без задоволення, закриття провадження у справі або залишення без розгляду позову позивача, звільненого від оплати судових витрат, судові витрати, яких зазнав відповідач, компенсуються за рахунок держави.

Зазначений нормативний підхід повністю кореспондується із міжнародною практикою. Відповідно до Рекомендації R № (81) 7 щодо шляхів полегшення доступу до правосуддя, прийнятої Комітетом міністрів Ради Європи 14 травня 1981 року²³⁴, прийняття до провадження не повинно

²³² Вафин М. Х. Судебные расходы по гражданским делам : дис. канд. юридич. наук : 12.00.03. – гражданское право; семейное право; гражданский процесс; международное частное право / М. Х. Вафин ; Московский ордена Ленина, ордена Октябрьской Революции и ордена Трудового Красного Знамени Гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. – М., 1984. – С. 22.

²³³ Про судовий збір [Електронний ресурс] : Закон України від 8 липня 2011 р. № 3674. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3674-17/print1382000338266262>. – Назва з екрану.

²³⁴ 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.

обумовлюватися сплатою стороною державі якої-небудь грошової суми, розміри якої нерозумні стосовно справи, яка розглядається. Настільки, наскільки судові витрати є явною перешкодою для доступу до правосуддя, їх треба, якщо можливо, скоротити або анулювати.

Безумовно, держава, яка створює подібну можливість судового захисту, прагне уникнути перешкод у доступі до правосуддя з трудових питань. Проте розгляд цього принципу буде об'єктивним у разі комплексного розуміння всіх можливостей вирішення соціально-трудова конфліктів. Першим і найважливішим завданням держави в цьому питанні, на нашу думку, є спонукання сторін до відповідальних самостійних відносин під час регулювання трудових відносин, створення передумов для конструктивних переговорів. Учасники трудових правовідносин повинні навчитися цивілізованому соціальному діалогу. Звернення до суду є останнім засобом, використання якого повинно відбуватися лише в тому випадку, якщо всі можливості для примирення вичерпано.

Судовий збір є одним із об'єктивних чинників, здатних вплинути на процес вирішення конфлікту. Тому підхід щодо звільнення від сплати судового збору у спорах, предметом яких є трудові правовідносини, має бути диференційованим. Право на безпосереднє звернення до суду, як уже зазначалося, є об'єктивним. Проте в разі, якщо сторони попередньо в колективному або трудовому договорі передбачили позасудовий порядок вирішення трудового спору та не скористалися ним, вони свідомо уникнули додаткової можливості вирішення спору та в такому випадку повинні сплатити судовий збір.

При цьому, на наше переконання, позасудові процедури повинні мати безоплатний характер, що продиктовано й міжнародними стандартами. Зокрема, у Рекомендації МОП щодо добровільного примирення та арбітражу № 92 від 29.06.1951р. передбачається, що процедура примирення повинна бути *безоплатною*. Отже, позасудові процедури вирішення трудових спорів

(звернення до трудового арбітражу, залучення трудового медіатора) повинні бути безоплатними та проводитися за рахунок державного бюджету.

Таким чином, другим за значенням спеціально-юрисдикційним принципом судового захисту права на працю є *принцип доступності*, який передбачає безпосереднє право на звернення до суду та диференційований підхід до сплати судового збору сторонами спору.

Третім в ієрархії спеціально-юрисдикційних принципів судового захисту права на працю є *принцип оперативного розгляду спору*.

У переважній більшості країн світу судовий розгляд трудових спорів має більш гнучкий характер щодо загального цивільного процесу, що виявляється у строках, усності розгляду, поданні доказів, запровадженні скороченого провадження тощо.

Четвертим принципом судового захисту права на працю є *принцип формування складу суду залежно від предмету спору*. Йдеться про одноосібний та колегіальний розгляд справи, предметом якої є трудові правовідносини.

Залучення представників народу до здійснення правосуддя є давньою традицією, розвинутою ще в античні часи та період Середньовіччя. У той час правове регулювання відбору представників суспільства для здійснення суддівських обов'язків відбувалось у трьох напрямках: 1) регламентація ценових умов, що були критеріями відбору народних представників; 2) деталізація норм, що встановлювали порядок, періодичність та підстави для звільнення від суддівських обов'язків, а також відповідальність за неявку до суду; 3) встановлення повноважень посадових осіб, відповідальних за виконання законодавства про залучення народних представників. При цьому основними умовами участі народних засідателів у діяльності органів правосуддя з античного періоду до нашого часу були майновий, кастовий та віковий цензи, а також цензи благонадійності, освіти, гендерний та стану здоров'я²³⁵.

²³⁵ Горбунова Е. А. Генезис процедуры отбора представителей общества для отправления правосудия и присяжных заседателей в Российской империи и зарубежных государствах: историко-правовой аспект : автореф. дис. ... канд. юридич. наук : 12.00.01. – теория и история права и государства, история учений о праве и государстве / Е. А. Горбунова. – Саратов, 2010. – С. 14

Відповідно до сучасної української практики, згідно зі ст. 18 ЦПК України розгляд цивільних справ у судах першої інстанції проводиться одноосібно суддею, який є головуєчим і діє від імені суду.

У випадках, установлених ЦПК України, цивільні справи в судах першої інстанції розглядаються колегією у складі одного судді і двох народних засідателів, які при здійсненні правосуддя користуються всіма правами судді. До справ, що розглядаються в судах першої інстанції колегіально, віднесені справи, що розглядаються в окремому провадженні (ст. 234 ЦПК України), а саме: обмеження цивільної дієздатності фізичної особи, визнання фізичної особи недієздатною та поновлення цивільної дієздатності фізичної особи; визнання фізичної особи безвісно відсутньою чи оголошення її померлою; усиновлення; надання особі психіатричної допомоги у примусовому порядку; примусова госпіталізація до протитуберкульозного закладу.

На нашу думку, залежно від змісту позовних вимог трудовий спір повинен розглядатися суддею одноосібно або колегіально у складі з народними засідателями, які пропорційно представлені сторонами найманих працівників та роботодавців. З огляду на характер спору щодо виконання і тлумачення колективних угод, зокрема, якщо однією зі сторін є профспілка, вважаємо, що вони повинні розглядатися судом у складі з народними засідателями, які пропорційно представлені сторонами найманих працівників та роботодавців і мають досвід із соціально-трудова питань.

П'ятий *принцип* судового захисту права на працю пов'язаний із *правом на медіацію*, тобто можливістю залучення трудового медіатора у випадку звернення сторони (сторін) спору або відповідно до ухвали суду. В пропонованій монографії приділено детальну увагу порядку та особливостям залучення трудового медіатора до вирішення трудового спору. Отже, результативність правозастосування зазначених принципів залежить від комплексного підходу у вирішенні трудових спорів, що передбачає надання широких можливостей розв'язання конфлікту в позасудовому порядку.

Позасудові принципи вирішення трудових спорів у науковій літературі пов'язують із медіаційними процедурами. З точки зору головної ідеї даного

дослідження в позасудовому порядку сторони залежно від предмета спору, вичерпавши ресурс переговорів, можуть звернутися до Національної служби посередництва і примирення з метою створення трудового арбітражу або направлення трудового медіатора для сприяння у вирішенні конфлікту. Зазначені пропозиції продиктовані головною ідеєю – створити оптимальне середовище для сторін трудового спору, яке спонукає їх до вироблення спільного вирішення проблеми спору, застосовуючи народну мудрість: *«і вівці цілі, і вовки ситі»*. Звернення до суду відбувається за формальними правилами, які, навіть за суттєвого пом'якшення, все одно не гарантують вироблення спільного рішення. Тому загальносвітова практика передбачає у трудових спорах застосування примирних процедур.

У міжнародній практиці вироблені принципи позасудового розгляду спорів. Ураховуючи євроінтеграційний курс України та беручи до уваги важливість і змістовність зазначених принципів, вважаємо, що вони мають іманентний характер щодо національного права та повинні набути реалізації і в українській системі вирішення трудових спорів.

Зокрема, норми Рекомендації Rec (2002) 10 Комітету міністрів державам-членам Ради Європи щодо медіації в цивільних справах містять зауваження державам-учасникам щодо поступового втілення в життя Керівних принципів медіації в цивільних справах: *незалежності і неупередженості медіатора, рівності сторін, конфіденційності*.

Європейський кодекс поведінки медіатора виділяє такі принципи, як *принцип компетентності медіатора, незалежності та неупередженості медіатора, справедливості, конфіденційності*²³⁶.

Рекомендація МОП № 130 «Про розгляд скарг на підприємстві з метою їх розв'язання» встановлює наступні принципи вирішення індивідуальних трудових спорів: *доступності; без шкоди для скаржника; своєчасного розгляду скарги; встановлення порядку її розгляду колективним договором, правилами*

²³⁶ Європейський кодекс поведінки медіаторів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intermediation.narod.ru/index/0-27>. – Назва з екрану.

*внутрішнього трудового розпорядку, які можуть передбачити і порядок розгляду скарг*²³⁷.

Додамо, що загально визначеними принципами міжнародного права у приватних відносинах є принципи *загальної поваги до прав людини* та принцип *неухильного виконання зобов'язань (pacta sunt servanda)*²³⁸.

Заслужують на увагу висновки Г.В. Севастьянова, який, розвиваючи концепцію приватного процесуального права, до основних засад альтернативного розгляду спорів відносить *принципи довіри, дозвольного спрямування відносин* у сфері альтернативного розгляду спорів, *свободи вибору та укладення угоди* про застосування способу альтернативного розгляду спорів на основі взаємного волевиявлення сторін, *конфіденційності, диспозитивності, процесуальної рівності сторін, сприяння сторонами вирішенню спору та/або урегулюванню конфлікту*²³⁹.

О.В. Авімська виділяє принцип *транспарентності* (відкритості влади і управління), *відповідальності* сторін²⁴⁰. С.В. Васильєв визначає такі принципи, як *безсторонність, емпатія, конфіденційність та добра репутація посередника (медіатора)*²⁴¹, М. А. Рожкова до принципів альтернативного розгляду спорів відносить такі: *медіації, процедурної гнучкості, неформальності, безпосередньої участі сторін, спрямованості на особистість, спрямованості на збереження відносин, креативності, спрямування в майбутнє, керівної ролі посередника у примирній процедурі*²⁴².

Аналіз зазначених принципів у контексті завдань нової системи вирішення трудових спорів дозволив виділити ті з них, які, на нашу думку, є системоутворювальними та взаємодоповнювальними. Розглянемо їх детальніше

²³⁷ 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.

²³⁸ Без'пята В.Ф. *Форми захисту права на працю* / В. Ф. Без'пята // *Право і Безпека*. – 2011. – № 2. – С. 121.

²³⁹ 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.394-397.

²⁴⁰ Авимская О. В. *Принципы медиации (посредничества)* / О. В. Авимская // *Третейский суд*. – 2009. – № 5. – С. 155.

²⁴¹ Васильев С. В. *Цивільний процес України : навчальний посібник* / С. В. Васильєв – К. : ЦУЛ, 2013. – С. 332-133.

²⁴² Рожкова М. А. *Договорное право: соглашения о подсудности, международной подсудности, примирительной процедуре, арбитражное (третейское) и мировое соглашения* / М. А. Рожкова, Н. Г. Елисеєв, О. Ю. Скворцов ; под общ ред. М. А. Рожковой. – М. : Статут, 2008. – С. 352.

Першим із цієї групи принципів є *принцип добровільної участі в позасудових процедурах*. Цей принцип передбачає виключно добровільний характер участі сторін у примирних процедурах. У формальному вираженні принцип добровільності передбачає укладення спеціального договору про порядок вирішення трудового спору або можливість передбачити такий порядок у колективній угоді (договорі), трудовому договорі.

Зазначений принцип є своєрідним фактором гармонізації судового та позасудового порядку вирішення спорів про права, оскільки позасудовий порядок може відбутися лише добровільно на підставі укладеного договору.

Цікавим фактом є те, що у звіті Міністерства юстиції Англії та Уельса за наслідками експерименту застосування двох різних програм судової медіації (обов'язкової та добровільної) був зроблений один із висновків про те, що обов'язкова медіація менш ефективна, ніж добровільна²⁴³.

Дія даного принципу є гарантом ефективності вирішення спору та передбачає розвиток цивілізованих відносин між сторонами соціально-трудова відносин.

Наступним принципом є *принцип соціального діалогу*. Відповідно до змісту ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог» основними принципами, що визначають соціальний діалог, є *принципи законності та верховенства права; репрезентативності і правоможності сторін та їх представників; незалежності та рівноправності сторін; конструктивності та взаємодії; добровільності та прийняття реальних зобов'язань; взаємної поваги та пошуку компромісних рішень; обов'язковості розгляду пропозицій сторін; пріоритету узгоджувальних процедур; відкритості та гласності; обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань*.

Важливим моментом у логіко-змістовному розумінні формування основних засад вирішення трудових спорів у позасудовому порядку є

²⁴³ 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.

взаємозв'язок принципу соціального діалогу та принципу законності та верховенства права (про це детально йшлося в попередньому розділі). Саме завдяки та через трансформацію принципу соціального діалогу реалізується верховенство права та законність у соціально-трудових правовідносинах.

У межах нової системи вирішення трудових спорів *принцип вирішення трудових спорів на основі соціального діалогу*, який водночас є і принципом, і способом розв'язання конфлікту, серед іншого реалізується в наступному:

1. Попередження та вирішення трудових спорів здійснюється на основі визначеності функцій, завдань, повноважень соціальних партнерів, що досягають спільних домовленостей та приймають узгоджені рішення, та забезпечується взаємною відповідальністю.

2. Сторони трудового спору повинні дотримуватися співпраці та рівності сторін незалежно від майнового стану, займаної посади, місця проживання, мовних та інших ознак.

3. Розвиток колективно-договірних відносин відбувається шляхом включення до колективних угод всіх рівнів обов'язкового розділу, що передбачає вирішення трудових спорів на підприємстві, установі, організації.

4. Спонування сторін трудового спору до прийняття компромісних рішень, досягнення спільних домовленостей у пріоритетному позасудовому порядку.

5. Створюється можливість участі представників сторін соціального діалогу територіального та галузевого рівнів у трудових спорах, що виникають на виробничому рівні. Відбувається посилення значення галузевого та територіального інститутів колективно-договірного регулювання трудових відносин шляхом покращення їх кадрового, організаційного та фінансового забезпечення.

6. Надання права сторонам соціального діалогу визначати особливості здійснення процедур позасудового розгляду трудових спорів у трудовому договорі (контракті) чи/та колективній угоді відповідного рівня.

7. Можливість паритетного формування складу суду для вирішення трудових спорів.

Третім принципом є *принцип вирішення трудових спорів на засадах компетентності, незалежності та неупередженості трудових арбітрів та трудових медіаторів*, який отримує свою реалізацію в тому, що уповноважені органи/особи, які вирішують/сприяють вирішенню трудового спору, є незалежними від сторін спору та підкорюються лише закону, а також мають достатню компетенцію. При цьому компетентний відбір та навчання трудових арбітрів та трудових медіаторів гарантує Національна служба посередництва і примирення, яка під час формування Реєстру зазначених осіб керується професійною підготовкою та життєвим досвідом потенційних арбітрів та медіаторів, здійснює навчання та подальшу підготовку для цього виду діяльності.

Федеральний закон Російської Федерації «Про альтернативну процедуру врегулювання спорів за участі посередника (процедуру медіації)» до одного з головних принципів медіації відносить *неупередженість та незалежність медіатора*²⁴⁴.

В Європейському кодексі поведінки медіаторів²⁴⁵ існує відмінність між нейтральністю (незалежністю) та неупередженістю. Відповідно до ст. 2.1. зазначеного кодексу медіатор не повинен діяти або, розпочавши роботу, повинен призупинити діяльність у разі з'ясування обставин, які можуть вплинути на його незалежність, або викликати конфлікт інтересів. Такими обставинами в Кодексі визнані особисті або ділові стосунки медіатора з однією зі сторін; фінансова або інша пряма чи опосередкована зацікавленість медіатора в результаті медіації; наявність факту співпраці медіатора або іншого працівника його ж фірми з однією зі сторін у якій-небудь якості, окрім медіації. Стаття 2.2., визначаючи неупередженість медіатора, зобов'язує його діяти абсолютно об'єктивно щодо кожної зі сторін та намагатися бути сприйнятим як особа, що діє та намагається надати послуги кожній зі сторін щодо того, що стосується медіації, однаковим чином, з повагою до процесу медіації.

²⁴⁴ Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) [Електронний ресурс] : федеральный закон № 193-ФЗ от 7 июля 2010 г. – Режим доступу: <http://arbimed.ru/zakonomediacii>. – Назва з екрану.

²⁴⁵ Европейский кодекс поведения медиаторов [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intermediation.narod.ru/index/0-27>. – Назва з екрану.

Отже, трудовий арбітр та медіатор повинні мати достатню компетенцію (мати знання, досвід, проходити відповідну підготовку), бути незалежним та неупередженим під час вирішення трудового спору, намагаючись при цьому зберігати рівно партнерські відносини до обох сторін спору та уникаючи будь-якої залежності від них.

Черговим принципом є *принцип оперативності, простоти, доступності процедури вирішення трудових спорів та оптимальності передбачуваних для цього строків*, який реалізується в тому, що:

1) порядок вирішення трудових спорів, визначений спеціальним законом, включає мінімально можливу кількість етапів, кожен із яких передбачає реальну можливість досягнення сторонами взаємоприйняттого рішення по суті спору;

2) строки для вирішення трудових спорів повинні бути розумними та достатніми для вироблення взаємоприйняттого рішення по суті спору.

П'ятим принципом вирішення трудового спору в позасудовому порядку є *принцип безоплатності для сторін спору позасудового порядку вирішення трудового спору*.

На даний момент трудові спори вирішуються в позасудовому та судовому порядках. Позасудове вирішення трудових спорів в Україні здійснюється в індивідуальному та колективному порядках. Індивідуальний трудовий спір вирішується комісією з трудових спорів відповідно до Глави XV КЗпП України, яка не передбачає плати за розв'язання спору. Колективний трудовий спір вирішується відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Частина 5 ст. 11 даного Закону передбачає, що організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи трудового арбітражу здійснюється за домовленістю сторін, а якщо сторони не досягли згоди – у рівних частках.

При цьому до складової матеріально-технічного забезпечення працівників віднесена і оплата праці незалежного посередника та трудового арбітра. Відповідно до ст. 14 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» незалежним посередникам, членам примирних

комісій та трудових арбітражів на час роботи у примирних органах, утворених відповідно до зазначеного Закону, гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку, а також на них поширюються гарантії, передбачені Кодексом законів про працю України для виборних профспілкових працівників, членів рад (правлінь) підприємств і рад трудових колективів. Незалежному посереднику, члену примирної комісії і трудового арбітражу оплата праці в розмірі не менше середньомісячної заробітної плати та відшкодування витрат, пов'язаних із участю у примирній процедурі, проводяться за рахунок сторін колективного трудового спору (конфлікту) за домовленістю, а якщо сторони не досягли згоди – у рівних частках ²⁴⁶. Подібний підхід в окремих спорах зменшує, а іноді й унеможлиблює доступ до позасудового вирішення спору, адже не всі суб'єкти звернення можуть взяти на себе витрати щодо вирішення колективного спору.

Залучення досвідченого трудового арбітра або незалежного посередника пов'язано з необхідністю оплатити його середню заробітну плату. Якщо у вирішенні трудового спору беруть участь три і більше трудових арбітри, розмір внесків сторін, навіть якщо він дорівнює половині витрат, може створити передумови для відмови від трудового арбітражу або обрання лише одного трудового арбітра, що вже є обмеженням можливостей на ефективне вирішення трудового спору, адже ступінь складності спорів є різною та може потребувати комплексних знань, що досягається колегіальним представництвом трудових арбітрів.

Міжнародна Організація Праці у своїй Рекомендації щодо добровільного примирення та арбітражу № 92 від 29.06.1951р. передбачає, що процедура примирення повинна бути безоплатною та оперативною. З огляду на це, вважаємо, що позасудові процедури вирішення трудових спорів повинні бути безоплатними та проводитися за рахунок державного бюджету.

Оплата діяльності трудових арбітрів та трудових посередників повинна залежати, на нашу думку, не від місячної заробітної плати такої особи, а

²⁴⁶ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

обраховуватися, виходячи з погодинної ставки, затвердженої у встановленому порядку. Такий підхід до оплати праці трудових арбітрів та посередників вважаємо більш справедливим, адже всі зазначені особи отримуватимуть однакову винагороду, та виправданим у частині відповідності відпрацьованого часу та отриманої винагороди.

З огляду на вищенаведене принцип безоплатності позасудового порядку вирішення трудового спору для сторін реалізується в тому, що:

1. Сторони трудового спору беруть участь у позасудовому порядку вирішення спору, як правило, безоплатно.
2. Витрати щодо організації трудового арбітражу та залучення трудового посередника здійснюються за рахунок державного бюджету.

Черговим принципом, що заслуговує на увагу, є принцип *конфіденційності*. Зазначений принцип знайшов своє закріплення в Рекомендації Rec (2002) 10 Комітету міністрів державам-членам Ради Європи щодо медіації в цивільних справах містять зауваження державам-учасникам щодо поступового втілення в життя Керівних принципів медіації в цивільних справах, Європейському кодексі поведінки медіатора та Директивах ЮНСІТРАЛ²⁴⁷, багатьох національних законах зарубіжних країн. Як зазначається в Зеленій книзі²⁴⁸, конфіденційність є ключовим фактором успішності альтернативного розгляду спорів через те, що даний принцип гарантує відкритість комунікації між сторонами під час проведення процедур.

Як зазначено в дослідженні альтернативного вирішення спорів в США Е.І.Носиревою²⁴⁹, однойменний акт про посередництво США практично повністю присвячений правилам конфіденційності під час посередництва.

²⁴⁷ 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.; Европейский кодекс поведения медиаторов [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intermediation.narod.ru/index/0-27>. – Назва з екрану.; 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.

²⁴⁸ Green paper on alternative dispute resolution in civil and commercial law [Електронний ресурс] : (presented by the Commission) : Brussels, 19.04.2002 COM (2002). – Режим доступу: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2002/com2002_0196en01.pdf. – Назва з екрану.

²⁴⁹ Альтернативное разрешение споров в США / Е. И. Носырева. – М. : Городец, 2005. – 320 с.

На даний момент, відповідно до п. 3.9. Положення про трудовий арбітраж²⁵⁰, затвердженого НСПП, трудовий арбітраж, член трудового арбітражу не має права розголошувати відомості та інформацію, що стали йому відомі під час розгляду колективного трудового спору (конфлікту), без згоди сторін або їх правонаступників. Забороняється вимагати від члена трудового арбітражу надання документів, відомостей та інформації, якими він володіє у зв'язку з розглядом колективного трудового спору (конфлікту), крім випадків, передбачених законами України.

Вбачається доцільним зберегти зазначений принцип і в подальшій примирній практиці, тим більше, що він має переваги порівняно з судовим розглядом. З огляду на це, трудові арбітри, експерти, спеціалісти, перекладачі та інші особи, що беруть участь у справі, зобов'язані дотримуватися конфіденційності щодо інформації, яка стала їм відомою під час вирішення трудового спору.

Не слід сприймати як порушення принципу конфіденційності необхідність реєстрації трудового спору НСПП. Служба, реєструючи спір, здійснює статистичну функцію та водночас дисциплінує сторони спору. До того ж реєстрації підлягає лише факт виникнення спору без оприлюднення іншої інформації, яка може бути опублікована лише за взаємною згодою сторін. Натомість практичну реалізацію принцип конфіденційності набуває в разі, якщо законодавець передбачить слухання справи трудовим арбітражем за участю сторін трудового спору в закритих арбітражних засіданнях. У такий спосіб трудовий арбітраж отримує перевагу над судовим розглядом, оскільки зберігатиме, за бажанням сторін, конфіденційність розгляду справи.

Наступний *принцип пов'язаний із можливістю відхилення від визначеної законом процедури вирішення трудового спору*. Зазначений принцип пов'язується із так званим принципом «opt – out clauses», який існує у правозастосуванні окремих країн і який дослівно розуміється як пункт

²⁵⁰ Положення про трудовий арбітраж [Електронний ресурс] : затв. наказом НСПП від 18 листопада 2008 р. № 135. – Режим доступу: http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=97:2010-02-25-15-07-59&catid=6:2009-12-29-19-38-17&Itemid=22. – Назва з екрану.

договору, що передбачає можливість для підписанта самостійно вибрати одну з особливих умов договору або його переривати²⁵¹.

Традиційно, очікування осіб, що перебувають у трудових відносинах, мають імперативний характер. Проте все частіше учасники трудових правовідносин усвідомлюють, що «їх доля знаходиться у власних руках».

З точки зору розвитку трудових відносин диспозитивний характер правового регулювання набирає нового актуального значення в сучасних умовах і заслуговує на додаткову увагу з точки зору інноваційних підходів. Державна політика, встановлюючи мінімальні гарантії під час реалізації трудових відносин, є гарантом законності, забезпечує регулятивну функцію у становленні і розвитку трудового права. Усе більшого значення в ринкових умовах набувають договірні засади, що змушує переглядати традиційні імперативні підходи в регулюванні правових відносин.

Інститут «opt – out clauses» є одним зі способів правового регулювання трудових відносин. Сенс його полягає в законній можливості відхилитися від чинної норми, встановивши при цьому оптимальний варіант правового регулювання наявних соціально-трудова відносин.

Зрозуміло, при цьому передбачається, що ця можливість створюється для обмеженого кола правових питань. Слід враховувати, що існує ризик упередженого ставлення роботодавця під час формування таких норм, що дозволяють відхилитися від наявних правил і використовувати цю ситуацію у власних корисливих цілях. Проте сама практика «opt – out clauses» має глибокий сенс і особливо важлива для держав, що мають посттоталітарну історію. У такому разі, виховання відповідальної громадянської позиції – тривалий процес, що виключає моментальне усвідомлення себе повноцінним учасником правовідносин. Але поступово повинно прийти не лише розуміння необхідності дотримання правил поведінки, а і їх створення. Одним із таких інструментів і є «opt – out clauses».

²⁵¹ English Dictionary. Definition of «opt – out clause» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.collinsdictionary.com/dictionary/english/opt-out-clause. – Назва з екрану.

Цікавим є шведський досвід застосування «opt - out clauses», який дозволяє сторонам відхилитися від певних положень закону шляхом формулювання альтернативних положень у колективних угодах національними або галузевими організаціями профспілок і працедавців. На думку шведського експерта Йорана Тругена, застосування цих норм дозволяє зрілим, рівним сторонам створити альтернативу законодавчим актам, а внесення подібного права створює для соціальних партнерів, що вважають себе «зрілими», законну можливість створити «власну» процедурну систему, зафіксовану в колективній угоді ²⁵². Старший радник з правових питань Національної служби посередництва Швеції Курт Еріксон вважає, що «може когось і здивує той факт, що шведська держава, організувавши Національну службу посередництва, з метою сприяння ефективному процесу формування заробітної плати і посилення контролю за посередництвом, дозволила сторонам створювати – у рамках колективних угод – власні системи. Це пояснюється двома обставинами: глибоким переконанням шведів, що колективним угодам слід віддавати перевагу перед законами, і усвідомленням, що сторони несуть спільну відповідальність за результат. При цьому держава не дозволила сторонам формувати свої системи виключно на власний розсуд. Угода про процедури ведення переговорів не буде зареєстрованою і не набуде правомірності, якщо вона не відповідає поставленим у законі вимогам»²⁵³. Подібне зауваження точно характеризує причину і наслідок можливого відхилення від чинних норм.

Не применшуючи значення закону як нормативно-правового акту вищої юридичної сили, яка регулює найважливіші громадські відносини шляхом закріплення загальнообов'язкових правил (норм), прийнятих у встановленому порядку, зазначимо, що в окремих випадках трапляється істотна «розпорошеність» законодавчих норм або надмірна їх «зарегульованість».

²⁵² Труген Й. Зведені аналіз і коментарі шведських експертів, присвячені проекту концепції нової моделі вирішення трудових спорів в Україні (Стокгольм, 14 грудня 2012 р.) / Й. Труген. – Стокгольм, 2012. – С. 2.

²⁵³ Еріксон К. Посередництво у вирішенні трудових спорів : досвід Швеції / К. Еріксон. - Стокгольм, 2012. - С. 12.

Нагадаємо, що захист трудових прав в Україні здійснюється як в індивідуальному, так і в колективному порядках. Норми, які регулюють порядок вирішення трудових спорів в Україні, містяться при цьому в різних нормативно-правових актах і часто передбачають складний механізм правозастосування.

Ми вже зазначали, що нова українська система вирішення трудових спорів має бути викладена у спеціальному законі України, а особливості позасудового розгляду трудових спорів будуть передбачені в колективних договорах і угодах, а у випадку їх відсутності – у спеціальній угоді щодо вирішення трудових спорів. Позасудовий порядок вирішення трудових спорів може бути передбачений і в трудовому договорі (контракті). При цьому колективні договори і угоди можуть передбачати відхилення від передбачених законом норм, зокрема щодо пріоритетності вирішення трудового спору в позасудовому порядку, термінів проведення переговорів, умов залучення до переговорів представників організацій працедавця, подачі справи на розгляд трудового арбітражу і в інших випадках. Зазначена інноваційна можливість може стати реальною через запровадження принципу, що передбачатиме відхилення від норм, визначених законодавством.

Підсумовуючи вищевикладене, зауважимо, що зазначені принципи вирішення трудових спорів є історично та практично обґрунтованими та мають функціонально-організаційний зміст. Лише сукупне застосування запропонованих принципів може гарантувати оперативне та справедливе вирішення трудових спорів на основі верховенства права та законності.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2.

Підсумовуючи вищенаведене, можна зробити наступні висновки.

1. Термін «правосуддя» є складним світоглядно-правовим явищем, що сприймається сучасною наукою та практикою у двох вимірах. Перший, пов'язаний із формальним визначенням у Конституції України, передбачає здійснення правосуддя виключно судами. Другий, у світлі «оновленого процесуального сприйняття», передбачає філософсько-правове розуміння, яке включає до правосуддя й інші правозахисні засоби відновлення справедливості та права. Одним зі структурованих засобів відновлення порушеного права є юстиційна діяльність.

2. Трудова юстиція функціонує в межах юстиції як такої, що є структурним компонентом судової влади України.

3. Трудова юстиція в межах своєї компетенції, визначеної чинними нормативно-правовими актами, забезпечує вирішення трудових спорів.

4. Трудова юстиція, як і будь-яке соціальне явище, існує лише в динаміці – процесі та є правовим вираженням взаємного впливу правових норм та правових засобів. Норми визначають параметри правового засобу, коло осіб, які можуть використовувати цей засіб.

5. Трудова юстиція є учасником правореалізації громадянсько-правової сфери, пов'язаної із вирішенням юридичних конфліктів, що у своєму складі має позасудові інститути (державні та недержавні), до компетенції яких віднесено сприяння у вирішенні трудових спорів, у тому числі із винесенням юрисдикційного рішення.

6. Специфіку трудового спору окреслює не лише природа спору (спори про права та про інтереси), а і його суб'єктний склад (індивідуальні та колективні трудові спори).

7. Специфічною ознакою трудової юстиції є наявність спеціалізованих трудових судів (суддів), які за своєю компетенцією домінують над будь-якими іншими способами захисту порушеного права.

8. Трудова юстиція водночас має приватно-правовий та публічно-правовий характер.

9. Трудова юстиція реалізується у правозастосовній, правотлумачній, правотворчій сферах, беручи таким чином участь в управлінні суспільством.

10. Трудова юстиція створює особливі способи формування процедурних норм і їх трансформації (судова практика). З огляду на функціональний та юрисдикційний класифікаційні критерії процесуальних принципів у сфері захисту права на працю, слід виділити *загальнофункціональні* принципи та *спеціально-юрисдикційні* принципи. При цьому останні повинні бути закріплені у спеціальному законі, що регламентує нову систему вирішення трудових спорів в Україні та повинен враховувати інституційні особливості вирішення трудових спорів.

11. До *загальнофункціональних принципів* цивільного процесу слід віднести принципи: законності; здійснення правосуддя на засадах рівності громадян перед судом; незалежності суддів і підкорення їх тільки закону; одноосібного та колегіального розгляду цивільних справ; державної мови судочинства; гласності; диспозитивності; змагальності; публічності та судового керівництва; процесуальної рівноправності сторін; трьохінстанційності та забезпечення апеляційного та касаційного оскарження рішення суду; усності; безперервності; обов'язковості рішень суду тощо.

12. До *спеціально-юрисдикційних принципів* судового захисту права на працю мають бути віднесені ті принципи, які є системоутворювальними, ідейними та водночас конкретними та зрозумілими в застосуванні нової системи вирішення трудових спорів в Україні, а саме : принципи законності та верховенства права; доступності; оперативності; принцип формування складу суду залежно від предмету спору; медіації.

13. До *спеціально-юрисдикційних принципів* позасудового вирішення трудових спорів слід віднести такі принципи, як:

- принцип добровольної участі в позасудових процедурах;
- принцип вирішення спору на основі соціального діалогу;
- принцип вирішення трудових спорів на засадах компетентності, незалежності та неупередженості трудових арбітрів та трудових медіаторів;

- принцип оперативності, простоти, доступності процедури вирішення трудових спорів та оптимальності передбачуваних для цього строків, принцип безоплатності для сторін спору позасудового порядку вирішення трудового спору;

- принцип конфіденційності;

- принцип, пов'язаний із можливістю відхилення від визначеної законом процедури вирішення трудового спору.

Розділ 3.

ПРАВО НА ЗВЕРНЕННЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУАЛЬНОГО ПРАВА НА ЗАХИСТ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

3.1. Юрисдикція судових та позасудових органів щодо вирішення трудових спорів

У сучасних умовах розвитку наукової думки та правозастосування поняття юрисдикції має декілька значень. Окремі вчені під терміном «юрисдикція» розуміють предметну компетенцію судового чи іншого органу, наділеного повноваженнями з розмежування справ²⁵⁴. Інші автори, виходячи з поділу системи судів загальної юрисдикції за принципом спеціалізації, під цивільною юрисдикцією розуміють компетенцію суду щодо вирішення справ у порядку цивільного судочинства²⁵⁵.

Питання про розмежування повноважень між судами та іншими органами щодо захисту цивільних справ раніше вирішувалося інститутом судової підвідомчості, у якому були закріплені загальні правила віднесення до відання

²⁵⁴ Васильєв С. В. Гражданский процесс : курс лекцій / С. В. Васильєв. – Х. : Еспада, 2010. – С. 253.

²⁵⁵ Логінов О. А. Цивільний процес України : навч. посіб. / О. А. Логінов, О. О. Штефан. – К. : Юрінком Інтер, 2012. – С. 33.

суду тих чи інших цивільних справ. Так, відповідно до ст. 24 ЦПК 1963 р. судам були підвідомчі справи у спорах, що виникали з цивільних, сімейних, трудових і кооперативних правовідносин, якщо хоча б однією зі сторін у спорі був громадянин, за винятком випадків, коли вирішення таких спорів відносилось законом до відання інших органів. Усі інші справи вирішувались іншими органами цивільної юрисдикції. Ціла плеяда науковців створила і розвинула наукове обґрунтування інституту підвідомчості в контексті визначення компетенції окремих органів держави, у тому числі й судових органів.²⁵⁶ Є.Г. Пушкар, здійснюючи у 80-х роках ХХ століття науковий аналіз права на звернення до суду, відніс до умов реалізації права на звернення до суду підвідомчість, яку він запропонував розуміти як розмежування компетенції між окремими державними і громадськими органами з виконання поставлених перед ними завдань, а підвідомчість справ судовим органам слід розуміти як розмежування компетенції між ними, з одного боку, та іншими державними і громадськими органами – з іншого, з розгляду і вирішення цивільних справ²⁵⁷.

Зауважимо, що термін «підвідомчість» є похідним від слова «відомство». У великому тлумачному словнику української мови під «відомством» розуміють галузь державного управління і сукупність установ, які її обслуговують²⁵⁸, а під підвідомчістю – розмежування компетенції між різними органами²⁵⁹. Водночас підвідомчість розглядається і в більш широкому контексті: як можливість розгляду питання не лише в судових, а й в інших компетентних органах та громадських організаціях.

²⁵⁶ Абрамов С. Н. Гражданский процесс / С. Н. Абрамов. – М. : Красный пролетарий, 1948. – С. 130; Гойбарх А. Г. Курс гражданского процесса / А. Г. Гойбарх. – М. – Л., 1928. – С. 153, 154; Гурвич М. А. Лекции по советскому гражданскому процессу / М. А. Гурвич ; под ред. доц. В. Н. Бельдюгина. – М. : Тип. «Кр. Звезда» - Тип. Журн. «Пограничник», 1950. – С.59, 60; Юдельсон К. С. Советский гражданский процесс / К. С. Юдельсон. – М. : «Госюриздат», 1956. – С.180; Клейнман А. Ф. Советский гражданский процесс / А. Ф. Клейнман. – М. : Госюриздат, 1956. – С. 139. та інші.

²⁵⁷ Пушкар Е. Г. Право на обращение в суд за судебной защитой : автореф. дис. ... доктора юридич. наук. : 12.00.03. – гражданское право; семейное право; гражданский процесс; международное частное право // Е. Г. Пушкар ; Львовский ордена Ленина государственный ун-т им. И. Франко. – Львов, 1983. – С. 29, 46.

²⁵⁸ Великий юридичний енциклопедичний словник / за ред. акад. НАН України Ю. С. Шемшученка. – К. : ТОВ «Вид-во «Юридична думка»», 2007. – С.100.

²⁵⁹ Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Буел. – К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. – С. 176, 950.

Із прийняттям Конституції України інститут підвідомчості втратив свою функцію, оскільки, виходячи зі змісту ст. 55, 124 Конституції України, усяка заінтересована особа має право звернутися до суду за захистом будь-яких порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів²⁶⁰. Визначене Конституцією України безпосереднє право на судовий захист знайшло своє відображення і в наукових дослідженнях.

Проте із прийняттям Конституції України термін «підвідомчість» не зник з наукової площини. Визначаючи поняття «підвідомчість», Ю.С. Червоний ототожнює цивільну юрисдикцію із підвідомчістю, під якою, на його думку, слід розуміти повноваження (компетенцію) з розгляду і вирішення юридичних справ загальними судами, іншими державними органами, третейським судом, а також змішаними органами²⁶¹.

М.Й. Штефан підвідомчість розуміє як розмежування компетенції між органами держави. При цьому вчений вважає, що компетенція суду в здійсненні правосуддя з розгляду і вирішення визначеної певної категорії питань називається судовою юрисдикцією або підвідомчістю судових органів, фактично ототожнюючи підвідомчість із судовою юрисдикцією²⁶².

В. В. Комаров зазначає, що, закріпивши необмежену юрисдикцію судів, Основний Закон поставив під сумнів конструкцію підвідомчості, засновану на засадах поділу юрисдикцій, коли цивільні справи розглядалися не лише судами, а й іншими юрисдикційними (несудовими) органами, і це призводило до такого явища, як дифузія судової влади. При цьому автор називає судову юрисдикцію новим міжгалузевим правовим інститутом процесуального й конституційного права, який не можна ототожнювати з підвідомчістю і який обґрунтовано слід розглядати як компетенцію органів судової влади по здійсненню правосуддя²⁶³.

Натомість С. С. Бичкова вказує на те, що коли юрисдикція допомагає розмежувати предметну компетенцію між різними юрисдикційними органами,

²⁶⁰ Курс цивільного процесу : підручник / В. В. Комаров, В. А. Бігун, В. В. Баранкова [та ін.] ; за ред. В. В. Комарова. – Х. : Право, 2011. – С. 245.

²⁶¹ Цивільний процес України : підручник / за ред. Ю. С. Червоного. – К. : Істина, 2007. – С. 171, 172.

²⁶² Штефан О. О. Цивільне процесуальне право України : навч. посіб. / О. О. Штефан. – К. : Юрінком Інтер, 2009. – С. 189.

²⁶³ Позовне провадження : монографія / В. В. Комаров, Д. Д. Луспеник, П. І. Радченко [та ін.] ; за ред. В. В. Комарова. – Х. : Право, 2011. – С. 162- 163.

то підвідомчість визначає саме властивість тієї чи іншої справи підпадати під цивільну юрисдикцію²⁶⁴.

Різні підходи до розуміння категорії «юрисдикція» пов'язані зі світосприйняттям та суспільним або навіть специфічно-галузевим усвідомленням тієї чи іншої правової категорії. Так, наприклад, фахівці у сфері адміністративного права сформували неоднозначний підхід до розуміння поняття «юрисдикція». С. О. Короед зазначає, що «в більшості випадків в адміністративно-правовій літературі розглядають особливості адміністративної юрисдикції не судів, а саме органів внутрішніх справ»²⁶⁵.

Ю.В. Тихомиров навпаки, підкреслюючи юрисдикційний характер виконавчих органів, звертає увагу й на розширення сфери судової юрисдикції, зокрема зазначає, що адміністративно-процесуальна діяльність юрисдикційного органу не є прерогативою виконавчих органів. Вона може здійснюватися не тільки в позасудовому порядку, але й у судовому, причому сфера адміністративної юрисдикції, яка здійснюється органами судової влади, постійно розширюється²⁶⁶.

У повсякденному житті доволі часто трапляється вираз «юрисдикційний орган», що має широке застосування. Цей термін безпосередньо стосується і трудових спорів. З позиції вирішення трудових спорів як у сучасному вираженні, так і в перспективі за умови виникнення трудового конфлікту для сторони спору повинна існувати можливість його розв'язання як у судовому порядку, так і в позасудовому. Авторіві даного дослідження під час практичних семінарів, робочих зустрічей соціальних партнерів неодноразово доводилося чути термін «юрисдикційний орган» у контексті розуміння органу, наділеного певними повноваженнями щодо вирішення спору, що тією чи іншою мірою пов'язане із позасудовим вирішенням трудових спорів.

²⁶⁴ 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. – С. 182-184.

²⁶⁵ Короед С. О. Судовий розгляд справ про адміністративні проступки : дис... канд. юрид. наук : 12.00.07. «адміністративне право і процес ; фінансове право ; інформаційне право» / С. О. Короед ; Київ. нац. ун-т внутр. справ. – К. : Київ. Нац. ун-т внутр. справ, 2009. – С. 49.

²⁶⁶ Административное право и процесс : [полный курс] / Ю. А. Тихомиров. - Второе изд., доп. и перераб.] – М. : Изд. Тихомирова М. Ю., 2005. – С. 601.

Термін «підвідомчість», хоча й не втратив актуальності в контексті трудових спорів, проте поступився терміну «юрисдикція», який набув дуалістичного характеру: як судова юрисдикція та юрисдикція інших органів. При цьому судова юрисдикція зберігає свій широкий статус щодо безпосереднього права на звернення за захистом права на працю в судовому порядку. Позасудовий спосіб вирішення спорів здійснюється лише в добровільному договірному порядку. Таким чином, сторона трудових правовідносин обирає між судовою юрисдикцією та юрисдикцією позасудових органів.

Не менш важливим є питання реалізації права на звернення до суду з урахуванням компетенції *судових органів щодо розгляду і вирішення певного кола справ*. Так, ст.15 ЦПК має назву «Компетенція судів щодо розгляду цивільних справ», у якій визначено, що суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи щодо: захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів, що виникають із цивільних, житлових, земельних, сімейних, трудових відносин та інших правовідносин, крім випадків, коли розгляд таких справ проводиться за правилами іншого судочинства (наприклад, господарського, адміністративного і т. ін.). Але в порядку цивільного судочинства розглядаються не всі трудові спори. Якщо однією зі сторін є публічний орган, трудові спори розглядаються в адміністративних окружних судах, що передбачено ст. 17 Кодексу адміністративного судочинства України²⁶⁷, відповідно до якої юрисдикція адміністративних судів щодо вирішення адміністративних справ поширюється і на спори з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби.

Окрім того, трудові спори можуть розглядатися і в господарських судах. Красномовним є приклад, наведений С. Я. Фурсою, коли, «не визнаючи вимоги щодо стягнення матеріальної допомоги при звільненні, відповідач звертається до прокуратури та господарського суду з вжиття заходів щодо визнання колективного договору недійсним через те, що учасники товариства з обмеженою відповідальністю не брали участі в загальних зборах, хоча йдеться

²⁶⁷ Кодекс адміністративного судочинства України : від 06.07.2005 р. № 2747 // Офіційний вісник України. – 2008. – № 32. – Ст. 1918.

про збори трудового колективу підприємства»²⁶⁸. В іншому випадку, відповідно до ст. 2 Господарського процесуального кодексу, господарський суд порушує справи про банкрутство за письмовою заявою будь-кого з кредиторів чи боржника. Відповідно до ч. 4 ст. 10 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом»²⁶⁹ суд, у провадженні якого перебуває справа про банкрутство, вирішує в тому числі і спори про визнання недійсними будь-яких правочинів (договорів), укладених боржником; стягнення заробітної плати; поновлення на роботі посадових та службових осіб боржника тощо.

Подібний підхід законодавця до компетентного розмежування спорів, пов'язаних із захистом соціально-трудова питань, не є однозначно виправданим та, на жаль, ще більше ускладнює процедуру захисту трудових прав учасників зазначених правовідносин, адже розпорошеність судового розгляду не сприяє швидкому та ефективному розгляду спорів. З нашої точки зору, трудові спори повинні розглядатися у перспективі в спеціалізованих судах, а на перехідний період у судах загальної юрисдикції.

Визначаючи конкретний вид цивільної юрисдикції, слід зазначити, що з приводу цього питання існує декілька наукових точок зору. В.В. Комаров вважає, що цивільна юрисдикція як визначення сфери судової влади може бути предметною, функціональною та територіальною²⁷⁰. С.В. Васильєв, окрім названих видів поділу цивільної юрисдикції залежно від того, чи відносяться спори до ведення виключно судових органів чи деяких інших органів, виділяє виключну, альтернативну та договірну²⁷¹. О.А. Логінов, О.О. Штефан у зв'язку з тим, що розгляд і вирішення цивільних справ віднесено до компетенції не лише суду, а й інших органів держави, змішаних органів (КТС, третейських судів), вважають, що цивільна юрисдикція поділяється на виключну й

²⁶⁸ 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.

²⁶⁹ Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом [Електронний ресурс] : Закон України від 14 травня 1992 р. № 2343-ХІІ. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2343-12/print1380723482462027>. – Назва з екрану.

²⁷⁰ Курс цивільного процесу : підручник / В. В. Комаров, В. А. Бігун, В. В. Баранкова [та ін.] ; за ред. В. В. Комарова. – Х. : Право, 2011. – С. 248.

²⁷¹ Васильєв С.В. Цивільний процес України : навчальний посібник / С. В. Васильєв – К. : ЦУЛ, 2013. – С. 260.

численну, залежно від того, чи відносить закон вирішення спорів до відання виключно одних конкретних юрисдикційних органів або до компетенції декількох. При цьому, залежно від способу вибору юрисдикційного органу з декількох, до компетенції яких може бути віднесена справа, чи недопущення такого вибору, численна юрисдикція поділяється на договірну (компетенція з розгляду цивільних справ визначається за взаємною згодою сторін), альтернативну (розгляд спору віднесено до компетенції кількох органів за вибором особи, яка потребує захисту своїх прав), імперативну/умовну (за якою справа розглядається кількома юрисдикційними органами у визначеній законом послідовності) та змішану (яка поєднує ознаки, властиві іншим видам, зокрема альтернативної юстиції) юрисдикцію²⁷². С.В. Сеник, Р.Я. Лемик вважають, що на відміну від підвідомчості, яка, на їхню думку, розмежовує компетенцію державних і громадських органів щодо вирішення цивільних справ та включає в себе загальну, альтернативну та договірну, «підсудність – це розмежування компетенції між окремими ланками судової системи і судами однієї ланки щодо розгляду та вирішення цивільних справ, які належать до їхньої юрисдикції. ... Визначення компетенції різних судів системи відбувається залежно від виконуваних ними функцій, роду (предмета) справи, суб'єктів спору, який підлягає розгляду, і місця (території), на яке поширюється діяльність певного суду. Ураховуючи це, підсудність поділяють на функціональну та територіальну, яка у свою чергу поділяється на загальну, альтернативну, виключну, договірну, за зв'язком вимог, за ухвалою суду²⁷³.

Відповідно до ч. 1 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. Звернення до суду першої інстанції гарантує доступність судового захисту, можливість участі у процесі всіх зацікавлених осіб. Як справедливо зазначає Гурвіч М.А., безсумнівним є те, що підсудність не є передумовою реалізації

²⁷² Логінов О. А. Цивільний процес України : навч. посіб. / О. А. Логінов, О. О. Штефан. – К. : Юрінком Інтер, 2012. – С.35-36.

²⁷³ Сеник С. В. Цивільне процесуальне право : навч. посібник / С. В. Сеник, Р. Я. Лемик. – Львів : Видав. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2010. – С. 101.

самого права звернення до суду: питання про належну підсудність виникає, як правило, лише за відсутності сумнівів в існуванні цього права ²⁷⁴.

Як правило, цивільні справи, до яких віднесені і справи з трудових питань, розглядаються в суді першої інстанції, на території якого постійно проживає позивач. На відміну від попередньої радянської практики розгляду цивільних справ судом, на території діяльності якого постійно проживає відповідач, сучасне процесуальне законодавство більшість випадків підсудності відносить до альтернативної, т.б. за вибором позивача. Так, ст. 110 ЦПК України передбачає, що позови, які виникають із трудових правовідносин, можуть пред'являтися також за зареєстрованим місцем проживання чи перебування позивача. Альтернативна підсудність встановлюється в інтересах окремих осіб, які через певні причини потребують можливості розгляду справи за місцем свого проживання, оскільки виїзд до місця розташування відповідача може викликати ускладнення. Натомість адміністративні окружні суди розглядають справи з питань, пов'язаних зі службовими правовідносинами за місцезнаходженням відповідача. Такої ж практики дотримується і господарський процесуальний кодекс, передбачаючи розгляд справи про банкрутство за місцезнаходженням боржника.

Якщо зацікавлена особа звертається до суду з вимогою про захист права чи інтересу в той час, як в іншому суді вже відбувається провадження пов'язаної із цим питанням справи, виникає необхідність звернення до того суду, де вже розглядається пов'язана з цими обставинами справа. Такого ж правила повинні дотримуватися і треті особи, що заявляють самостійні вимоги на предмет спору. Вважаємо альтернативну підсудність більш демократичним та виваженим підходом у справах, пов'язаних із захистом трудових прав, свобод чи інтересів громадян, адже в такому разі правосуддя є більш чутливим і уважним до осіб, яким через певні життєві обставини не завжди зручно доїхати до суду, що територіально далеко розташований.

Підсумовуючи вищенаведене, з огляду на характер трудового спору в межах цивільної судової юрисдикції, можемо стверджувати, що остання

²⁷⁴ Гурвич М. А. Право на иск : учеб. пособие / М. А. Гурвич. – М. : Изд-во ВЮЗИ, – 1978. – С.16.

поділяється на *предметну, територіальну та функціональну*. З огляду на *предмет* трудових спорів, визначається повноваження цивільних судів щодо розгляду цивільної справи по суті. Трудові спори за предметною ознакою на даний момент повинні бути віднесені до розгляду в судах загальної юрисдикції (у подальшій реалізації конституційного принципу спеціалізації судів, повинні бути створені спеціалізовані трудові суди). *Територіальна* юрисдикція визначає повноваження між судами цивільної юрисдикції з розгляду справ по першій інстанції (підсудність). У межах судової юрисдикції щодо трудових спорів оптимальним є застосування загальної, альтернативної та договірної підсудності. *Функціональна* юрисдикція визначає повноваження апеляційної та касаційної інстанцій щодо перегляду судових рішень.

Світова практика засвідчує, що захист трудових прав не може ефективно реалізовуватися лише за допомогою органів судочинства. Вагому складову в більшості випадків вирішення трудових спорів складають так звані квазісудові (третейські або примирні) органи, які, маючи більш гнучку процедуру, здатні оперативно та ефективно вирішити трудовий спір. Можливість вирішення індивідуального трудового спору передбачена і ст. 224 КЗпП України, яка, визначаючи компетенцію комісій із трудових спорів (далі – КТС), вказує, що це є обов'язковий первинний орган із розгляду трудових спорів, які виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 КЗпП України²⁷⁵.

Трудові правовідносини здійснюються між специфічними суб'єктами: працівником, роботодавцем, їх об'єднаннями та іншими особами, що породжує особливі категорії цивільних спорів. До того ж у більшості випадків працівник, звертаючись за захистом порушеного права, усвідомлює, що після процесу, трудові правовідносини триватимуть, а стосунки із роботодавцем можуть бути безнадійно зіпсованими. Недаремно більшість звернень до суду за даних обставин відбуваються у випадках, коли працівника вже нічого не пов'язує із роботодавцем. Саме тому трудові спори повинні бути спрямовані більше у

²⁷⁵ Кодекс законів про працю України : нормативні документи з урахуванням останніх змін в редакції станом на 06.07.2011 р. – Суми : ТОВ "ВВП НОТІС", 2011. – 87 с.

сферу примирення, ніж у сферу можливого «загострення» відносин. Суд загальної юрисдикції, який має «універсальний» характер і до компетенції якого на даний момент віднесені і трудові спори, є занадто переобтяженим та виглядає нездатним до повноцінного виконання цієї місії. Тому за предметним критерієм захист трудових прав, свобод та інтересів повинен відбуватися в межах трудової юрисдикції, якщо не спеціалізованими трудовими судами, то принаймні спеціально підготовленими суддями. На нашу думку, законодавець, реалізуючи конституційний принцип спеціалізованого правосуддя, повинен передбачити створення трудових судів. Але вже на даний момент слід здійснювати підготовку до цього важливого кроку, передбачивши у складі судів загальної юрисдикції спеціалізованих суддів. На жаль, наявна система вирішення трудових спорів у судах загальної юрисдикції не лише не передбачає спеціалізацію суддів, а й не має уніфікованого характеру. У даній роботі доводиться думка про необхідність створення в перспективі спеціалізованої трудової юстиції, а найближчим часом у порядку цивільного судочинства – спеціалізованих суддів, до компетенції яких і повинні бути віддані справи щодо розгляду зазначеної категорії спорів. У будь-якому випадку, правозахисну основу для юрисдикційної діяльності створює спір про право. В.В. Комаров зазначає, що «наявність спору про право слід розглядати як одну з ознак, яка характеризує судову юрисдикцію, а юрисдикційний процес – це процес по розгляду правового спору. Спір про право є базовим поняттям юрисдикційного процесу і цивільного процесу зокрема»²⁷⁶.

Відповідно до змісту ст. 124 Конституції України правосуддя в Україні здійснюється виключно судами. Юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі. У свою чергу ст. 55 Конституції України гарантує кожній людині право на оскарження рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, місцевого самоврядування, посадових і службових осіб.

Згідно з п. 8 постанови Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 р. № 9 «Про застосування Конституції України при здійсненні

²⁷⁶ Курс цивільного процесу : підручник / В. В. Комаров, В. А. Бігун, В. В. Баранкова [та ін.] ; за ред. В. В. Комарова. – Х. : Право, 2011. – С. 249.

правосуддя» зазначено, що з урахуванням конституційного положення про те, що правосуддя в Україні здійснюється виключно судами, юрисдикція яких поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі (ст. 124 Конституції), судам підвідомчі всі спори про захист прав і свобод громадян. Суд не має права відмовити особі у прийнятті позовної заяви чи скарги лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку²⁷⁷.

Відповідною є й позиція судової колегії в цивільних справах Верховного Суду України, яка зокрема зазначає, що конституційне положення щодо поширення юрисдикції судів на всі правовідносини означає насамперед, що повноваження в порядку цивільного судочинства здійснюється за всіма вимогами, які не є предметом інших видів судочинства, а також що недодержання чинного порядку попереднього судового розгляду деяких спорів саме по собі не може бути підставою для позбавлення особи права на судовий захист²⁷⁸.

Красномовним є й висновок Конституційного Суду України щодо необмеженості судової юрисдикції, викладений у рішенні зі справи за конституційним зверненням жителів м. Жовті Води щодо офіційного тлумачення ст. 55, 64, 124 Конституції України. Відповідно до цього рішення Конституційного Суду України було зазначено, що ч. 1 ст. 55 Конституції України треба розуміти так, що кожному гарантується захист прав і свобод у судовому порядку і суд не може відмовити у правосудді, якщо громадянин України, особа без громадянства вважають, що їхні права і свободи порушені або порушуються, створено або створюються перешкоди для їх реалізації або мають місце інші обмеження прав і свобод.

²⁷⁷ Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя [Електронний ресурс] : пост. Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 р. № 9. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>. – Назва з екрану.

²⁷⁸ Правові позиції щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ: 1. Загальні положення цивільного процесуального законодавства // Бюл. Законодавства і юрид. практики України. – 1998. - № 8. – С. 124.

Відмова суду у прийнятті позовних та інших заяв, скарг, оформлених відповідно до чинного законодавства, є порушенням права на судовий захист, яке згідно зі ст. 64 Конституції України не може бути обмежене ²⁷⁹.

Поряд із цим, існує переконання, що відповідна особа може звернутися за захистом своїх прав, свобод та інтересів і до іншого органу цивільної юрисдикції. Так, відповідно до Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Товариства з обмеженою відповідальністю «Торговий Дім «Кампус Коттон клуб»» щодо офіційного тлумачення положення ч.2 ст. 124 Конституції України (справа про досудове врегулювання спорів) від 9 липня 2002 р. № 15-рп/2002 зазначено, що **право на судовий захист не позбавляє суб'єктів правовідносин можливості досудового врегулювання спорів**. Це може бути передбачено цивільно-правовим договором, коли суб'єкти правовідносин добровільно обирають засіб захисту їхніх прав. Досудове врегулювання спору може мати місце також за волевиявленням кожного з учасників правовідносин і за відсутності в договорі застереження щодо такого врегулювання спору ²⁸⁰. Це означає, що кожна особа має право вільно обирати не заборонений законом засіб захисту прав і свобод, у тому числі й судовий захист. Дане твердження є передумовою для створення нової концепції вирішення трудових спорів в Україні, яка враховує наявне надбання цивільно-процесуальної науки та практики.

Погоджуючись із висновком, що юрисдикція є предметним розмежуванням компетенції не лише судових а й інших юрисдикційних органів, вважаємо що в межах трудової юстиції трудові спори можуть розглядатися як за допомогою судової юрисдикції, так і за допомогою інших юрисдикційних органів, наприклад трудового арбітражу, за сприянням Національної служби посередництва і примирення. Комплекс правовідносин та

²⁷⁹ Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадян Проценко Раїси Миколаївни, Ярошенко Поліни Петрівни та інших громадян щодо офіційного тлумачення статей 55, 64, 124 Конституції України (справа за зверненнями жителів міста Жовті Води) [Електронний ресурс] : від 25 грудня 1997 року. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-97>. – Назва з екрану.

²⁸⁰ Рішення Конституційного Суду України у справі з конституційним зверненням Товариства з обмеженою відповідальністю «Торговий Дім «Кампус Коттон клуб»» щодо офіційного тлумачення положення ч. 2 ст. 124 Конституції України (справа про досудове врегулювання спорів) [Електронний ресурс] : від 9 липня 2002 р. № 15-рп/2002. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v015p710-02>. – Назва з екрану.

діяльність органів, пов'язаних із вирішенням трудових спорів, входить до сфери трудової юстиції.

Сприйняття даної тези є можливим лише за умови розуміння всього спектру правовідносин у трудовій сфері та особливостей їх реалізації. Важливим є і розуміння європейської практики вирішення трудових спорів. Як вже зазначалося вище, загальноєвропейська практика класифікації трудових спорів передбачає їхній поділ за предметом спору на спори інтересів та спори права. З позиції МОП *спір права – це спір щодо порушення або тлумачення існуючого права (або зобов'язання), закріпленого в законодавстві, колективній угоді або трудовому договорі. Його сутність полягає у твердженні, що працівник або група працівників не отримали того, що їм належне по праву. Спір інтересів виникає з незгоди щодо майбутніх прав і зобов'язань, і, зазвичай, є результатом невдалих переговорів щодо укладання колективної угоди. Спір інтересів породжується не наявними правами, а інтересом однієї зі сторін створити таке право через включення його до колективної угоди і спротивом іншої сторони*²⁸¹.

Оскільки подібний поділ отримав тривале застосування та схвалення в більшості країн світу та враховуючи, що певною мірою зазначений поділ спорів на спори про права та спори про інтереси вже набув законодавчого закріплення в колективному порядку вирішенні спорів, передбаченому Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»²⁸², вважаємо за можливе поширення цієї практики і в Україні. Зокрема фактично зазначений Закон передбачає особливості розгляду *спорів інтересу* у випадку встановлення нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди – примирною комісією, та *спорів про права* – виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю – трудовим арбітражем.

²⁸¹ Labour legislation guidelines [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – <http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch4.htm#3>. – Назва з екрану.

²⁸² Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

Створення нової системи вирішення трудових спорів повинно базуватися на усвідомленні того, що обов'язкове досудове врегулювання спорів, яке виключає можливість прийняття позовної заяви до розгляду і здійснення за нею правосуддя, порушує право особи на судовий захист. Можливість використання суб'єктами правовідносин досудового врегулювання спорів може бути додатковим засобом правового захисту, який держава надає учасникам певних правовідносин, що не суперечить принципу здійснення правосуддя виключно судом. Виходячи з необхідності підвищення рівня правового захисту, держава може стимулювати вирішення правових спорів у межах досудових процедур, однак їх використання є правом, а не обов'язком особи, яка потребує такого захисту.

Таким чином, обрання певного засобу правового захисту, у тому числі й досудового врегулювання спору, є правом, а не обов'язком особи, яка добровільно, виходячи з власних інтересів, його використовує. Встановлення законом обов'язкового досудового врегулювання спору обмежує можливість реалізації права на судовий захист.

З урахуванням викладеного положення частини другої статті 124 Конституції України щодо поширення юрисдикції судів на всі правовідносини, що виникають у державі, необхідно розуміти так, що право особи (громадянина України, іноземця, особи без громадянства, юридичної особи) на звернення до суду за вирішенням спору не може бути обмежене законом, іншими нормативно-правовими актами. Встановлення законом або договором досудового (позасудового) врегулювання спору за волевиявленням суб'єктів правовідносин не є обмеженням юрисдикції судів і права на судовий захист.

У представлений монографії обґрунтовується необхідність розробки нової комплексної системи вирішення трудових спорів, яка б передбачала як позасудовий, так і судовий порядок захисту права на працю. При цьому ця система повинна передбачати право вибору особами способу вирішення трудових спорів. До того ж запропонована система повинна спонукати сторони до вироблення компромісних рішень, не обмежуючи можливість реалізації права на судовий захист.

Новий закон «Про порядок вирішення трудових спорів» повинен бути спрямований на формування дієвого ринку праці в Україні шляхом підвищення ролі роботодавців, професійних спілок у соціальному діалозі та під час вирішення трудових спорів. Закон повинен установити правові, організаційні, фінансові та інші засади функціонування системи вирішення трудових спорів в Україні, що є важливою складовою соціальної стабільності в суспільстві.

3.2. Право на звернення за захистом порушеного права чи інтересу у сфері соціально-трудових правовідносин

Як справедливо зазначає у своєму Листі від 27.09.2012 № 10-1386/0/4-12 Вищий спеціалізований суд з розгляду цивільних і кримінальних справ «Про деякі питання практики застосування Закону України «Про судовий збір»²⁸³ Європейський суд з прав людини у своїй прецедентній практиці виходить із того, що положення пункту 1 статті 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод²⁸⁴ гарантує кожному право подати до суду будь-який позов, що стосується його цивільних прав і обов'язків. Проте право на суд не є абсолютним і воно може бути піддане обмеженням, дозволеним за змістом, тому що право на доступ до суду за своєю природою потребує регулювання з боку держави. Разом з тим, такі обмеження не повинні впливати на доступ до суду чи ускладнювати цей доступ таким чином.

Розвиток соціально-трудових відносин вимагає пошуку відповідних процесуальних механізмів їх захисту. На даний момент особи можуть захистити свої права та інтереси як в судовому, так і позасудовому порядку. При цьому, як уже зазначалося, виникає цілий ряд проблем, пов'язаних із можливістю звернення осіб до компетентних органів з метою відновлення порушеного права чи задоволення соціально-трудового інтересу.

Відповідно до чинного процесуального законодавства кожна особа має право в порядку, встановленому ЦПК України, звернутися до суду за захистом своїх порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів. Кожне таке звернення вимагає відповідного судового реагування у вигляді прийняття до судового провадження, судового розгляду та прийнятого рішення. Зацікавлена особа, звертаючись до суду, прагне отримати судовий захист власних суб'єктивних прав чи інтересів. У свою чергу відповідач, заперечуючи

²⁸³ Про деякі питання практики застосування Закону України «Про судовий збір» [Електронний ресурс] : лист Вищого спеціалізованого суду з розгляду цивільних і кримінальних справ від 27.09.2012 р. № 10-1386/0/4-12. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v1386740-12>. – Назва з екрану.

²⁸⁴ 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.

проти позовних вимог, намагається віднайти процесуальний спосіб відмови в задоволенні вимог позивача або припинення провадження у справі. Одним з перших питань, яке з'ясовує суд, є встановлення суб'єктивних прав на звернення до суду та судовий захист процесуальних сторін спору.

Як справедливо зазначає Е.Г. Пушкар, «у силу принципу диспозитивності ... зацікавлені особи можуть вільно розпоряджатися своїми матеріальними та процесуальними правами, у тому числі і звертатися до суду за захистом порушеного або оспорюваного права або охоронюваного законом інтересу. Проте це не означає, що будь-яка особа може, звернувшись з будь-яким питанням до суду, розпочати тим самим початок розгляду справи, що має за мету та результат винесення судового рішення. ... Цивільна процесуальна правоздатність є юридичною підставою для участі громадян ... у цивільному процесі в якості конкретного суб'єкта процесу. Цивільна процесуальна правоздатність є передумовою до володіння процесуальними правами конкретного суб'єкта процесу. ... шляхом закріплення здатності мати комплекс процесуальних прав та обов'язків: а) на участь у цивільному процесі; б) на отримання процесуального становища певного суб'єкта процесу; в) на використання наданих законом конкретному суб'єкту процесу процесуальних засобів, прав та обов'язків»²⁸⁵.

Суб'єктами трудових правовідносин, а отже і потенційними позивачами та відповідачами в суді є *працівник, роботодавець, профспілка, трудовий колектив, державний орган та громадська організація, що пов'язані з соціально-трудовими правовідносинами.*

У сучасних умовах розвитку національного правосуддя виникає необхідність пошуку ефективного та адекватного ситуації звернення осіб та реагування на це звернення. Теоретично, відповідно до змісту ст. 124 Конституції України, юрисдикція національних судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі. Відповідно до ст. 7 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» кожному гарантується захист його прав,

²⁸⁵ Пушкар Е. Г. Право на обращение в суд за судебной защитой : автореф. дис. ... доктора юридич. наук. : 12.00.03. – гражданское право; семейное право; гражданский процесс; международное частное право // Е. Г. Пушкар ; Львовский ордена Ленина государственный ун-т им. И. Франко. – Львов, 1983. – С.19; 53-54.

свобод та законних інтересів незалежним і безстороннім судом, утвореним відповідно до закону.

За загальним правилом цивільного процесу за захистом свого права чи інтересу можуть звертатися до суду лише особи, що володіють цивільною процесуальною дієздатністю. Якщо мова йде про фізичних осіб, то на відміну від процесуальної правоздатності, процесуальною дієздатністю володіють не всі громадяни. Щодо громадян, то процесуальна правоздатність визначається двома ознаками: віком та станом здоров'я. З моменту настання повноліття фізична особа може особисто виступати в суді як сторона, третя особа, представник, самостійно розпоряджаючись процесуальними правами та обов'язками, що їй належать. Відповідно до ч.1,5 ст. 35 ЦК України повна цивільна дієздатність може бути надана і фізичній особі, яка досягла шістнадцяти років і працює за трудовим договором. У разі припинення трудового договору, припинення фізичною особою підприємницької діяльності надана їй повна цивільна дієздатність зберігається.

Самостійно реалізувати своє право на звернення за судовим захистом можуть особи, що не володіють цивільною процесуальною дієздатністю, або є обмежено дієздатними, тобто ті, що не досягли відповідного віку або визнані у встановленому порядку недієздатними внаслідок психічної хвороби, зловживають наркотичними засобами тощо. У юридичних осіб процесуальна дієздатність поєднується із процесуальною правоздатністю та виникає з моменту створення юридичної особи. Викладена вище юридична конструкція, що дозволяє особі звернутися за захистом порушеного права чи інтересу, набуває специфічного значення під час захисту трудових правовідносин. Законодавець у ст. 4 ЦПК України, визначаючи способи захисту, які застосовуються судом, зазначив, що, здійснюючи правосуддя, суд захищає права, свободи та інтереси фізичних осіб, права та інтереси юридичних осіб, державні та суспільні інтереси у спосіб, визначений законами України.

Традиційно українське законодавство передбачає можливість звернення до суду переважно фізичних осіб, що перебувають у трудових правовідносинах із підприємством, установою, організацією. Стаття 3 ЦПК України встановлює,

що відмова від права на звернення до суду за захистом є недійсною та передбачає право на звернення до суду за захистом порушеного права, а саме право кожної особи в порядку, встановленому ЦПК України, звернутися до суду за захистом своїх порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів.

Окрім того, ч. 2 зазначеної статті передбачає у випадках, встановлених законом, можливість звернення до суду органів та осіб, яким надано право захищати права, свободи та інтереси інших осіб або державні чи суспільні інтереси, що теоретично може передбачати колективне право на судовий захист.

Органом, який покликаний здійснювати колективний захист трудових прав, є *профспілка*. Відповідно до ст. 15 Закону України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності» профспілка набуває права юридичної особи з моменту затвердження статуту. У свою чергу ст. 19 Закону України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності» визначає, що профспілки здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок у державних органах та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян. У питаннях *колективних інтересів* працівників профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках. У питаннях індивідуальних прав та інтересів своїх членів профспілки здійснюють представництво та захист у порядку, передбаченому законодавством та їх статутами. *Профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси своїх членів* під час реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав *до судових органів*, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також міжнародних судових установ. Представництво інтересів членів профспілки у взаємовідносинах з роботодавцями, державними органами та органами місцевого самоврядування здійснюється на основі системи колективних

договорів та угод, а також відповідно до законодавства²⁸⁶. Отже, профспілка може в суді представляти інтереси групи працівників або всього трудового колективу, якщо ці працівники є її членами. З цієї ж норми випливає, що профспілка здійснює захист колективного інтересу всього трудового колективу, але не є представницьким органом у суді в такому випадку. Вочевидь, законодавець має на увазі захист інтересів під час укладення колективного договору та угоди.

У цьому контексті цікавим є те, що в окремих країнах укласти колективний договір можуть лише профспілкові організації. Так, в африканських країнах укласти колективний договір та вирішувати трудовий спір може лише визнана профспілка. Підприємець може вести переговори лише із зареєстрованою профспілкою²⁸⁷.

В Україні, незважаючи на право профспілок на звернення до суду, закріплене в Законі України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності», судова практика називає колективні трудові спори спорами непозовного характеру.

Так, у березні 2008 р. первинна профспілкова організація ВАТ (далі – профорганізація) звернулася до суду з позовом до генерального директора ВАТ К., третя особа РДА, про визнання колективного договору недійсним та зобов'язання переукласти колективний договір²⁸⁸. Профорганізація просила визнати недійсним укладений товариством колективний договір на 2008-2009 рр., визнати її стороною перегляду та укладення колективного договору, зобов'язати відповідача переукласти спірний договір із дотриманням законодавчих і галузевих норм. Рішенням районного суду від 13 червня 2008 р. в задоволенні позову профорганізації відмовлено. Ухвалою апеляційного суду вказане рішення суду першої інстанції скасовано, а провадження у справі закрито.

²⁸⁶ Про професійні спілки та гарантії їх діяльності [Електронний ресурс]: Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>. – Назва з екрану.

²⁸⁷ Сэй Луойе Лофен Кенеах Джиньо. Судебное и арбитражное рассмотрение трудовых конфликтов в развивающихся странах Африки : дис. ... канд. юридич. наук : 12.00.03 / Сэй Луойе Лофен Кенеах Джиньо ; Российский университет дружбы народов. – М., 1998. – С. 16.

²⁸⁸ Застосування законодавства про працю: суд. Рішення Верхов. Суду України (2001-2010), роз'яснення суд. Практики / Верхов. Суд України ; за заг. ред. А. Г. Яреми. – К. : Юрінком Інтер, 2012. – С. 16-17.

Касаційна інстанція встановила, що безпосереднє вирішення в судовому порядку колективних трудових спорів законодавством не передбачено, крім випадків, зазначених у ст. 23, 25 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», ч. 5 ст. 20, ч. 2, 4 ст. 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Як вбачалося із матеріалів справи, профорганізація звернулася до суду з позовом, у якому просила визнати недійсним укладений товариством колективний договір на 2008-2009 рр., визнати її стороною перегляду та прийняття колективного договору, зобов'язати відповідача переукласти спірний договір із дотриманням законодавчих і галузевих норм.

Касаційний суд дійшов висновку, що з урахуванням визначення, яке міститься у ст. 2 Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», конфлікт, який виник між однією з профспілкових організацій, що діють на підприємстві, та ВАТ щодо невчинення останнім дій, спрямованих на переукладення колективного договору, є колективним трудовим спором. Суб'єкти звернення за вирішенням такого колективного трудового спору зазначені у ст. 7 цього Закону.

Згідно з ч. 1 ст. 310 ЦПК рішення суду підлягає скасуванню в апеляційному порядку із закриттям провадження у справі або залишенням заяви без розгляду з підстав, передбачених ст. 205 цього Кодексу. Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 205 ЦПК суд своєю ухвалою закриває провадження у справі, якщо справа не підлягає розгляду в порядку цивільного судочинства.

На підставі викладеного колегія суддів визнала, що: висновок апеляційного суду, про те, що законодавством України не передбачено можливості розгляду такого спору в судовому порядку, є законним і обґрунтованим; ухвалу постановлено цим судом з додержанням вимог закону; наведені в касаційній скарзі доводи не дають підстав для висновку, що апеляційний суд допустив порушення або неправильне застосування норм процесуального права, яке призвело до неправильного вирішення справи²⁸⁹. Фактично таким рішенням Верховний Суд України визнав відсутність

²⁸⁹ Там само.

процесуальної можливості захисту порушеного права, якщо спір має колективного суб'єкта звернення, що в цілому суперечить положенням пункту 1 статті 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод²⁹⁰, який гарантує кожному право подати до суду будь-який позов, що стосується його цивільних прав і обов'язків.

Окрім того, виникає цілий ряд ускладнень щодо визначення підсудності справ, стороною яких виступає профспілкова організація. Адже профспілка є юридичною особою, а тому, існує думка, що належним судом в даному випадку повинен стати господарський суд. Так, у травні 2009 р. профспілка первинної профспілкової організації всеукраїнської профспілки працівників науки, виробництва та фінансів ВАТ (далі профспілка ВАТ) звернулася до суду з позовом до ВАТ про визнання дій протиправними та зобов'язання вчинити певні дії²⁹¹.

Профспілка ВАТ посилалася на те, що відповідач систематично не виконує ст. 9 Закону «про інформацію», статті 28, 45 Закону «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності», п. 9.4.1. колективного договору підприємства, а саме: не надає профспілці інформацію про планові фонди оплати праці, копії табелів обліку робочого часу, списки розподілу премій з економії фонду оплати праці тощо, чим порушує її право на ефективний контроль за виконанням колективного договору. Керуючись ч. 5 ст. 20 Закону «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності», профспілка ВАТ направила відповідачу подання про усунення порушень колективного договору шляхом надання їй інформації у повному обсязі, але ВАТ усунути зазначені порушення відмовилося.

Профспілка ВАТ просила визнати протиправними дії відповідача з ненадання інформації про планові фонди оплати праці, копії стандартів підприємства, копії табелів обліку робочого часу, списки професій, за якими заборонено роботу одноособово, списки розподілу премій з економії фонду оплати праці й електроенергії та іншої інформації; зобов'язати ВАТ передати їй

²⁹⁰ 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.

²⁹¹ Ухвала колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 16 грудня 2009 р., справа № 6-2057св09.

у повному обсязі ненадану інформацію та копії запитуваних нею документів; притягнути ВАТ до відповідальності згідно зі ст. 41² КпАП за невиконання зобов'язань за колективним договором.

Ухвалою районного суду від 21 травня 2009 р., залишеною без змін ухвалою апеляційного суду від 30 червня 2009 р., провадження у справі закрито. Профспілка ВАТ звернулася до Верховного Суду України з касаційною скаргою, у якій просила скасувати ухвалу районного суду від 21 травня 2009 р. та ухвалу апеляційного суду від 30 червня 2009 р. через порушення судами норм процесуального права і передати справу на розгляд суду першої інстанції.

Колегія суддів Судової палати в цивільних справах Верховного Суду України дійшла висновку, що касаційна скарга підлягає задоволенню з таких підстав. За правилами ч. 1 ст. 15 ЦПК суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи про захист порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів, що виникають із цивільних, житлових, земельних, сімейних, трудових відносин, а також з інших правовідносин, крім випадків, коли розгляд таких справ проводиться за правилами іншого судочинства.

Стаття 1 ГПК містить вичерпний перелік справ, які підвідомчі господарським судам. У цьому переліку трудові спори не зазначені.

Відповідно до ч. 5 ст. 20 Закону «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності» профспілки, їх об'єднання здійснюють контроль за виконанням колективних договорів, угод. У разі порушення роботодавцями, їх об'єднаннями, органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування умов колективного договору, угоди профспілки, їх об'єднання мають право направляти їм подання про усунення цих порушень, яке розглядається в тижневий строк. У разі відмови усунути ці порушення або недосягнення згоди в зазначений термін профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до суду. Аналогічна норма міститься у ст. 19 КЗпП України.

За змістом позовних вимог профспілка ВАТ звернулася до суду за вирішенням спору про порушення роботодавцем умов колективного договору,

вирішення якого в судовому порядку передбачено ч. 5 ст. 20 Закону «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності». З урахуванням викладеного, колегія суддів дійшла абсолютно правильного висновку, що справа підлягає розгляду в порядку цивільного судочинства. Керуючись статтями 336, 342 ЦПК, колегія суддів Судової палати в цивільних справах Верховного Суду України касаційну скаргу профспілки ВАТ задовольнила, ухвалу районного суду від 21 травня 2009 р. та ухвалу апеляційного суду від 30 червня 2009 р. скасувала, справу передала на новий розгляд до суду першої інстанції. На нашу думку, профспілки здійснюючи захист трудових прав своїх членів, повинні мати беззаперечне право представляти інтереси працівників, як у судовому, так і в позасудовому порядку.

Наступним суб'єктом трудових правовідносин, а отже, і потенційним заявником позову, у разі, якщо є підстави для цього, є трудовий колектив. Відповідно до ст. 252¹ КЗпП України²⁹² трудовий колектив підприємства утворюють усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством.

Відповідно до ст. 30 ЦПК України сторонами в цивільних спорах є фізичні і юридичні особи, а також держава. На даний момент у національному законодавстві відсутній закон, який би визначав спосіб колективного захисту своїх прав трудовим колективом (не членами профспілки). Натомість ст. 13 Конвенції про захист прав і основоположних свобод закріплює право кожного, чий права та свободи, визнані в цій Конвенції, було порушено, на ефективний засіб (спосіб) юридичного захисту в національному органі²⁹³. Отже, відсутність правової конструкції, яка б передбачала спосіб захисту колективного трудового права, суперечить і міжнародним актам.

Оскільки трудові колективи не є юридичною особою, колективна можливість звернення до суду на даний момент існує лише у формі

²⁹² Кодекс законів про працю України : нормативні документи з урахуванням останніх змін в редакції станом на 06.07.2011 р. – Суми : ТОВ "ВВП НОТІС", 2011. – 87 с.

²⁹³ 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.

процесуальної співучасті. Зокрема, відповідно до ст. 32 ЦПК України позов можуть пред'явити кілька позивачів, але при цьому кожен із позивачів або відповідачів щодо другої сторони діє в цивільному процесі самостійно. Співучасники можуть доручити вести справу одному зі співучасників, якщо він має повну цивільну процесуальну дієздатність. Процесуальна співучасть допускається, якщо: 1) предметом спору є спільні права чи обов'язки кількох позивачів або відповідачів; 2) права і обов'язки кількох позивачів чи відповідачів виникли з однієї підстави; 3) предметом спору є однорідні права і обов'язки. Застосування цивільної співучасті є можливим, але при цьому відбувається процес об'єднання індивідуальних позовів, що передбачає не лише персоніфіковане волевиявлення, але й необхідність дотримання процесуальних формальностей, що може ускладнити колективне звернення до суду. Окрім того, метою співучасті є зручність для сторін і суду, завдяки якій спільний розгляд кількох процесів зливається в один, витрати з провадження у цивільній справі зменшуються, кількість засідань та явок до суду скорочується, перевірочні дії проводяться один раз, і стає неможливим ухвалення суперечливих рішень²⁹⁴.

У разі виникнення трудового спору у трудовому колективі з метою захисту уніфікованого права виникає позовна необхідність для кожного члена трудового колективу окремо звертатися до суду, щоб суд мав змогу в порядку процесуальної співучасті відновити порушене право. Ті ж працівники, які не звернулися в індивідуальному порядку до суду, фактично позбавлені можливості відновити порушене право, оскільки рішення суду не буде на них поширюватися.

Відповідно до ч. 8, 9 ст. 9 ЦПК України, якщо спірні відносини не врегульовані законом, суд застосовує закон, що регулює подібні за змістом відносини (аналогія закону), а за відсутності такого – суд виходить із загальних засад законодавства (аналогія права). При цьому забороняється відмова в розгляді справи з мотивів відсутності, неповноти, нечіткості, суперечливості законодавства, що регулює спірні відносини.

²⁹⁴ Васьковский Е. В. Учебник гражданского процесса / Е. В. Васьковский ; с предисл. и под. ред. В. А. Томсинова. – М. : Зерцало, 2003. – С. 318.

До сказаного слід додати, що вже досить тривалий час точиться дискусія щодо правового статусу трудового колективу. Чи володіє трудовий колектив цивільною процесуальною правоздатністю та дієздатністю?

Відповідно до ст. 28 ЦПК України здатність мати цивільні процесуальні права та обов'язки сторони, третьої особи, заявника, заінтересованої особи (цивільна процесуальна правоздатність) мають усі фізичні і юридичні особи. А відповідно до ч. 1 ст. 29 ЦПК України здатність особисто здійснювати цивільні процесуальні права та виконувати свої обов'язки в суді (цивільна процесуальна дієздатність) мають фізичні особи, які досягли повноліття, а також юридичні особи.

Трудовий колектив наділений законодавством правом на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, яке відповідно до ст. 2 КЗпП належить до основних трудових прав працівників та детально регламентується ст. 245 КЗпП, відповідно до якої працівники мають право брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, професійні спілки, які діють у трудових колективах, інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво, вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також щодо питань соціально-культурного і побутового обслуговування. На нашу думку, реалізація права на участь в управлінні підприємством неможлива в повному обсязі, якщо працівники не матимуть права на колективне звернення за захистом порушеного права. У міжнародних актах цьому питанню теж приділяється увага. Рекомендації МОП №94 про консультації та співробітництво між підприємцями і трудящими на рівні підприємства 1952 р. та №129 про зв'язки між адміністрацією і трудящими на підприємстві 1967 р.²⁹⁵ розглядають окремі форми участі в управлінні підприємством. Ст. 21 Європейської соціальної хартії (переглянутої) закріплює право працівників на інформацію і консультації в рамках підприємств, а ст. 22 передбачає право працівників брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища.

²⁹⁵ Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда 1957-1990. – Женева : Международное Бюро Труда, 1991. – Т. 2. – 2260 с. С.1521-1524.

О.Ф. Скакун у контексті соціально-правового механізму забезпечення (реалізації, охорони і захисту) прав людини, виділяє такі основні підсистеми цього механізму: механізм реалізації, механізм охорони і механізм захисту прав і свобод людини²⁹⁶. П.М. Рабінович вважає, що забезпечення прав і свобод людини передбачає створення умов для їх здійснення, яке включає такі три елементи (напрями) державної діяльності: сприяння реалізації прав і свобод людини (шляхом позитивного впливу на формування їх загальносоціальних гарантій); охорона прав і свобод людини (шляхом вжиття заходів, зокрема юридичних, для попередження, профілактики порушень прав і свобод людини); захист прав і свобод людини (відновлення порушеного правомірного стану, притягнення порушників до юридичної відповідальності)²⁹⁷. Г.І. Чанишева стверджує, що правовий механізм забезпечення трудових прав людини складається з механізму реалізації, механізму охорони й механізму захисту цих прав, розуміючи під захистом трудових прав працівників сукупність засобів, за допомогою яких відновлюються порушені неправомірними діями права, передбачені законодавством, соціально-партнерськими угодами, колективним і трудовим договорами, та які ведуть до відповідальності винних осіб²⁹⁸. Отже, трудовий колектив повинен мати право не тільки на управління підприємством, а й на повноцінний захист своїх інтересів, у тому числі й у судовому порядку.

Питання визначення правового статусу трудового колективу залишається дискусійним, адже окремі вчені стверджують, що трудовий колектив не має повноцінного правового статусу та є породженням соціалістичної ідеології²⁹⁹, інші зазначають протилежне. Так, В. Лазор вказує, що «трудовий колектив – це громадська організація працівників підприємства, установи, організації (або структурного підрозділу), яка пов'язує їх між собою, з питань регулювання виконуваної ними соціально-трудової функції. Правосуб'єктність трудового

²⁹⁶ Скакун О. Ф. Теория государства и права : учебник / О. Ф. Скакун ; Ун-т внутр. дел. – Х. : Консум., 2000. – С. 206.

²⁹⁷ Рабінович П. М. Права людини і громадянина у Конституції України : (до інтерпретації вихідних конституційних положень). – Х. : Право, 1997. – С.9.

²⁹⁸ 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. – С. 213-214.

²⁹⁹ Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки : автореф. дис. ... доктора юрид. наук / П. Д. Пилипенко. – Харків, 2001. – 36 с.

колективу виникає лише з моменту створення управляючого органу – загальних зборів (конференції). Трудовий колектив характеризується якісною ознакою – наявністю організованої діяльності з відстоювання трудових прав та інтересів працівників; і кількісною ознакою. Для набуття правосуб'єктності і визнання названого колективу суб'єктом трудового права досить якісної ознаки»³⁰⁰. Слід погодитися із В.Лазором, який зазначає, що правовосуб'єктний статус отримують не всі трудові колективи, а лише ті, які набули самоорганізаційних ознак (обрали представницький орган тощо). На даний момент представники як «неорганізованих», так і «організованих» трудових колективів мають право на звернення до суду лише в індивідуальному порядку. Натомість законодавець повинен надати можливість всім суб'єктам трудових правовідносин реалізовувати своє право на звернення до компетентних органів з метою вирішення трудових спорів.

У випадку, якщо «організовані» представники не представлені профспілкою, вони можуть на загальних зборах, або на конференції трудового колективу, або шляхом збору підписів делегувати свої повноваження обраним працівникам, що повинні мати в законний спосіб можливість звернутися до компетентних органів та захистити своє право. Тим більше, що більшість колективних спорів виникає з приводу невиконання колективних угод, у яких містяться додаткові щодо чинного законодавства права та гарантії працівників. Наявність колективного договору є підставою для виникнення прав та обов'язків суб'єктів правовідносин та персоніфікує не лише права конкретного працівника підприємства, установи, організації а й сторони – підписанта даного договору.

Право на звернення до компетентного органу визначено й міжнародним угодами, ратифікованими в Україні, що робить їх обов'язковими до виконання. Так, відповідно до змісту п. 17 Рекомендації МОП № 130 у тих випадках, коли жодні спроби врегулювати скаргу на підприємстві не призводять до згоди, повинна існувати можливість, з урахуванням характеру скарги, для остаточного

³⁰⁰ 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/%CB>. – Назва з екрану.
91. Лейст О. Э. Санкции и ответственность по советскому праву (теоретические проблемы) / О. Э. Лейст. – М. : Изд-во Московского ун-та, 1981. – 239 с.

врегулювання її відповідно до однієї чи декількох із таких процедур: а) використання процедур, передбачених колективним договором, як наприклад: спільний розгляд питання відповідними організаціями роботодавців і працівників або добровільний арбітраж з боку особи чи осіб, призначених за згодою із зацікавленими організаціями роботодавців та працівників або їхніх відповідних організацій; б) примирення або арбітраж з боку компетентних державних органів; в) звернення до трудового суду або іншого судового органу; г) будь-яка інша процедура, яка може бути прийнятною відповідно до умов країни³⁰¹.

Наведений фрагмент рекомендації МОП № 130 підкреслює необхідність «остаточного врегулювання» проблемного питання та встановлює різні шляхи його вирішення, серед яких передбачається і можливість звернення до компетентного органу.

Оскільки на даний момент ст. 28 ЦПК України визначає цивільну процесуальну правоздатність як здатність мати цивільні процесуальні права та обов'язки сторони, третьої особи, заявника, заінтересованої особи (цивільна процесуальна правоздатність) лише для фізичних та юридичних осіб, вважаємо виправданим розширити цивільну процесуальну правоздатність і на самоорганізованих осіб, які належним чином уповноважені на захист колективного права, а саме на належним чином уповноважених представників трудових колективів. Аналогічно слід вчинити і щодо ч. 1 ст. 29 ЦПК України, що регламентує здатність особисто здійснювати цивільні процесуальні права та виконувати свої обов'язки в суді – цивільну процесуальну дієздатність. Цивільна процесуальна дієздатність повинна поширюватись і на належним чином уповноважених (загальними зборами або конференцією трудового колективу) осіб, що представляють інтереси трудового колективу.

Слід ураховувати, що трудові правовідносини мають свою специфіку, тому законодавець повинен спрямувати увагу трудових колективів на компромісне вирішення трудових спорів, заохочуючи в договірному порядку до

³⁰¹ 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.

позасудового їх вирішення. Цим самим не відбувається обмеження права на судовий захист, натомість зусилля сторін спрямовуються на вироблення консенсусу, який би був взаємоприйнятним, у спосіб, що має спрощений порядок та строки вирішення порівняно з судовою процедурою. У цьому зв'язку слід урахувати досвід НСПП як державного органу, який може сприяти у вирішенні трудового спору. Тому слід передбачити право сторін трудового спору, незалежно від його рівня, на звернення до Національної служби посередництва та примирення з метою сприяння вирішенню розбіжностей зі спору.

Таким чином, на нашу думку, законодавцю слід передбачити можливість захисту в судовому порядку прав учасників не лише індивідуальних, а й колективних трудових відносин (спорів) у межах способів, визначених ст. 15 ЦК України.

Слід взяти до уваги, що в ухвалі колегій суддів Судової палати в цивільних справах Верховного Суду України від 7 травня 2009 р. у справі № 6-22269св08 вказано, 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 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 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»); г) невиконання роботодавцем обов'язку щодо створення умов діяльності профспілок, регламентованих колективним договором (ч. 2, 4 ст. 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та

гарантії діяльності»³⁰². Судова палата в цивільних справах Верховного Суду України передбачає можливість судового звернення і для Національної служби посередництва і примирення, оскільки одним із винятків, що дає право на судовий розгляд з питань колективних трудових спорів, є випадок, визначений у ст. 24, 25 Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», зокрема у разі, коли колективний трудовий спір існує між сторонами, котрим заборонено оголошення страйку і при цьому рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення спору сторонами не враховано, а спір через це не було вирішено. У такому випадку НСПП уповноважується на звернення до «Верховного Суду Автономної Республіки Крим, обласного, Київського і Севастопольського міського суду» із заявою про вирішення колективного трудового спору. Натомість відповідно до ст. 17 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» систему судів загальної юрисдикції складають: 1) місцеві суди; 2) апеляційні суди; 3) вищі спеціалізовані суди; 4) Верховний Суд України. Отже, на даний момент судів, до яких повинна звернутися НСПП вже не існує. Вочевидь, НСПП повинна звертатися до апеляційних судів, які були створені замість зазначених вище. Проте і на даний момент об'єктивної зміни в законодавстві не відбулося.

Відповідно до наявної практики подібні спори розглядаються в порядку цивільного та адміністративного провадження. Так, про розгляд справи про визнання страйку незаконним у порядку адміністративного провадження свідчить наступна справа. 23 січня 2008 року Южноукраїнський міський суд Миколаївської області, розглянувши у відкритому судовому засіданні в залі суду в місті Южноукраїнську справу № 2А-39/2008 р. в порядку адміністративного провадження за позовом АТВТ «Южноукраїнський домобудівний комбінат» до профспілкової організації АТВТ Южноукраїнський домобудівний комбінат» про визнання страйку незаконним, керуючись ст. 159,

³⁰² [Ухвала у Справі № 6-22269св08 у справі за позовом Незалежної первинної профорганізації відкритого акціонерного товариства «Запоріжтрансформатор» до генерального директора відкритого акціонерного товариства «Запоріжтрансформатор» про визнання колективного договору недійсним та зобов'язання переукласти колективний договір] [Електронний ресурс] / Верховний Суд України. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/3765786>. – Назва з екрану.

160, 161, 162, 163 Кодексу адміністративного судочинства України³⁰³ (далі – КАС України), визнав страйк незаконним³⁰⁴. Про можливість визнання страйку незаконним у порядку цивільного судочинства свідчить наступний приклад. 30 грудня 2009 року Орджонікідзевський міський суд Дніпропетровської області, розглянувши у відкритому судовому засіданні в м. Орджонікідзе цивільну справу № 2-702\09 за позовом ВАТ «Орджонікідзевський гірничо-збагачувальний комбінат» про визнання страйку незаконним, задовольнив позов та визнав незаконним страйк працівників залізничного цеху ВАТ «Орджонікідзевський гірничо-збагачувальний комбінат»³⁰⁵.

Але, якщо навіть законодавець внесе зміни в частині звернення НСПП до відповідних судів загальної юрисдикції, залишається актуальним питання щодо самого наділення правом цього органу на звернення до суду. На здатність звернення до суду, з огляду на наявну цивільну процесуальну правоздатність, неодноразово зверталась увага у правовій науці. Як справедливо зазначає Е.Г. Пушкар, «за загальним правилом, звертатися до суду можна лише за захистом права чи інтересу, яке, за твердженням зацікавленої особи, належить їй. ... Якщо суддя, приймаючи заяву, з'ясує відсутність зацікавленості в результатах справи, це повинно слугувати підставою для відмови у прийнятті заяви. ... Реалізувати право на звернення до суду можуть тільки правоздатні особи. Цивільна процесуальна правоздатність – це здатність бути позивачем, заявником, відповідачем, третьою особою тощо, тобто здатність бути залученим до процесу з приводу надання судового захисту. Якщо особа такою здатністю не володіє, вона не може брати участі у процесі»³⁰⁶.

³⁰³ Кодекс адміністративного судочинства України : від 06.07.2005 р. № 2747 // Офіційний вісник України. – 2008. – № 32. – Ст. 1918.

³⁰⁴ Рішення [Електронний ресурс] : [Южноукраїнського міського суду Миколаївської області у Справі № 2А-39/2008 р.]. – Режим доступу: <http://jurportal.org/writ/4922085>. – Назва з екрану.

³⁰⁵ Рішення [Електронний ресурс] : [Орджонікідзевського міського суду Дніпропетровської області у Справі № 2-702/09 від 30 грудня 2009 р.]. – Режим доступу: <http://jurportal.org/writ/7668565>. – Назва з екрану.

³⁰⁶ Гурвич М. А. Лекции по советскому гражданскому процессу / М. А. Гурвич ; под ред. доц. В. Н. Бельдюгина. – М. : Тип. «Кр. Звезда» - Тип. Журн. «Пограничник», 1950. – С. 16.; Пушкар Е. Г. Право на обращение в суд за судебной защитой : автореф. дис. ... доктора юридич. наук. : 12.00.03. – гражданское право; семейное право; гражданский процесс; международное частное право // Е. Г. Пушкар ; Львовский ордена Ленина государственный ун-т им. И. Франко. – Львов, 1983. – С. 55.

Позивач – це особа, на захист прав та інтересів якої відкрито провадження по справі³⁰⁷. Слід погодитися із тими науковцями³⁰⁸, які вважають правову конструкцію, у якій правом на звернення до суду наділені не сторони спору, а державний орган, недостатньо обґрунтованою та такою, що ускладнює правозастосування. Навіть, якщо взяти до уваги, що НСПП є «органом, що захищає державні чи суспільні інтереси», визначеним у ч. 2 ст. 3 ЦПК України, виникають суттєві зауваження щодо об'єктивного визнання НСПП позивачем у спорі, адже такою особою Служба може бути лише у випадку, якщо її права порушуються. Складність правового статусу НСПП пов'язана з усвідомленням того, що служба захищає не власні права та інтереси, а інтереси держави та суспільства, практично виражені в особі однієї зі сторін спору, що межує із поняттям представництва в суді.

Окрім того, як підкреслював Н.Г. Александров, «суб'єктивне право (правомочність) характеризується нерозривною єдністю троякого роду можливостей: 1) вид та міра можливої поведінки самого власника суб'єктивних прав; 2) можливість вимагати від інших осіб відомої поведінки, що забезпечує реалізацію правової можливості; 3) можливість застосувати в необхідних випадках до дії примусової сили державного апарату для здійснення іншої можливості»³⁰⁹. У даному випадку порушене право однієї зі сторін колективних правовідносин, яке захищає НСПП, не є «видом та мірою поведінки» цього органу, що порушує відому тріаду суб'єктивного права на судовий захист.

На нашу думку, НСПП повинна мати можливість впливати на сторони трудового спору шляхом звернення до суду щодо запровадження юридичної відповідальності до сторони спору, що ухиляється від своїх прямих обов'язків, але повинна бути позбавлена права звертатися до суду від імені однієї зі сторін

³⁰⁷ Сенік С. В. Цивільне процесуальне право : навч. посібник / С. В. Сенік, Р. Я. Лемик. – Львів : Видав. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2010. – С. 43.

³⁰⁸ Сонін О. Є. Судовий захист учасників колективних трудових відносин [Електронний ресурс] / О. Є. Сонін // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия: Юридические науки. – 2009. – Т. 22 (61), № 1. – С. 165-172. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/uztnu/law/2009_1/165-172.pdf. – Назва з екрану.

³⁰⁹ Пушкар Е. Г. Право на обращение в суд за судебной защитой : автореф. дис. ... доктора юридич. наук. : 12.00.03. – гражданское право; семейное право; гражданский процесс; международное частное право // Е. Г. Пушкар ; Львовский ордена Ленина государственный ун-т им. И. Франко. – Львов, 1983. – С. 33; Александров Н. Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма / Н. Г. Александров. – М. : Юрид. лит., 1962. – С. 225

з метою вирішення спору. Щодо можливості участі в цивільному процесі НСПП, то найдоцільнішою видається така можливість у формі третьої сторони, що не заявляє самостійних вимог на предмету спору.

Як уже зазначалося вище, правом на звернення до суду наділені й органи та особи, яким надано право захищати права, свободи та інтереси інших осіб або державні чи суспільні інтереси, зокрема сторони колективних угод – громадські об'єднання з правом юридичної особи. Визначаючи, що право на колективний захист повинно бути присутнім у цивільно-процесуальній практиці, слід зазначити, що правозастосування такої можливості повинно враховувати й особливості колективно-договірного регулювання трудових правовідносин в Україні. Йдеться, зокрема, про різні рівні колективних угод, визначені ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди»³¹⁰, а саме: локальний (колективний договір), територіальний (територіальна колективна угода), галузевий (галузева колективна угода) та національний (генеральна колективна угода). Колективні угоди, відповідно до змісту цієї статті, можуть мати дво- або тристоронню основу та включати, наприклад, представників Кабінету Міністрів України як третю сторону генеральної колективної угоди. Передбачаючи право на звернення до суду сторонами колективної угоди, слід враховувати цю обставину.

ЦПК України, передбачаючи можливість звернення до суду юридичної особи, якою є юридична особа – об'єднання працівників або роботодавців, не передбачив механізм реалізації такого звернення. В ухвалі колегій суддів Судової палати в цивільних справах Верховного Суду України від 7 травня 2009 р. у справі № 6-22269св08 передбачена лише одна можливість судового порядку розгляду колективних трудових звернень у цивільно-процесуальному провадженні – 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»).

³¹⁰ Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

Але в якій спосіб має отримати реалізацію подібне право, Судовою палатою у цивільних справах Верховного Суду України не зазначено.

Вирішення цього питання є складовою комплексної проблеми – необхідністю створення нової концепції вирішення трудових спорів в Україні, у тому числі й колективних трудових спорів. Держава та суспільство в цілому зацікавлені, щоб використання достатньо дорогих форм захисту порушених прав відбувалося щодо справ, які дійсно цього потребують та не можуть бути вирішені в іншому порядку. У межах здійснення судової влади держава може наділити функціями вирішення спору та винесення рішення по суті позасудовий орган, яким, на нашу думку, повинен стати у спорах про колективні права – трудовий арбітраж. Функціональні особливості діяльності цього органу будуть розглянуті нами нижче, але зазначимо, що до суду, на нашу думку, у випадку порушення колективних прав учасників трудових правовідносин слід звертатися у випадку оскарження рішення трудового арбітражу.

Ураховуючи особливості української правової системи та беручи до уваги зміст міжнародних актів, вважаємо, що право на звернення у трудових спорах має реалізовуватися в наступному порядку:

- Кожен працівник одноосібно або спільно з іншими працівниками має право в порядку, визначеному спеціальним законом або/та колективним договором (угодою), трудовим договором, звернутися до первинної організації профспілки, об'єднання профспілок відповідного рівня та до роботодавця, організації роботодавців та їх об'єднань відповідного рівня за захистом своїх порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів.

- Кожна фізична чи юридична особа, а також належним чином уповноважений представник групи працівників або трудового колективу має право в порядку, визначеному Цивільним процесуальним кодексом, звернутися до суду за захистом своїх порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів у сфері трудових правовідносин.

- Відповідно до розділу колективного договору (угоди), що визначає порядок вирішення трудових спорів, сторона трудового спору має право в

порядку, визначеному спеціальним законом або/та колективним договором (угодою), звернутися до трудового арбітражу з приводу вирішення трудового спору, що виник з питань виконання чи тлумачення прав і обов'язків, встановлених нормативно-правовими актами з питань трудових правовідносин, колективними договорами і угодами, нормативними актами роботодавця, трудовим договором (контрактом).

- Кожен працівник одноосібно або спільно з іншими працівниками відповідно до змісту трудового договору (контракту) має право в порядку, визначеному спеціальним законом та трудовим договором (контрактом), звернутися до трудового арбітражу з приводу вирішення трудового спору, що виник із питань виконання чи тлумачення прав і обов'язків, встановлених нормативно-правовими актами з питань трудових правовідносин, нормативними актами роботодавця, трудовим договором (контрактом).

- Сторони трудового спору мають право на звернення до Національної служби посередництва та примирення з метою сприяння вирішенню розбіжностей зі спору.

- Національна служба посередництва і примирення має право на звернення до суду з метою застосування адміністративної відповідальності до сторони трудового спору, що ухиляється від своїх прямих обов'язків.

- Відмова від права на звернення до визначених у спеціальному законі осіб, інстанцій та органів за захистом є недійсною.

3.3. Проблеми та структурні компоненти порядку вирішення трудових спорів про права. Роль та компетенція НСПП щодо сприяння вирішенню трудових спорів

Трудові права та інтереси працівників гарантуються Конституцією та трудовим законодавством України. Їх захист відбувається як в індивідуальному, так і колективному порядках. Чинна система вирішення трудових спорів в Україні передбачає різні процедури для вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів.

Загальний досудовий порядок вирішення *індивідуальних трудових спорів* встановлено главою XV Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП); для окремих категорій працівників встановлено спеціальний порядок, особливості якого визначаються законами України «Про прокуратуру», «Про судоустрій та статус суддів», «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про міліцію»³¹¹ тощо.

У той же час Конституція України³¹² гарантує людині і громадянину захист її прав і свобод судом. Тому, незважаючи на те, що КЗпП передбачає досудовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів, працівник сам може обрати судовий порядок вирішення спору, який передбачений Цивільним процесуальним кодексом України, Кодексом адміністративного судочинства України та в окремих випадках Господарським кодексом України³¹³. Правозастосування трудового законодавства відбувається також із урахуванням постанов Верховного Суду України.

³¹¹ Кодекс законів про працю України : нормативні документи з урахуванням останніх змін в редакції станом на 06.07.2011 р. – Суми : ТОВ "ВВП НОТІС", 2011. – 87 с.; Про прокуратуру: Закон України 5 листопада 1991 р. № 1789-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. -1991. - № 53. - Ст.793.; 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.; Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 р. № 3724-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 52. – Ст. 499.; Про міліцію: Закон України : від 20 грудня 1990 р. № 356-IV // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 4. – С. 20.

³¹² Конституція України [Електронний ресурс] : від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>. – Назва з екрану.

³¹³ Цивільний процесуальний кодекс України : від 18 березня 2004 р. № 1618-IV// Відомості Верховної Ради України. – 2004. - № 40/41, 42. - Ст.492.; Кодекс адміністративного судочинства України : від 06.07.2005 р. № 2747 // Офіційний вісник України. – 2008. – № 32. – Ст. 1918., Господарський кодекс України : від 16 січня 2003 р. № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. - № 18, № 19/20, № 21/22. – Ст.144.

Колективні трудові спори вирішуються згідно із Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів»³¹⁴ та нормативними актами Національної служби посередництва і примирення. Певні особливості, що пов'язані з актами, формами і суб'єктами соціального діалогу та впливають на вирішення колективних трудових спорів, передбачені Законами України «Про колективні договори та угоди», «Про соціальний діалог в Україні», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про місцеві державні адміністрації», «Про місцеве самоврядування в Україні»³¹⁵.

Формування системи вирішення колективних трудових спорів розпочалося із прийняттям Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», який визначив правові та організаційні засади функціонування системи заходів для їх вирішення.

З метою сприяння врегулюванню колективних трудових спорів Указом Президента України від 17 листопада 1998 року № 1258³¹⁶ було утворено постійно діючий державний орган – Національну службу посередництва і примирення. Упродовж 15 років діяльності НСПП зареєстровано понад 1900 колективних трудових спорів та 4696 вимог, висунутих найманими працівниками, профспілками в колективних трудових спорах з різних питань. Найбільша кількість таких спорів, а саме 1812, виникла на виробничому рівні, на територіальному – 68, на галузевому – 17, на національному – 5. За сприяння Національної служби при взаємодії з усіма зацікавленими органами та організаціями в ході проведення примирних процедур було вирішено та знято з реєстрації 1801 колективний трудовий спір, або майже 95% від їх загальної

³¹⁴ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

³¹⁵ Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.; Про соціальний діалог в Україні [Електронний ресурс] : Закон України від 23 грудня 2010 р. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/2862-17>. – Назва з екрану.;

Про професійні спілки та гарантії їх діяльності [Електронний ресурс]: Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>. – Назва з екрану.; Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22 червня 2012 р. № 5026-VI // Відомості Верховної Ради. – 2013. - № 22. - Ст.216.; Про місцеві державні адміністрації : Закон України від 9 квітня 1999 р. № 586-XIV // Відомості Верховної Ради України. - 1999. - № 20/21. - Ст.190.; Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21 травня 1997 р. № 280/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. - 1997. - № 24. - Ст.170

³¹⁶ Про утворення Національної служби посередництва і примирення: Положення, затв. Указом Президента України від 17.11.1998 р. № 1258/98 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 46.

кількості. Серед галузей економіки найбільша кількість колективних трудових спорів припадає на підприємства, установи і організації машинобудування – це 333 спори, або 17,5%, житлово-комунального господарства – 303 (15,9%), освіти – 222 (11,7%), транспорту – 201 (10,6%), вугільної галузі – 192 (10,1%). На думку Голови НСПП О.Я. Окіса, статистика страйків та колективних припинень роботи впродовж 2006–2012 років та в період із січня по жовтень поточного року засвідчує ефективність проведення примирних процедур. Завдяки вирішенню розбіжностей між сторонами соціально-трудова відносин цивілізованим правовим шляхом, усвідомленню і роботодавцями, і найманими працівниками переваг переговорного та примирного процесів удалося досягти стабільного зниження кількості проведених страйків. Так, статистика засвідчує, що у 2006 році їх було 32, 2007 – 24, 2008 – 13, 2011 – 12, 2012 – 11, а в поточному році – 10³¹⁷.

На жаль, кількість нормативних актів та окремі успіхи в широкомаштабній проблемі вирішення соціально-трудова спорів не забезпечили повноцінного захисту права на працю, а лише створили передумови теоретико-правового переходу «кількості в якість».

Зниження соціальної активності в питанні проведення страйків та захисту в судах, відповідно до наведеної в роботі статистики, повністю не пов'язано з успішною реалізацією захисту права на працю. Швидше спостерігається споконвічна українська ментальна філософсько-правова парадигма «терпіння та очікування», що неминуче призводить до соціального напруження, а в підсумку – може спровокувати неконтрольовані вибухи суспільної агресії.

Науковим завданням у світі сучасних глобальних та національних викликів є вироблення нового національного світогляду, пов'язаного із формуванням цивілізованого діалогу між учасниками соціально-трудова правовідносин та формування на його основі нормативно-правового забезпечення їх взаємовідносин. Це питання прямо пов'язано з розвитком рівня заробітної плати, соціальних пакетів, умов праці, унеможливлення

³¹⁷ Розмова з Олександром Окісом, головою Національної служби посередництва і примирення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.psv.org.ua/arts/intervyu/view-1910.html>. – Назва з екрану.

дискримінації тощо. Наведене зобов'язує здійснити комплексний аналіз проблем та викликів, що постають у сфері реалізації захисту права на працю.

Звиклим явищем в Україні є заборгованість із виплатою заробітної плати. Так, на 1 травня 2013 заборгованість по заробітній платі в Україні склала 1056213 тис.³¹⁸. Не здивуєш українців і виплатою заробітної плати в конвертах. Управління праці та соціального захисту населення Глухівської міської ради³¹⁹ називає основними причинами, що перешкоджають легалізації (детінізації) заробітної плати низький рівень правової культури роботодавців та найманих працівників, які погоджуються так працювати; байдужість найманих працівників за своє майбутнє та майбутнє інших членів суспільства. Рада, здійснюючи аналіз проблеми, визначає певні «переваги» тіньової заробітної плати та нелегалізованих трудових відносин для роботодавців:

- можливість отримувати надприбутки;
- повна фінансова та економічна залежність працівників від будь-яких побажань роботодавця;
- можливість використання найманої праці без укладання трудових договорів;
- неукладення колективних договорів, що призводить до правової і соціальної незахищеності найманих працівників;
- можливість уникнення відповідальності за неналежні умови праці;
- відсутність зобов'язань з охорони праці;
- можливість звільнення з роботи будь-якого працівника без будь-яких пояснень.

Подібне явище стало реальністю на українському ринку праці через сукупність обставин та причин, виявлення яких стало завданням, адекватним викликам. Наведені нижче причини, які перешкоджають розвитку трудових відносин та ефективному вирішенню трудових спорів, певною мірою є узагальненням авторської роботи в експертній групі шведсько-українського

³¹⁸ В Україні заборгованість по заробітній платі з початку року збільшилася на 18,2% [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mojazarplata.com.ua/ua/main/zarobitok/v-ukrayini-zaborgovanistq-po-zarobitni-plati-z-rochatku-roku-zbilqshilasja-na-18-2>

³¹⁹ Виводимо зарплату із тіні [Електронний ресурс] / Управління праці та соціального захисту населення Глухівської міської ради. – Режим доступу: http://glukhiv-upszn.at.ua/news/vivodimo_zarplatu_iz_tini/2013-10-

проекту, про який ішлося вище. Отже, до причин, що поглиблюють кризу правозахисної ситуації в Україні, слід віднести:

1. Непристосованість передбаченої в чинному трудовому законодавстві системи вирішення трудових спорів до реалій та потреб сучасної України:

1.1) чинний Кодекс законів про працю, прийнятий у 1971 році, концептуально не відповідає багатьом сучасним викликам на ринку праці, у тому числі й вирішенню трудових спорів. Зазначений закон приймався для соціалістичної суспільної формації і, навіть із урахуванням численних змін та доповнень, не здатний належно врегулювати трудові відносини в сучасних умовах;

1.2) порядок досудового та судового вирішення трудових спорів не набув в Україні чіткої інституалізації;

1.3) наявні порядки вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів створювалися в різні періоди формування правової системи України, тому не взаємопов'язані спільною цілісною ідеологією захисту прав залежно від предмету спору.

2. Недостатня роль сторін соціального діалогу в попередженні та вирішенні трудових спорів:

2.1) відсутність практичного інструментарію, необхідного для адекватної участі у вирішенні трудових спорів на всіх етапах;

2.2) не визначена роль соціальних партнерів у попередженні та врегулюванні індивідуальних трудових спорів;

2.3) відсутність відповідних правових норм, що сприяють попередженню виникнення трудових спорів та їх вирішенню в колективних договорах і угодах всіх рівнів;

2.4) не передбачена участь сторін соціального діалогу територіального і галузевого рівнів у врегулюванні спору на виробничому рівні;

2.5) брак професійних кадрів, матеріальних та організаційних ресурсів, особливо на рівні територіальних і галузевих організацій сторін соціального діалогу.

3. Проблеми під час вирішення індивідуальних трудових спорів:

3.1) відсутність розгалуженої, реально діючої на кожному підприємстві, в установі, організації системи вирішення індивідуальних трудових спорів комісіями з трудових спорів (КТС), які здебільшого мають «номінальний», формальний характер і практично не виконують функцій ані вирішення трудового спору по суті, ані його попередження;

3.2) відсутність обов'язкової реєстрації та достатньої статистичної інформації про індивідуальні трудові спори, особливо на етапі досудового розгляду;

3.3) невикористання в повній мірі потенціалу НСПП як можливого консультативного та організаційного органу під час вирішення індивідуальних трудових спорів.

4. Проблеми під час вирішення колективних трудових спорів:

4.1) недосконалість процедури вирішення колективних трудових спорів щодо формування і затвердження вимог найманих працівників і профспілок, визначення сторін трудового спору, моменту вступу в колективний спір, діяльності примирних органів та виконання їх рішень.

4.2) правова незахищеність працівників, які вступили в колективний трудовий спір;

4.3) недосконалий порядок відбору та організації професійного навчання трудових арбітрів і посередників та відсутність у законодавстві норм забезпечення їх прав і гарантій під час участі в роботі примирних органів і трудового арбітражу;

4.4) неврегульованість на законодавчому рівні питання фінансування процесу вирішення трудових спорів за рахунок коштів Державного бюджету, у тому числі й оплати праці трудових арбітрів, експертів, посередників;

4.5) необхідність удосконалення процедури проведення акцій протесту (у тому числі і страйків) та визначення адекватних процедур захисту трудових прав для категорій працівників, для яких існує заборона на страйк.

5. Проблеми судового розгляду трудових спорів:

5.1) розгляд індивідуальних трудових спорів судами загальної юрисдикції, адміністративними окружними судами та в окремих випадках

господарськими судами, що свідчить про відсутність цілісної системи компетентних спеціалізованих трудових судів в Україні;

5.2) відсутність спеціалізації суддів із розгляду трудових спорів у судах загальної юрисдикції;

5.3) законодавча відсутність можливості розгляду переважної частини колективних трудових спорів у судах;

5.4) незалучення уповноважених представників сторін соціального діалогу до розгляду трудових спорів у судах.

Аналіз практики вирішення трудових спорів в Україні показав відсутність цілісної ефективної системи врегулювання конфліктів та необхідність розроблення і впровадження нової системи вирішення трудових спорів. Беручи до уваги зміст вищевикладеного, у даному дослідженні пропонується комплексний підхід до системи вирішення трудових спорів, у якій один із головних видів трудових спорів в Україні матиме назву *спори про права*, що повністю відповідає міжнародним стандартам у сфері правового регулювання трудових відносин (окрім того, передбачається розгляд *спорів про інтереси*, виключно в позасудовому порядку).

Так звана альтернативна юстиція, здобула авторитет у міжнародному науковому середовищі та у практичному правозастосуванні. Викладачі Ноттінгемського університету під керівництвом професорів В. Гена та Р. Фена³²⁰, досліджуючи проблему альтернативного розгляду спорів, дійшли висновку, що звернення до примирювальних органів дозволить розвантажити суди, знизити витрати як сторін, так і держави.

Комітет міністрів Ради Європи в Рекомендаціях R (86) 12 закріпив як одне із можливих завдань судової політики держав-членів заходи з недопущення та скорочення надмірного робочого навантаження на суди³²¹. Країнам було запропоновано визначити відповідні органи, що не входять до

³²⁰ 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.

³²¹ Рекомендація № R (86) 12 Комітета міністрів державам-членам относительно мер по недопущению и сокращению чрезмерной рабочей нагрузки на суды [Електронний ресурс] : принята Комитетом министров 16 сентября 1986 г. – Режим доступу: http://ukrprison.org.ua/international_documents/1204187748. – Назва з екрану.

судової системи, до яких можуть звертатися сторони для вирішення позовних спорів на невеликі суми та з питань деяких конкретних галузей права. На нашу думку, зберігаючи наявні способи вирішення трудових спорів про права в *позасудовому* та *судовому* порядках, під час створення нової системи вирішення трудових спорів в Україні слід врахувати наявні проблеми та передбачити дієвий позасудовий порядок вирішення трудових спорів, який би був складовою цілісної гармонізованої системи, побудованої на засадах соціального діалогу.

Комплексний підхід у питанні вирішення трудових спорів дозволить уникнути фрагментарного підходу до соціально-трудоваих конфліктів та виробити таку систему вирішення трудових спорів, яка б максимально враховувала можливості переговорного процесу в цій сфері. Загострення конфлікту не сприяє здоровому соціально-трудоваому клімату. Натомість політика діалогу дозволяє мінімізувати проблемні питання та спрямувати взаємовідносини між сторонами соціально-трудоваих відносин у конструктивну сторону.

Працівник або група працівників, у разі, якщо є підстави вважати, що їх права порушені, повинні мати беззаперечне право на звернення до особи/органу, уповноваженого вирішити їхнє питання. При цьому, більшість спорів повинна вирішуватися на рівні підприємства, установи, організації шляхом переговорів. Місія держави в цьому випадку – сприяти вирішенню спору. Виробити локальну відповідність під час формування та розвитку соціально-трудоваих відносин повинні відповідні розділи колективних договорів та угод, які, на нашу думку, повинні мати обов'язковий розділ щодо вирішення колективних трудових спорів.

Широкі можливості для сторін соціально-трудоваих відносин створюються у випадку організації на територіальному та галузевому колективно-договірному рівні інституцій професійної допомоги розв'язання соціально-трудоваих конфліктів виробничого рівня. Якщо на рівні галузі на постійній основі працюватимуть професійні переговорники, досвідчені юристи, які можуть у випадку необхідності долучатися до вирішення трудового спору,

це може стати внутрішнім додатковим ресурсом для ефективного вирішення спору поза межами звернення до юрисдикційних органів.

У будь-якому випадку переговори між сторонами трудових відносин є найважливішим етапом трудового спору, оскільки від їх результату залежить не лише факт вирішення спору, а й ефективне використання державних коштів, що витрачаються на цей процес у разі звернення до юрисдикційних органів.

Можливість звернення до суду і надалі повинна залишатися безспірним правом для сторін соціально-трудова правовідносин. Але й суд, вирішуючи трудові спори, повинен зважати на ресурс примирювальних процедур та передбачати можливість залучення на досудовій стадії судового провадження трудового посередника (медіатора).

Відповідно до загальновизнаного поділу трудових спорів на спори про права та спори про інтереси предметом (сферою вирішення) спорів про права є трудові спори, що виникають з приводу порушених, невизнаних або оспорюваних трудових прав та свобод. Ураховуючи зарубіжний досвід, спори про права виникають не лише у випадку неналежного виконання нормативно-правових актів, колективних угод, нормативних актів роботодавця, трудових договорів (контрактів), а й неналежного їх тлумачення. Тому необхідно передбачити можливість тлумачення судом або трудовим арбітражем (якщо це передбачено в договорі) спірних моментів соціально-трудова відносин.

Ураховуючи специфіку діяльності окремих категорій працівників, вбачається доцільним зберегти для них можливість спеціального порядку вирішення трудових спорів, особливості якого визначаються законами України «Про прокуратуру», «Про судоустрій та статус суддів», «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про міліцію» тощо.

Позасудовий порядок вирішення трудового спору повинен мати добровільний характер та регулюватися договірним способом, а соціальний діалог повинен набути суспільного визнання та прискорити процес суспільного «дорослішання» в частині диспозитивного регулювання соціально-трудова правовідносин. Прискорити цей процес, надати кваліфіковану консультативну допомогу та спрямувати конфліктні стосунки до їх найшвидшого вирішення є

непростою місією, яку держава, з огляду на функціональне призначення, покладає на відповідні адміністративні органи. Одним із таких юрисдикційних органів є НСПП. Розглянемо правовий статус НСПП з позиції критеріїв, якими власне і характеризується державна влада.

1. Легальність (законність) та легітимність державного органу.

Легальність та легітимність влади – це поняття, які не є синонімами. *Легальність* (законність) влади свідчить про юридичне обґрунтування влади та її відповідність правовим нормам, у яких визначені повноваження державного органу. *Легітимність* означає якість взаємовідносин влади і підвладних осіб, яке виражається в добровільному визнанні цінностей влади, у її праві здійснювати управління. Це довіра та обґрунтування влади, що є її моральною складовою.

Легальну складову діяльності НСПП визначено в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року №137/98-ВР (далі Закон) та Положенні про Національну службу посередництва і примирення (далі – Положення), затвердженим Указом Президента України від 17.11.1998 року №1258/98³²².

Відповідно до частини першої статті 15 вищеназваного Закону з метою сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному їх розв'язанню, здійснення посередництва і примирення таких спорів (конфліктів) Президентом України утворюється Національна служба посередництва і примирення. У п. 1. Положення, закріплено, що НСПП є постійно діючим державним органом, створеним Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів).

Легітимність НСПП підтверджується авторитетом служби. Упродовж 2012 р. НСПП було зареєстровано 102 колективних трудових спори (два – на територіальному, 100 – на виробничому рівнях), з яких 72 спори (70,6%) – з причин заборгованості з виплати заробітної плати та порушення термінів

³²² Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.; Про утворення Національної служби посередництва і примирення : положення, затв. Указом Президента України від 17.11.1998 р. № 1258/98 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 46.

виплати поточної заробітної плати. Найманими працівниками було висунуто 237 вимог, 95 з яких (40,1%) стосувалися саме погашення заборгованості із заробітної плати та своєчасної її виплати. Загалом у 2012 р. НСПП сприяла вирішенню 191 колективного трудового спору (182 спори – на виробничому, сім – на територіальному, два – на галузевому рівнях), безпосередніми учасниками яких стали 1,1 млн. працівників 5 572 підприємств, установ, організацій. У 2012 р. за сприяння НСПП було знято з реєстрації 88 спорів (один спір – на територіальному, 87 – на виробничому рівнях) та 233 вимоги найманих працівників, 75 з яких (32,2%) стосувалися погашення заборгованості із заробітної плати та своєчасної її виплати. Також упродовж 2012 р. НСПП з метою запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) продовжувала вживати заходи щодо усунення чинників, які призвели до ускладнення стану соціально-трудова відносин у 660 випадках (657 випадків – на виробничому, три – на територіальному рівнях) на 758 підприємствах³²³.

2. Публічно-правовий характер. Відомо, що державна влада – це публічно-політичний взаємозв'язок між суб'єктами правовідносин, пов'язаний із керуванням та підпорядкуванням та забезпечений державним примусом.

Специфіка НСПП у цьому процесі полягає в тому, що характер діяльності НСПП є більше регулятивним, ніж пов'язаним із «керуванням та підпорядкуванням» у «чистому» вигляді. При цьому НСПП як орган, що є складовою державного апарату, здійснює як правозастосовну, так і правотворчу діяльність.

Відповідно до змісту Закону України від 11 вересня 2003 року № 1160-IV «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності» державна регуляторна політика у сфері господарської діяльності (далі – державна регуляторна політика) – це напрям державної політики, спрямований на вдосконалення правового регулювання господарських відносин, а також адміністративних відносин між регуляторними органами або іншими органами державної влади та суб'єктами господарювання, недопущення прийняття економічно недоцільних та неефективних регуляторних актів,

³²³ Окіс О. Я. Шляхи до врегулювання колективних трудових спорів / О. Я. Окіс // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2013. – № 5/6. – С. 4-10.

зменшення втручання держави в діяльність суб'єктів господарювання та усунення перешкод для розвитку господарської діяльності, що здійснюється в межах, у порядку та у спосіб, що встановлені Конституцією та законами України³²⁴.

Публічно-правовий характер служби підтверджується і правотворчою (нормотворчою) роботою НСПП, яка спрямована на розроблення і затвердження в межах своєї компетенції нормативних актів щодо діяльності НСПП та здійснення примирних процедур. За результатами нормотворчої діяльності затверджено і включено до юридичної інформаційно-пошукової системи «Законодавство» понад 2500 нормативних актів (нормативних наказів, положень, інструкцій, регламентів, правил тощо)³²⁵.

Важливо, що НСПП, здійснюючи свої повноваження, виступає від імені всього суспільства (народу), має «публічну» основу для своєї діяльності – державне майно, утримується за рахунок державного бюджету тощо.

3. Здійснюється спеціально уповноваженими особами. Відповідно до п. 2 Указу Президента України від 17 листопада 1998 р., № 1258/98 голову Національної служби посередництва та примирення було прирівнено за умовами оплати праці, матеріально-побутового забезпечення, медичного та транспортного обслуговування до голів державних комітетів, його заступника – до заступника голови державного комітету, інших працівників – до відповідних категорій посад державних комітетів. Згідно із зазначеним Указом Президента України працівники НСПП отримали статус державних службовців із відповідним фінансуванням із державного бюджету.

4. Має адміністративно-територіальний поділ (систему органів). Відповідно до Указу Президента України від 17 листопада 1998 р., № 1258/98 було забезпечено створення структури НСПП, включаючи регіональні

³²⁴ Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності : Закон України від 11 вересня 2003 р. № 1160-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 9. – Ст. 79.

³²⁵ 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.

відділення³²⁶. На даний момент НСПП має центральний апарат та 25 відділень НСПП в Автономній Республіці Крим та областях, які є юридичними особами і діють у межах повноважень, визначених Положенням про Національну службу посередництва і примирення та Положеннями про відділення³²⁷.

5. Спирається на державний примус. Основними завданнями НСПП є сприяння взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними; прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх вирішенню; здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). НСПП опосередковано використовує державний примус, як такий. Відповідно до п. 6 Положення про Національну службу посередництва та примирення, затвердженого Указом Президента України від 17 листопада 1998 року № 1258/98, НСПП в межах своїх повноважень приймає рішення, які мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору (конфлікту), відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування. Таким чином, хоча сторони трудового спору і повинні розглядати рішення НСПП, проте останні мають рекомендаційний характер.

Таким чином, НСПП, застосовуючи владно-державні повноваження, наділена достатньою компетенцією у сфері сприяння вирішенню соціально-трудова конфліктів. Саме цей орган, з огляду на наведену характеристику, є головним претендентом на виконання юрисдикційної місії сприяння у вирішенні трудових спорів у позасудовому порядку.

У подальшому інституціональний розвиток НСПП – збільшення потенціалу та організаційних, правових, економічних і кадрових можливостей НСПП у системі вирішення трудових спорів повинен створити ефективний механізм вирішення трудових спорів на основі найкращих європейських

³²⁶ Про утворення Національної служби посередництва і примирення : положення, затв. Указом Президента України від 17.11.1998 р. № 1258/98 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 46.

³²⁷ Структура НСПП [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nsp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=category&id=12&Itemid=6. – Назва з екрану.

стандартів та досвіду, згідно з якими організації роботодавців та профспілки відіграватимуть важливу роль і нести будуть серйозну відповідальність у здійсненні соціального діалогу та вирішенні спорів, а держава забезпечуватиме основні правила і засоби остаточного їх вирішення.

Визначивши проблеми, перспективи та інституційне забезпечення позасудового порядку вирішення спору про права, звернемо увагу на його окремі структурні компоненти, без яких порушується цілісне сприйняття нової системи вирішення трудових спорів. Визначаючи порядок вирішення спору про права, концептуальними питаннями постають такі, як момент виникнення спору та правовий статус сторін трудового спору.

Першим постає питання правового регулювання моменту виникнення трудового спору про права. Чи виникає трудовий спір у разі, якщо працівник (або група працівників) вважає, що його право порушене? На нашу думку, саме звернення працівника до роботодавця ще не є спором, оскільки останній може задовольнити вимоги працівника повністю або частково. Окрім того, можливою є ситуація, коли працівник відмовиться від подальшого розгляду його питання, навіть якщо роботодавець не задовольнив повністю або частково його вимог. У цих випадках спір не виникає. З огляду на вищенаведене, складовими моменту виникнення трудового спору є:

1. Наявність попередніх консультацій між сторонами трудового спору з питань, що становлять предмет трудового спору;
2. Факт повного або часткового невирішення спірного питання іншою стороною.
3. Волевиявлення однієї зі сторін трудового спору щодо продовження його офіційного розгляду та подання про це письмового звернення.

Виникнення трудового спору зобов'язує уповноважений орган/особу належним чином відреагувати на наявні претензії. На даний момент, у разі виникнення індивідуального трудового спору останній може отримати перспективу вирішення в Комісії з трудових спорів (далі – КТС) або суді. Колективний трудовий спір вирішується залежно від особливостей його предмета примирювальною комісією та трудовим арбітражем. Сама відсутність

офіційної статистики про кількість вирішення трудових спорів КТС уже є фактом, який підтверджує її діяльність швидше як виняток, ніж правило. Завдяки діяльності НСПП краща ситуація і з вирішенням колективних трудових спорів, що підтверджується статистичними даними, наведеними вище. Але аналіз предмета більшості вказаних спорів примушує зробити невтішні висновки. Адже колективний трудовий спір здебільшого виникає в разі заборгованості з виплати заробітної плати, а не через покращення умов праці боротьбу з дискримінаційними явищами, оплатою праці в «конверті» тощо. Яким чином вирішуються наявні протиріччя в соціально-трудових правовідносинах? Відповідь очевидна. Шляхом переговорів. Переговори вже сьогодні є неофіційним етапом вирішення трудового спору, який здебільшого завершується не розпочавшись, адже роботодавець або вирішує заявлені претензії працівника (групи працівників), або не вирішує. Натомість невирішення проблемного питання не призводить до подальшої ескалації конфлікту не тому, що він вирішений, а через відсутність ефективних механізмів його розв'язання. На наше глибоке переконання, підтверджене експертною діяльністю, першим і найважливішим етапом трудового спору про права є переговори, які заслуговують на визнання та надання офіційного статусу.

Таким чином, трудовий спір про права виникатиме з моменту, коли одна сторона звернулася до іншої сторони з письмовою вимогою про розгляд невирішених розбіжностей, що не були врегульовані під час попередніх консультацій і становлять предмет трудового спору, шляхом проведення переговорів про права для вирішення його по суті.

У випадку звернення однієї сторони трудових правовідносин до іншої з питань, які, на думку заявника, потребують вирішення, інша сторона повинна мати зобов'язання відреагувати на це звернення. Інше питання, що відповідь на це звернення не може носити «моментальний» характер. Іноді стороні потрібен час для пошуку способу вирішення питання, з'ясування обставин справи тощо. Саме тому законодавець повинен передбачити таку можливість для сторони спору. З іншого боку, слід уникати «затягування» переговорів, вони повинні

відбуватися в розумні строки, які повинні обговорюватися та встановлюватися на початку переговорів. З цієї ж причини перерви під час переговорів повинні бути обґрунтованими та можуть проводитися лише за узгодженням сторін.

Різний рівень правової обізнаності та культури сторін трудового спору не повинен обмежувати право на звернення та вирішення спірного питання у встановлений спосіб. Тому вже на цьому етапі слід передбачити можливість владно-вольового втручання юрисдикційного органу, до компетенції якого віднесено й право застосувати юридичну відповідальність до сторони-порушника.

Якщо сторона ухиляється від переговорного процесу за розглядом відповідного обґрунтованого звернення сторони трудового спору, НСПП (органу, правовий статус розглянуто вище) повинна мати право виступити з ініціативою застосування до такої сторони адміністративної відповідальності. Рішення про застосування адміністративної відповідальності повинно прийматися за поданням НСПП в судовому порядку.

Сторони під час переговорів повинні бути обізнані із правом на звернення за консультацією або з інших підстав до спеціально уповноваженого державного органу (НСПП). Подібна можливість, окрім консультативно-інформаційної функції, може дисциплінувати сторони від початку спору та спрямувати до конструктивних переговорів. До того ж НСПП здійснює і методичну функцію, адже сторони, маючи за обов'язок вести переговори, можуть бути не підготовленими до цього процесу. НСПП повинна в разі необхідності забезпечити сторони методичними матеріалами, які б, окрім іншого, допомогли сторонам в обговоренні предмета спору про права, в заслуховуванні аргументів сторін та виробленні власних варіантів вирішення спору.

У багатьох випадках під час переговорного процесу було б бажаним належне представництво працівника. Найчастіше подібне представництво здійснюють професійні спілки. Проте не на кожному підприємстві існує професійна спілка. Окрім того, професійна спілка може відмовитися від участі в переговорах, вважаючи, наприклад, предмет спору безперспективним для

вирішення. Тому слід передбачити можливість представляти інтереси працівника, крім нього самого, також іншій, уповноваженій ним особі.

Під час участі автора у шведсько-українському проекті, пов'язаному з вирішенням трудових спорів в Україні, українським експертам був представлений шведський досвід, відповідно до якого сторони мають можливість залучити до переговорного процесу досвідчених переговорників із вищого (галузевого) рівня. Шведська модель передбачає три рівні вирішення спору: рівень підприємства, рівень галузі, трудовий суд. Якщо спір не вдається врегулювати на місцевому рівні, будь-яка з місцевих сторін вправі передати справу галузевій організації роботодавців або профспілці. Галузева організація має право запросити на переговори представників протилежної сторони. Остання зобов'язана вступити в переговори протягом двох тижнів (якщо сторони не ухвалили інше рішення)³²⁸. На нашу думку, подібний досвід є вкрай позитивним з позиції не лише вирішення трудових спорів, а й можливості інституціалізації організацій профспілок та роботодавців галузевого та територіального рівнів. З огляду на це, пропонуємо врахувати шведську практику під час формування нової системи вирішення трудових спорів в Україні.

Доцільним видається положення щодо врахування зазначеної можливості у спеціальному договорі або в колективному та трудовому договорі. До речі, виправданим є, на нашу думку, внесення змін до Закону України «Про колективні договори та угоди» положення, яке б доповнило зміст колективного договору, угоди розділом про порядок вирішення трудових спорів. Згодом практика напрацює уніфіковані пропозиції щодо такого розділу, що значно полегшить сторонам трудового спору розв'язання соціальних конфліктів.

Отже, слід передбачити в порядку, визначеному трудовим договором (контрактом), колективним договором (угодою) або спеціальною угодою про порядок вирішення трудового спору можливість залучення до вирішення трудового спору представників організацій профспілок і роботодавців вищого рівня: представників галузевих організацій профспілок/роботодавців до

³²⁸ Труген Й. Вирішення правовий спорів у Швеції : Resolution of Labour Disputes Ukraine / Й. Труген. – Стокгольм, 2013. – 19 с.

вирішення спору на підприємстві; представників національних профспілок і об'єднань організацій роботодавців – до вирішення спору на галузевому рівні.

У разі, якщо переговори завершуються прийняттям рішення про вирішення спору, останнє повинно отримати документальну форму. Це може бути протокол або угода. Важливо, що після її підписання, сторони повинні мати за обов'язок виконувати домовленості, яких досягнуто за результатами переговорів.

Таким чином, у разі виникнення трудового спору повинен існувати належний механізм його вирішення, який би передбачав відповідні ситуації способи розв'язання соціально-трудового конфлікту. Першим і головним способом вирішення трудового спору в позасудовому порядку є переговори. У разі, якщо переговори не є результативними, трудовий спір може перейти в іншу площину правового регулювання. Особа (група осіб), право якої порушено, може звернутися до суду. Але, на нашу думку, суд повинен передбачати «крайню» можливість захисту соціально-трудових прав, адже звернення до нього пов'язано з необхідністю дотримання формальних процедур, які в більшості трудових спорів є занадто обтяжливими.

Сторони трудових правовідносин повинні мати можливість звернутися до альтернативного компетентного органу, який оперативно і якісно виконає завдання, пов'язане із вирішенням трудового спору. Сьогодні є всі підстави стверджувати, що таким органом повинен стати трудовий арбітраж. Функціонувати трудовий арбітраж повинен на базі НСПП, компетенція якої дозволяє організувати діяльність позасудового органу на належному рівні. Для ефективної діяльності Комісіям з трудових спорів, на нашу думку, забракло саме державної опіки. Тому цей орган має всі перспективи на «оновлену трансформацію» у вигляді трудового арбітражу.

Зазначений підхід повністю збігається з міжнародною практикою. Відповідно до Рекомендації МОП № 130 щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення, для здійснення здорової політики в галузі кадрів та вирішення соціальних питань, що стосуються працівників на підприємстві, адміністрація повинна до прийняття рішень співпрацювати з представниками

працівників. Для цього, як загальне правило, спочатку вживаються спроби врегулювати скаргу шляхом прямих переговорів між зацікавленими працівниками – незалежно від того, чи користується він допомогою іншої особи чи ні – та його безпосереднім керівником³²⁹. Відповідно до Рекомендації МОП № 130 в тих випадках, коли такі спроби не призводять до згоди або коли характер скарги такий, що безпосереднє обговорення між зацікавленими працівниками і його безпосереднім керівником не є доцільним, працівник повинен мати право на розгляд своєї скарги однією чи декількома вищими інстанціями залежно від характеру скарги та структури і розміру підприємства³³⁰.

Відповідно до ст.6 Європейської соціальної хартії (переглянутої) для забезпечення ефективного реалізації права на колективні переговори сторони зобов'язуються:

1. Заохочувати консультації працівників та підприємців;
2. Заохочувати там, де це необхідно та можливо, створення механізму колективних переговорів між підприємцями або підприємницькими організаціями та організаціями працівників з метою регулювання умов праці шляхом колективних договорів;
3. Заохочувати формування та застосування раціонального механізму примирення та добровільного арбітражу для вирішення трудових спорів³³¹.

4. Зауважимо, що позасудовий порядок вирішення трудових спорів має добровільний характер. Але в ускладнених випадках соціально-трудового конфлікту повинен існувати механізм відповідного державного реагування. На нашу думку, служба повинна мати повноваження щодо реагування на особливо складну ситуацію, пов'язану із вирішенням трудових спорів про права. Зокрема, у випадку трудового спору, що має особливо складний характер, великий обсяг, трудовий спір може вирішуватися за допомогою *комісії з розслідування трудового спору*, до складу якої за призначенням НСПП повинні

³²⁹ 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.

³³⁰ Там само.

³³¹ Європейська соціальна хартія (переглянута) [Електронний ресурс], Страсбург, 3 травня 1996 року. – Режим доступу: <http://conventions.coe.int/Treaty/EN/Treaties/PDF/Ukrainian/163-Ukrainian.pdf>. – Назва з екрану.

бути включені авторитетні особи, спеціалісти у вирішенні даного виду спору. Випадки створення такої комісії повинні мати обмежений характер, проте в разі її створення повинна бути передбачена форма завершення її діяльності. Найочікуванішим результатом є вирішення спору. Окрім того, слід передбачити, що після завершення дії комісії, остання готує офіційний звіт-повідомлення, що за узгодженням зі сторонами підлягає оприлюдненню.

В інших випадках спори про права повинні вирішуватися за допомогою переговорів та трудового арбітражу. Звернення до НСПП за розглядом спору трудовим арбітражем свідчить про те, що переговори не врегулювали спір, а отже, виникає необхідність застосувати компетенції такого юрисдикційного органу, як трудовий арбітраж.

На нашу думку, важливим моментом на цьому етапі є визначення порядку проведення трудового арбітражу. Організуючого та регламентного характеру в цьому питанні повинен набути арбітражний договір. Зазначена угода повинна врахувати положення чинних нормативних актів та колективного або трудового договору щодо вирішення трудового спору в позасудовому порядку. Арбітражна угода, окрім уточнювального характеру порядку вирішення спору, встановлює взаємну відповідальність сторін спору. У п.2.2 даної монографії під час розгляду принципів позасудового вирішення трудових спорів зверталась увага на принцип безоплатного вирішення спору в цьому випадку. Проте, з цього правила повинні бути винятки. Сторони долучаються до формування складу трудового арбітражу, обираючи кандидатури з відповідного Реєстру НСПП. Трудовим арбітром повинна бути особа, компетенція якої не викликає сумнівів. Це, як правило, особа, яка має достатній життєвий та професійний досвід у сфері соціально-трудова відносин, зокрема у сфері проблеми, з якої виник трудовий спір. Процедурно ця особа повинна пройти відповідну фахову підготовку, про що мати посвідчення встановленого зразка та бути включеною до Реєстру трудових арбітрів, який формується НСПП. Слід передбачити право сторін трудового спору рекомендувати НСПП для залучення до трудового арбітражу іншу, компетентну, на думку сторін трудового спору, особу. З огляду на те, що успіх

вирішення спору залежить і від того, чи довіряють сторони трудовим арбітрам, пропозицію сторін слід розглянути та за можливості прийняти. Але в такому випадку сторони повинні бути готовими нести додаткову фінансову відповідальність за залучення такої особи до вирішення спору, про що повинно бути зазначено в арбітражній угоді. Такий підхід продиктований необхідністю формувати відповідальне ставлення сторін до можливих правових наслідків.

Домовляючись про процедуру вирішення трудового спору, сторони повинні мати право на встановлення важливих для них спільно визначених особливостей ведення трудового арбітражу, що частково може відрізнятися від положень спеціального Закону. Але про це повинно бути зазначено у відповідній угоді, оформленій у короткий, але достатній для цього строк. Якщо сторони не мають суттєвих пропозицій щодо порядку вирішення трудового спору трудовим арбітражем, вони можуть погодитися з розробленим загальним регламентом трудового арбітражу, затвердженим НСПП в установленому порядку.

З часом, у випадку необхідності, НСПП може сформувати штат трудових арбітрів, які працюватимуть у службі на постійній основі, але здебільшого трудові арбітри тимчасово залучатимуться (*ad hoc*) до вирішення трудового спору про права.

Ураховуючи те, що трудовий арбітраж має колегіальний характер, принциповим є момент злагодженої роботи трудових арбітрів. Взаєморозуміння повинно відбутися ще на початку діяльності трудових арбітрів. За нашими пропозиціями, з метою розгляду трудового спору трудовий арбітраж має бути сформований із трьох арбітрів. При цьому доцільним видається підхід, коли кожна зі сторін призначатиме одного арбітра із Реєстру трудових арбітрів, а двоє в такий спосіб призначених – Головуючого трудового арбітра. Зазначений порядок відразу встановить елемент взаємного відповідального ставлення трудових арбітрів до процедури вирішення спору, виробить конструктивний підхід у цьому процесі. Втручання НСПП на цьому етапі виявляється доцільним лише в тому випадку, якщо сторони у строк, передбачений спеціальним законом, не досягнуть згоди про кандидатуру головуючого або у

випадку, якщо трудовий арбітр не може брати участь у трудовому спорі за станом здоров'я або з інших поважних причин. У такому випадку НСПП повинна застосовувати всі необхідні дії щодо заміни трудового арбітра.

Окрім того, НСПП повинна мати орган, покликаний компетентно допомагати трудовому арбітражу вирішувати спір. На нашу думку, таким органом може бути секретаріат. Подібна практика, коли саме компетентний персонал надає юридичні та організаційні послуги до, під час та після вирішення спору, зустрічається в таких країнах, як Франція або Росія. На нашу думку, секретаріат НСПП повинен приймати звернення від відповідних осіб, перевіряти документи, надані сторонами разом із заявою, повідомляти іншу сторону про заявлені вимоги щодо предмета спору, вносити відомості про трудовий спір у день подання звернення до НСПП до Державного реєстру трудових спорів, надавати консультації щодо укладення арбітражної угоди, повідомляти про час і місце засідання трудового арбітражу, вести протокол засідань трудового арбітражу тощо.

Ураховуючи принцип конфіденційності, слухання справи трудовим арбітражем повинно відбуватися в закритих арбітражних засіданнях за участю сторін трудового спору. За згодою сторін трудового спору та трудового арбітражу у слуханні можуть брати участь особи, що не беруть участі в засіданні.

Спеціальний закон про порядок вирішення трудових спорів повинен визначати загальні засади проведення трудового арбітражу, серед яких є особливості встановлення процесуальних строків, оплати праці трудових арбітрів, порядок дії трудового арбітражу у випадку нез'явлення сторін трудового спору на засідання, допуск до розгляду спору третіх осіб, обґрунтування та порядок доказування сторонами своїх позицій, здійснення оцінки наданих доказів, порядок відкладення та припинення розгляду справи, укладення мирової угоди між сторонами спору, винесення рішення трудового арбітражу та загальні засади звернення сторін до суду. При цьому деталізація судового порядку вирішення трудових спорів про права повинен визначатися в

Цивільно-процесуальному кодексі України, який зокрема встановлюватиме те, що:

- трудові спори про права розглядатимуться судами загальної юрисдикції на засадах спеціалізації у скорочені строки судового розгляду;
- залежно від змісту позовних вимог трудовий спір розглядатиметься суддею одноосібно або колегіально у складі з народними засідателями, які пропорційно представлені сторонами найманих працівників та роботодавців. Спори щодо виконання і тлумачення колективних угод розглядатимуться судом у складі з народними засідателями, які пропорційно представлені сторонами найманих працівників та роботодавців і мають досвід із соціально-трудомих питань;
- на попередньому судовому засіданні за ухвалою суду можуть встановлюватися досудові примирні процедури з обов'язковим залученням трудового посередника (медіатора) з трудових спорів. Трудовий посередник із трудових спорів призначається судом із відповідного Реєстру з урахуванням рекомендацій НСПП;
- суд скасовуватиме рішення трудового арбітражу у виняткових випадках, передбачених ЦПК (якщо справа була непідвідомча трудовому арбітражу, під час вирішення питання, що не було предметом спору, якщо справа вирішена трудовим арбітражем, створеним із порушенням закону тощо);
- рішення суду з трудових спорів про права передбачатиме його негайне виконання.

Підсумовуючи вищенаведене, зазначимо, що спори про права є одним із видів трудових спорів, які повинні вирішуватися в судовому та позасудовому порядках. При цьому позасудовий порядок носить добровільний характер та визначається у спеціальному договорі або колективній угоді (договорі), трудовому договорі. Особливості вирішення трудових спорів повинні визначатися у спеціальному законі про порядок вирішення трудових спорів та Цивільному процесуальному кодексі України (із відповідним змінами).

3.4. Спори про інтереси як складова комплексної системи вирішення трудових спорів

Відповідно до ст.1 ЦПК України завданнями цивільного судочинства є справедливий, неупереджений та своєчасний розгляд і вирішення цивільних справ з метою захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб, інтересів держави. Фактично ЦПК України визнає можливість судового захисту інтересу особи. І.Е. Берестова справедливо звертає увагу на те, що поняття «інтерес» зустрічається по тексту ЦПК України 91 раз, разом з тим у його тексті неможливо однозначно визначити, що ж виступає змістом цієї категорії³³².

У рішенні Конституційного Суду України від 01.12.2004 р. у справі щодо офіційного тлумачення окремих положень ч. 1 ст. 4 УПК України (справа про охоронюваний законом інтерес) вказано, що інтерес може бути як охоронюваним, тобто таким, що не захищається ні законом, ні правом, не повинен задовольнятися чи забезпечуватися ними, оскільки такий інтерес спрямований на ущемлення прав і свобод інших фізичних та юридичних осіб, обмежує захищені Конституцією та законами України інтереси суспільства, держави чи «всіх співвітчизників» або не відповідає Конституції чи законам України, загально визнаним принципам права. ... і суб'єктивне право, і пов'язаний із ним інтерес є дозволами. Але перше є особливим дозволом, тобто дозволом, що відображається у відомій формулі: «Дозволено все, що передбачено у законі», а друге – простим дозволом, тобто дозволом, до якого можна застосовувати не менш відоме правило: «Дозволено все, що не забороняється законом». Інтерес, навіть перебуваючи під охороною закону чи права, на відміну від суб'єктивного права, не має такої правової можливості, як останнє, оскільки не забезпечується юридичним обов'язком іншої сторони. Законний інтерес відбиває лише легітимне прагнення свого носія до того, що не заборонено законом, тобто тільки його бажання, мрію, потяг до нього, а отже, і не юридичну, а фактичну (соціальну) можливість. Це прагнення в межах сфери

³³² Проблеми оптимізації цивільного процесу в Україні : монографія / І. Е. Берестова, С. С. Бичкова, В. І. Бобрик [та ін.] ; за ред. академіка НАПрН України О. Д. Крупчана. – К. : НДІ приватного права і підприємництва НАПрН України, 2011. – С. 67.

правового регулювання до користування якимось конкретним матеріальним або нематеріальним благом. Відмінність такого блага від блага, яке охоплюється змістом суб'єктивного права, полягає в тому, що користування благом, на яке особа має право, визначається можливістю в рамках закону, а до якого має законний інтерес – без вимог певних дій від інших осіб або чітко встановлених меж поведінки. Отже, поняття «охоронюваний законом інтерес», що вживається в частині першій ст. 4 ЦПК та інших законах України в логічно-смісловому зв'язку з поняттям «права» (інтерес у вузькому розумінні цього слова) означає правовий феномен, який: а) виходить за межі змісту суб'єктивного права; б) є самостійним об'єктом судового захисту та інших засобів правової охорони; в) має на меті задоволення усвідомлених індивідуальних і колективних потреб; г) не може суперечити Конституції і законам України, суспільним інтересам, загальновизнаним принципам права; д) означає прагнення (не юридичну можливість) до користування в межах правового регулювання конкретним матеріальним та/або нематеріальним благом; є) розглядається як простий легітимний дозвіл, тобто такий, що не заборонений законом. Охоронюваний законом інтерес регулює ту сферу відносин, заглиблення в яку для суб'єктивного права законодавець вважає неможливим або недоцільним³³³.

І. В. Венедиктова, розглядаючи категорію «інтерес» у цивільному праві, розуміє її як сукупність таких явищ: 1) прагнення набути матеріальні та (або) нематеріальні блага; 2) прагнення можна вирізнити з розуміння об'єктивного права; 3) воно не відбите в позитивному законодавстві у формі суб'єктивних прав; за юридичним засобом відтворення таке прагнення виступає простим легітимним дозволом задовольняти потреби, що не суперечить чинному законодавству³³⁴. С. В. Михайлов розуміє категорію «інтерес» як «об'єктивну категорію, що за формою являє собою суспільні відносини. ... Змістом цих

³³³ Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням 50 народних депутатів України щодо офіційного тлумачення окремих положень частини першої статті 4 Цивільного процесуального кодексу України (справа про охоронюваний законом інтерес) : від 01.12.2004 р. № 18-рп/2004 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 50. – Ст. 67.

³³⁴ Страницы Харьковской цивилистики : в 3-х ч. Ч. 2 : Лучшие работы кафедры гражданско-правовых дисциплин за 2009/2010 учебный год / под общ. ред. И. В. Венедиктовой и М. Н. Беревено. – Х. : ХНУ им. В. Н. Каразина, 2010. – 216 с.

відносин є потреба, що має соціальний характер (значення), що власне і робить її інтересом»³³⁵.

І.Е. Берестова пропонує введення наступних «критеріїв розмежування процесуальних інтересів від суб'єктивних цивільних процесуальних прав:

1) категорія «процесуальні інтереси», на відміну від суб'єктивного цивільного процесуального права, формально безпосередньо не закріплена в процесуальному законі. Припущення про неї в тексті процесуального закону можна вивести лише з контексту конкретно взятої норми;

2) процесуальні інтереси більш рухливі, їм властива варіативність – можливість змінюватися і доповнюватися, відповідаючи вимогам моменту розвитку процесу і модифікації його процесуальної форми;

3) незважаючи на те, що цей засіб також являє собою правовий дозвіл, ступінь її гарантованості нижче суб'єктивних цивільних процесуальних прав. Правова природа процесуальних інтересів обумовлює особливість їх реалізації в цивільному процесі. Диспозиції процесуальних норм, які передбачають можливість їх реалізації, мають характер простого правового дозволу, не забезпеченого процесуальним обов'язком іншого суб'єкта процесу вчиняти дії, спрямовані на його задоволення. Разом з тим, відсутність елемента забезпеченості зовсім не применшує значущості процесуальних інтересів, оскільки навіть у цьому випадку вони дозволяють учасникам процесу виступати в ролі «архітектора» процесуальної діяльності протягом усього розгляду і вирішення справи судом;

4) процесуальні інтереси помітно відрізняються за змістом. Тут немає тріади правомочностей, які проявляються у змісті суб'єктивного цивільного процесуального права: право на власні дії, право вимагати певної поведінки від зобов'язаної особи, право звертатися за захистом до органів державної влади.

Зміст даної категорії складається з двох елементів: 1) можливості, що характеризується простим юридичним дозволом здійснювати в процесі юридично значущі дії і 2) можливості звертатися з метою їх санкціонування до

³³⁵ Михайлов С. В. Категорія інтереса в російском гражданском праве / С. В. Михайлов. – М. : «Статут», 2002. – С. 23.

суду. Тому ці елементи не мають у процесі суворо гарантованих можливостей»³³⁶.

Об'єктивно можливість вирішення трудового спору про інтереси вже передбачена Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»³³⁷, зокрема ст. 2 в частині предмета колективного трудового спору, що виникає щодо а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди.

На даний момент спори про інтереси носять колективний характер та вирішуються в позасудовому порядку. Подібний підхід підтримується і в зарубіжній практиці, адже в більшості країн спори про інтереси вирішуються виключно в позасудовому порядку. За міжнародною практикою трудові спори про інтереси вирішуються до допомогою медіаторів – трудових посередників.

Останнім часом з'являється чимало досліджень з приводу проведення медіації. Російська дослідниця С.І Калашнікова підготувала ґрунтовну роботу про медіацію у сфері цивільної юрисдикції та запропонувала наступне її визначення: *медіація* – це самостійний позаюрисдикційний спосіб урегулювання правового спору шляхом переговорів сторін за сприяння нейтральної особи – медіатора³³⁸. При цьому автор наголошує на двох компонентах медіації: переговорах сторін та діяльності медіатора (медіаційної технології). У запропонованому визначенні медіація визначається як позаюрисдикційний спосіб урегулювання правового спору. Очевидно автор здійснює наголос на незалежному статусі медіатора. Проте слід взяти до уваги кілька моментів. По-перше, існує дефіцит у компетентних, професійно підготовлених фахівцях, які здатні займатися медіацією у трудових правовідносинах. Тому має існувати державний орган, який здійснює відбір та підготовку таких фахівців, а в разі необхідності надає зацікавленим сторонам

³³⁶ Проблеми оптимізації цивільного процесу в Україні : монографія / І. Е. Берестова, С. С. Бичкова, В. І. Бобрик [та ін.] ; за ред. академіка НАПрН України О. Д. Крупчана. – К. : НДІ приватного права і підприємництва НАПрН України, 2011. – С. 75-76.

³³⁷ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

³³⁸ Калашнікова С. І. Медиация в сфере гражданской юрисдикции / С. И. Калашникова. – М. : Инфоропик Медиа, 2011. – С. 14.

інформацію про медіаторів. У попередньому розділі обґрунтовувалась авторська позиція щодо наділення такими повноваженнями НСПП, тим більше що і на даний момент служба виконує місію відбору та підготовки незалежних посередників та трудових арбітрів. По-друге, здійснюючи підготовку посередників, служба водночас є тим уповноваженим органом, який бере на себе відповідальність у сприянні вирішення трудового спору про інтереси в разі звернення відповідної сторони спору. У свою чергу, НСПП наділяє повноваженнями посередника-медіатора, якого за вибором сторін спору направляє для медіативного сприяння та вирішення спору. Тому позаяк юридичність медіатора є доволі умовним явищем і може сприйматися лише як «нейтральність», «незалежність» медіатора. Але при цьому в контексті нашого бачення вирішення трудового спору інтересів слід усвідомлювати, що це особа, яка є уповноваженою сприяти вирішенню спору, виробленню сторонами самостійного рішення, розв'язання трудового конфлікту. Медіатор за свою діяльність повинен отримати винагороду, а після завершення медіативної процедури прозвітуватися перед НСПП про виконану роботу.

Прийнятним у межах даного дослідження видається визначення С.В. Васильєва, який розуміє під медіацією – добровільний і конфіденційний процес, що забезпечується нейтральною третьою стороною (медіатором) задля прийняття конфліктуючими сторонами взаємоприйнятної способу розв'язання конфлікту³³⁹.

Про розвиток теми медіації свідчать і два законопроекти про медіацію, подані С.В. Ківаловим, В.А. Бондиком В.А.³⁴⁰ та Я.П. Федорчуком³⁴¹. На нашу думку пропозиції авторів з точки зору визначення особи, яка здійснює посередництво, є слушними. З позиції критики терміна, зауважимо, що термін «медіатор» має іншомовне походження (лат. «mediare»), а законодавець повинен приділяти увагу розбудові національних категорій та понять. Синонімічною парою «медіатора» є «посередник» і саме цей термін може бути

³³⁹ Васильєв С. В. Гражданский процесс : курс лекцій / С. В. Васильєв. – Х. : Эспада, 2010. – С. 331.

³⁴⁰ Проект закону про медіацію [Електронний ресурс] : від 19.04.2012 р. № 10301-1. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=43208. – Назва з екрану.

³⁴¹ Проект закону про медіацію [Електронний ресурс] : від 26.06.2013 № 2425а – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=43208

впроваджений у законодавчу площину. Але «посередник» в українському звучанні має складну історію застосування та викликає далеко не завжди приємну асоціацію. Враховуючи зацікавленість у тому, щоби примирні процедури ще на початку викликали емпатію та сприйняття, важливо щоб і особа, яка здійснювала функцію посередництва, викликала довіру. Враховуючи цю обставину, а також тривалий зарубіжний досвід у цьому контексті та тенденції до уніфікації правових явищ та категорій, доцільним видається застосування саме поняття «медіатор». До речі, цієї думку дотримується і С.І Калашнікова³⁴², яка, здійснюючи ґрунтовне дисертаційне дослідження, дійшла аналогічних висновків та обстоює позицію запровадження в російському вимірі саме терміна «медіація».

Як і спори про права, так і спори про інтереси вирішуються виключно у добровільному порядку. Але, на відміну від спорів про права, спори про інтереси не мають судової перспективи, що продиктовано характером даної категорії спорів, адже даний спір розв'язує проблему бажаного, але ще не створеного правового регулювання. І вирішення спору залежить не лише від волі сторін, а й від обґрунтованості, справедливості заявлених вимог. Спір про інтереси породжується не наявними правами, а інтересом однієї сторони створити таке право шляхом включення його до колективної угоди і незгодою іншої сторони. Враховуючи зарубіжний досвід та національну практику вирішення спорів про інтереси, концептуально предметом (сферою вирішення) спорів про інтереси є розбіжності, які виникли під час переговорів щодо укладення нової або внесення змін до чинної колективної угоди будь-якого рівня.

Оскільки предметом спору про права є колективний договір або колективна угода, постає питання щодо визначення потенційних сторін трудового спору.

³⁴² Калашнікова С. І. Медиация в сфере гражданской юрисдикции / С. И. Калашникова. – М. : Инфоропик Медиа, 2011. – С. 7.

Ст.4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»³⁴³ від 28 грудня 2010 року передбачені рівні та сторони соціального діалогу. Соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі.

При цьому до сторін соціального діалогу належать:

- *на національному рівні* - профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України;
- *на галузевому рівні* - профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади;
- *на територіальному рівні* - профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством;

³⁴³ Про соціальний діалог в Україні [Електронний ресурс] : Закон України від 23 грудня 2010 р. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/2862-17>. – Назва з екрану.

- *на локальному рівні* - сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності - вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

З огляду на зміст ст.4 Закону видається доцільним сторонами трудових спорів про інтереси вважати сторони колективних угод всіх рівнів, склад суб'єктів яких визначається відповідно до закону «Про соціальний діалог в Україні».

Як і в спорах про права, спори про інтереси передбачають переговори. Але на відміну від спору про права, під час якого сторона, обмежуючись попередніми консультаціями та усвідомлюючи невирішеність правового питання, письмово звертається до іншої сторони з вимогами про вирішення спору і фактично вступає в першу стадію спору - переговори, спори про інтереси потребують іноді тривалих дискусій, які потрібні для уважного вивчення іншою стороною предмета спірних вимог. Лише тривалий характер переговорів (коли одна сторона приймає рішення про необхідність залучення медіатора) або відверта відмова іншої сторони задовольнити вимоги заявника свідчать про виникнення спору про інтереси. Якщо моментом виникнення спору про права є офіційне звернення заявника з письмовою вимогою про переговори, у спорі про інтереси момент виникнення трудового спору слід пов'язувати зі зверненням до НСПП із проханням здійснення медіаційних процедур.

Отже, спір про інтереси виникає з моменту, коли сторони, вичерпавши всі передбачені засоби із врегулювання розбіжностей, за час колективних переговорів не дійшли згоди щодо підписання нового колективного договору, угоди чи внесення змін до них. При цьому сторона-ініціатор (або за згодою обидві сторони) надсилає/ють письмове звернення до НСПП про направлення трудового медіатора або трудових медіаторів для сприяння у врегулюванні розбіжностей, додаючи перелік спірних положень, які є предметом спору.

У відповідь НСПП для вирішення трудового спору призначає трудового посередника (медіатора) з трудових спорів. Як уже зазначалося, медіатором із трудових спорів може бути особа, яка пройшла фахову підготовку та включена до Реєстру, що формується НСПП. Медіатором з трудових спорів може бути висококваліфікований спеціаліст у сфері економіки, права, зокрема трудових правовідносин, психології тощо. Вирішальним під час прийняття рішення щодо включення особи до відповідного Реєстру є її достатній досвід та вміння вирішувати конфліктні ситуації у сфері трудових правовідносин. Як і у випадку із трудовим арбітром, за зверненням обох сторін трудового спору медіатором може бути призначена особа, не включена до Реєстру Трудових медіаторів. У разі такого звернення сторони трудового спору самостійно несуть витрати щодо участі трудового медіатора у спорі.

Під час вирішення трудового спору про інтереси, сторони трудового спору повинні мати право на:

- а) подання пропозицій щодо змісту колективної угоди без будь-якої шкоди для себе;
- б) безпосередню участь або через представників (у т. ч. організацій профспілок та роботодавців вищого рівня) в узгоджувальних процедурах, пов'язаних із розглядом предмета поданих пропозицій та у процедурах під час вирішення трудового спору;
- в) використовувати всі незаборонені законодавством способи для переконання іншої сторони у прийнятності поданих пропозицій та прийняття спільного рішення;
- г) передбачати в колективних угодах всіх рівнів особливості порядку вирішення спорів про інтереси;
- д) інформацію, необхідну для вирішення трудового спору та про хід його вирішення, а також про заходи, які вживаються з метою його врегулювання;
- е) звернення до НСПП із проханням про залучення до вирішення спору медіатора із трудових спорів;
- є) акції протесту, у тому числі й на проведення страйку.

Аналіз акцій протесту виходить за межі нашого дослідження, але зауважимо, що страйк залишається одним із дієвих чинників, які впливають на вирішення спору про інтереси. Водночас страйк є крайнім заходом, оскільки загрожує не лише діяльності підприємства, установи, організації а іноді й економічним інтересам держави. Тому слід зберегти тенденцію, відповідно до якої організація та участь у страйку є правомірною, якщо вичерпані всі наявні та визначені спеціальним законом заходи щодо правового регулювання трудового спору. Одним із питань, пов'язаних із організацією страйку та інших акцій протесту, є максимальний строк вирішення трудових спорів. На нашу думку, максимальним строком вирішення спору про інтереси є три місяці. Враховуючи час попередніх переговорів-консультацій, цього часу достатньо, щоб разом із медіатором виробити прийнятне рішення або усвідомити неможливість цього.

Як і в спорі про права, у сторін спору про інтереси повинна існувати можливість використати власний ресурс досвідчених «галузевих» або «територіальних» переговорників, якщо це передбачено відповідними колективними угодами.

Особливості порядку вирішення трудового спору про інтереси, у тому числі й залучення представників організацій профспілок і роботодавців вищого рівня на етапі переговорів із врегулювання існуючих розбіжностей, визначаються сторонами в окремому розділі колективного договору (угоди). Переговорники різного рівня можуть брати участь і під час медіаційних переговорів, що має бути зазначено в медіативній угоді. Зазначена угода враховує особливості організаційно-матеріального забезпечення вирішення трудового спору про інтереси.

Порядок звернення сторони трудового спору про інтереси до НСПП повинен визначатися спеціальним законом, який встановлюватиме право обох сторін спору або сторони (заявника вимог), надсилати письмове звернення до НСПП про направлення трудових медіаторів (трудоного медіатора) для сприяння в урегулюванні розбіжностей, додаючи перелік спірних положень, які є предметом спору про інтереси.

НСПП у цьому випадку повинна здійснити всі функції, покладені на неї державою, а саме: після надходження звернення (заяви) зареєструвати трудовий спір про інтереси (внести його до Державного реєстру трудових спорів) та з урахуванням позицій сторін та суті спірних положень призначити трудового(их) медіатора(ів) з трудових спорів для сприяння вирішенню трудового спору. Кількість медіаторів з трудових спорів, направлених для вирішення спору, залежить від складності спору, але з огляду на зарубіжний досвід, як правило, трудовий спір вирішують кілька медіаторів з трудових спорів. У разі проведення посередництва групою медіаторів з трудових спорів, вони повинні мати право самостійно обирати головуєчого медіаційної групи.

Персональний склад медіаторів із трудових спорів визначається безпосередньо НСПП з урахуванням пропозицій сторін. Остаточне рішення про призначення медіаторів з трудових спорів повинно залишатися за НСПП, яка повинна утриматися від призначення медіатора з трудових спорів у разі, якщо одна зі сторін заперечує проти даної кандидатури. Призначати трудового медіатора всупереч волі сторін, навіть якщо НСПП переконана у фаховості конкретної особи-медіатора, не має жодного сенсу, адже головним завданням медіації є допомогти сторонам виробити спільне рішення з предмета спору, що в разі неприйняття медіатора сторонами є вкрай складним завданням.

Право на «примусову медіацію» може виникнути лише у випадку особливих ситуацій, наприклад, якщо є загроза національного страйку. У такому випадку НСПП повинна мати право направити трудових медіаторів без узгодження позицій сторін для вирішення розбіжностей щодо укладення колективної угоди, про що сторони спору повинні бути завчасно попереджені.

З метою належної організації роботи трудового медіатора(ів) сторони повинні бути зобов'язані делегувати належним чином уповноважених представників. Так само, як і у випадку вирішення спору про права, у разі невиконання обґрунтованих вимог трудового медіатора(ів) та створення перешкод у переговорному процесі, НСПП за поданням медіатора (головуючого медіативної групи) має право застосувати юридичну відповідальність, відповідно до норм спеціального закону. Особливості

застосування юридичної відповідальності також є предметом розгляду даної монографії.

Трудовий(і) медіатор(и) починає свою роботу після того, як сторони трудового спору узгодять із ним місце та час спільного обговорення предмету спору про інтереси, що повинно відбутися, на нашу думку, у конкретний строк.

Трудовий медіатор(и) заслуховує аргументацію сторін, аналізує соціально-економічну обґрунтованість внесених пропозицій, проводить консультації та спонукає сторони до вироблення власного рішення з проблем трудового спору. У випадку відсутності узгодженої позиції медіатор пропонує уповноваженим представникам сторін проект власного компромісного рішення щодо положень угоди, щодо яких виникли розбіжності, або надає рекомендації щодо вирішення спору. У свою чергу сторони трудового спору про інтереси розглядають проект рішення (рекомендації), запропонований посередником або групою посередників із трудових спорів, і приймають самостійне рішення у цьому зв'язку.

Медіація повинна мати можливість на призупинення своєї діяльності в разі, якщо сторони не погоджуються на запропоновані компромісні рішення, про що повідомляється НСПП. Якщо сторона спору відмовляється погодитися з компромісною пропозицією і прийняти рішення про проведення страйку, вона зобов'язана повідомити про це як медіаторів з трудових спорів, так і НСПП письмово.

НСПП повинна мати право за поданням трудового медіатора (групи медіаторів) на прийняття розпорядження щодо відтермінування такого страйку на конкретний строк, але таке право є виключним та, на нашу думку, може прийматися лише один раз.

Тривалість участі трудового медіатора(ів) у вирішенні трудового спору встановлюється НСПП з урахуванням обсягу і складності предмета спору, строків розгляду пропозицій і прийняття рішення узгоджувальною комісією. Після завершення роботи у спорі трудовий медіатор або головуючий групи подає звіт про проведену роботу НСПП, яка є логічним документальним завершенням медіації та водночас підставою для оплати його праці.

Підписання колективної угоди (або змін до чинної) призводить до вирішення спору про інтереси. У разі непідписання нової угоди (або змін до чинної) сторони мають право на акції протесту. Про своє рішення щодо проведення акції протесту сторона, що його прийняла, повинна повідомити завчасно іншу сторону та НСПП до її початку. На цей період за рішенням НСПП може бути продовжена робота трудового медіатора(ів), основним завданням якого є повернення сторін до результативних колективних переговорів.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3.

Узагальнюючи наведене, слід зробити наступні висновки.

1. З огляду на розвиток відносин у сфері вирішення трудових спорів категорія «юрисдикція» набула дуалістичного характеру: як судова юрисдикція та юрисдикція інших органів. При цьому судова юрисдикція зберігає свій широкий статус щодо безпосереднього права на звернення за захистом права на працю в судовому порядку. Позасудовий спосіб вирішення спорів здійснюється лише в добровільному договірному порядку. Таким чином сторона трудових правовідносин обирає між судовою юрисдикцією та юрисдикцією позасудових органів.

2. Враховуючи характер трудового спору в межах цивільної судової юрисдикції існує поділ на *предметну, територіальну та функціональну*. З огляду на *предмет* трудових спорів визначається повноваження цивільних судів щодо розгляду цивільної справи по суті. Трудові спори за предметною ознакою на даний момент повинні бути віднесені до розгляду в судах загальної юрисдикції (у подальшій реалізації конституційного принципу спеціалізації судів повинні бути створені спеціалізовані трудові суди). *Територіальна юрисдикція* визначає повноваження між судами цивільної юрисдикції з розгляду справ по першій інстанції (підсудність). У межах судової юрисдикції щодо трудових спорів оптимальним є застосування загальної, альтернативної та договірної підсудності. *Функціональна юрисдикція* визначає повноваження апеляційної та касаційної інстанцій щодо перегляду судових рішень.

3. Беручи до уваги той факт, що юрисдикція є предметним розмежуванням компетенції не лише судових, а й інших юрисдикційних органів, вважаємо, що в межах трудової юстиції трудові спори можуть розглядатися як за допомогою судової юрисдикції, так і за допомогою інших юрисдикційних органів, наприклад трудового арбітражу, за сприянням Національної служби посередництва і примирення. Комплекс правовідносин та діяльність органів, пов'язаних із вирішенням трудових спорів, входить до сфери трудової юстиції.

4. Обов'язкове досудове врегулювання спорів, яке виключає можливість прийняття позовної заяви до розгляду і здійснення за нею правосуддя, порушує право особи на судовий захист. Можливість використання суб'єктами правовідносин досудового врегулювання спорів може бути додатковим засобом правового захисту, який держава надає учасникам певних правовідносин, що не суперечить принципу здійснення правосуддя виключно судом. Виходячи з необхідності підвищення рівня правового захисту, держава може стимулювати вирішення правових спорів у межах досудових процедур, однак їх використання є правом, а не обов'язком особи, яка потребує такого захисту. Таким чином, обрання певного засобу правового захисту, у тому числі й досудового врегулювання спору, є правом, а не обов'язком особи, яка добровільно, виходячи з власних інтересів, його використовує. Встановлення законом обов'язкового досудового врегулювання спору обмежує можливість реалізації права на судовий захист.

5. З урахуванням викладеного положення частини другої статті 124 Конституції України щодо поширення юрисдикції судів на всі правовідносини, що виникають у державі, необхідно розуміти так, що право особи (громадянина України, іноземця, особи без громадянства, юридичної особи) на звернення до суду за вирішенням спору не може бути обмежене законом, іншими нормативно-правовими актами. Встановлення законом або договором досудового врегулювання спору за волевиявленням суб'єктів правовідносин не є обмеженням юрисдикції судів і права на судовий захист.

6. У даному дослідженні обґрунтовується необхідність розробки нової комплексної системи вирішення трудових спорів, яка б передбачала як позасудовий, так і судовий порядки захисту права на працю. При цьому ця система повинна передбачати право вибору особою способу вирішення трудових спорів. При цьому запропонована система повинна спонукати сторони до вироблення компромісних рішень, не обмежуючи можливість реалізації права на судовий захист.

7. Новий закон «Про порядок вирішення трудових спорів» повинен бути спрямований на формування ефективно діючого ринку праці в Україні шляхом

підвищення ролі роботодавців, професійних спілок у соціальному діалозі та під час вирішення трудових спорів. Закон повинен встановити правові, організаційні, фінансові та інші засади функціонування системи вирішення трудових спорів в Україні, що є важливою складовою соціальної стабільності в суспільстві.

8.Порядок вирішення трудових спорів передбачає класифікаційний поділ на *спори про права* та *спори про інтереси*. Спори про права повинні вирішуватися в судовому та позасудовому порядках. Спори про інтереси вирішуватимуться виключно в позасудовому порядку. При цьому позасудовий порядок повинен носити добровільний характер та визначатися у спеціальному договорі або колективній угоді (договорі), трудовому договорі. Особливості вирішення трудових спорів повинні регулюватися спеціальним законом про порядок вирішення трудових спорів та Цивільним процесуальним кодексом України (із відповідним змінами).

Розділ 4.

ПРАВО НА ЗВЕРНЕННЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ЗАХИСТ ПІД ЧАС РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ В СУДАХ ПЕРШОЇ ІНСТАНЦІЇ

4.1. Спрощене провадження у трудових спорах

Аналіз порядку вирішення трудових спорів виявив цілий ряд претензій до судового порядку захисту права на працю, зокрема затягування процесу вирішення спору, безвідповідальне ставлення окремих учасників правовідносин до судового провадження та виконання прийнятого у встановлений законом спосіб рішень та багато інших. Спрощене провадження 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, виникає необхідність у застосуванні спрощеного провадження.

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 доказів³⁴⁴.

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 позивач³⁴⁵.

Статут цивільного судочинства 1864 р. передбачав три види спрощеного провадження: скорочене, спрощене і провадження з примусового виконання за актами³⁴⁶. Статут цивільного судочинства Росії 1864 р. під час його прийняття, урахувавши критику судочинства за Зведенням Законів 1857 р. (що передбачав чотири головних та шістнадцять особливих проваджень), передбачав лише спірний (позовний) порядок здійснення правосуддя в цивільних справах, але 29 грудня 1889 р. з метою спростити та прискорити 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». За своєю суттю порядок спонукального виконання був

³⁴⁴ 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.

³⁴⁵ Салогубова Е. В. Римский гражданский процесс / Е. В. Салогубова. – 2-е изд. – М. : «Городец-издат», 2002. – С. 35-36.

³⁴⁶ 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. 216.

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 виконання³⁴⁷. Звернення до російського дореволюційного цивільного процесу виявляє 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 писемним³⁴⁸. 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 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 відповідача³⁴⁹.

Наприкінці XIX на початку XX ст. судовий наказ (як спрощене провадження) застосовувався в Західній Європі за Статутом цивільного судочинства 1864 р. в Росії. Кодекс 1923 р. зберігав цей інститут, але він на практиці застосовувався недовго. Федеральний Закон «Про внесення змін і

³⁴⁷ 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.

³⁴⁸ Сивак Н. В. Упрощенное производство в арбитражном процес се : 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. 27.

³⁴⁹ 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.

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 юрисдикції³⁵⁰.

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»³⁵¹.

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 правовідносинами: «за своєю природою трудові спори потребують швидкого вирішення»³⁵²; «оскільки є загроза, що працівник внаслідок звільнення втратить

³⁵⁰ Лукьянова Е. Г. Теория процессуального права / Е. Г. Лукьянова. – М., 2003. – С. 148.

³⁵¹ 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.

³⁵² *Caleffi v. Italy judgment of May 1991. Series A, no. 206. – В. - Р. 20, §17.*

засоби до існування»³⁵³, «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»³⁵⁴.

Проте спрощене провадження викликає і низку критичних зауважень. 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»³⁵⁵.

Натомість С.П. Хіміч 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»³⁵⁶.

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

³⁵³ Рішення Європейського Суду з прав людини у справі «Флідлендер проти Франції» (Frydlander v/ France) dsl 27 xthdyz 2000 h/ [GC], № 30979/96, § 45, ECHR 2000-VII.

³⁵⁴ Obermeier v. Austria, judgment of 28 June 1990, A 179. – P. 23-24, §72.

³⁵⁵ 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.

³⁵⁶ 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.; 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. 220.

- 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 терміни³⁵⁷.

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 провадження³⁵⁸.

Особливе місце під час дослідження спрощених методів належить початку судового розгляду та застосуванню так званих типових форм заяв, які

³⁵⁷ 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.

³⁵⁸ Хіміч С. П. Вказана праця. – С. 224.

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))³⁵⁹ та Європейський наказ на оплату (The European order for payment procedure)³⁶⁰, 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) 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 розподіл 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;

³⁵⁹ European small claims procedure – Europa [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://wfi.in.ua/adv.php?hs=hs00075_lib&username=PHPSESSIDb4e26b8893a8c7cd31d43b0100cb9a779f11e3a2&ds t=http://europa.eu/legislation_summaries/consumers/protection_of_consumers/116028_en.htm. – Назва з екрану.

³⁶⁰ Там само.

с) 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 сторін³⁶¹.

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

³⁶¹ 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.

процесуальними діями³⁶². 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 вимоги³⁶³. 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 форми³⁶⁴, а рішення, прийняте внаслідок його розгляду, не є актом правосуддя, але має силу виконавчого документа³⁶⁵. Більшість авторів вважають наказне провадження спрощеною процесуальною формою³⁶⁶.

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

³⁶² 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.

³⁶³ Вербіцька М. В. Наказне провадження у цивільному процесі України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 – цивільне право і цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право / М. В. Вербіцька. – К., 2011 – С. 3.

³⁶⁴ Сахнова Т. В. Законная сила как атрибут правосудия / Т. В. Сахнова // Тенденции развития гражданского процессуального права России : сб. научных статей. – СПб., 2008. – С. 108.

³⁶⁵ Судебная власть / под ред. И. Л. Петрухина. – М. : ООО ТК Велби, Проспект, 2003. – С. 651.

³⁶⁶ Курс гражданского процесса : учебник / В. В. Комаров, В. А. Бігун, 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.

повинно бути охарактеризованим як допоміжна, факультативна та альтернативна стадія цивільного судочинства»³⁶⁷.

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»³⁶⁸. Автор зазначає, що під час винесення судового наказу суд керується вірогідним знанням, заснованим на заяві позивача та підкріпленим мовчанням відповідача, а судовий розгляд зводиться до 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.

³⁶⁷ 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.

³⁶⁸ 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.

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.

Незважаючи на те, що в цілому по Україні кількість звернень до суду в наказному провадженні має тенденцію до зменшення, 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.³⁶⁹ Зазначена тенденція свідчить про питому вагу звернень про стягнення заробітної плати в наказному провадженні.

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

- чи виплачена працівникові нарахована заробітна плата;

³⁶⁹ 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.

- 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 несплаченої 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 "тупікової" 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.

Відповідно до викладеної вище системи вирішення трудових спорів державним органом, який повинен сприяти вирішенню трудових спорів, є 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-трудова правовідносин, зокрема адміністративної відповідальності у вигляді штрафних санкцій.

НСПП, приймаючи рішення про запровадження адміністративної відповідальності, повинна виходити зі змісту подання компетентної особи (трудова медіатора) або органу (трудова арбітражу). І трудовий медіатор, і

трудоий 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 заяви від НСПП, суд зважає 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.

У цьому договорі повинні бути зазначені 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.

Враховуючи вищенаведене, вважаємо, що іншими 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;
- б) 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.

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.

4.2. Подання позову

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 України³⁷⁰, 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 України³⁷¹, 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, що вчиняються з наміром завдати шкоди іншій особі, а також зловживання правом в інших формах; при здійсненні цивільних прав особа повинна

³⁷⁰ Цивільний кодекс України : прийнятий 16 січня 2003 р. станом законодавства на 20 квітня 2011 року. – Х. : Одісей, 2011. – 368 с.

³⁷¹ Там само.

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 розгляду³⁷².

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»³⁷³. І далі вчений зазначає, що кожний позов складається з трьох елементів: предмета, підстави, змісту³⁷⁴.

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

³⁷² 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.

³⁷³ Позовне провадження : монографія / В. В. Комаров, Д. Д. Луспеник, П. І. Радченко [та ін.] ; за ред. В. В. Комарова. – Х. : Право, 2011. – С. 210.

³⁷⁴ Там само.

– тільки спірні правовідносини³⁷⁵. 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 позову³⁷⁶. 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)³⁷⁷. 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 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

³⁷⁵ Юдельсон К. С. Советское гражданское процессуальное право / К. С. Юдельсон, В. П. Волжанин. – М. : Юрид. лит., 1965. – С.198.

³⁷⁶ Позовне провадження. – Вказана праця. – С. 211.

³⁷⁷ 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.

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 справи³⁷⁸.

Погоджуючись із автором, що спільний 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 трудовий колектив на даний момент не наділений цивільною процесуальною правоздатністю та дієздатністю.

Окрім того, 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 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

³⁷⁸ 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.

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. Якщо ж звертались до суду працівники підприємства з питань невиконання колективної угоди в одному позові без представництва профспілкою, суд процесуально вчинив правильно, роз'єднавши їхні вимоги.

Цілком слушною є 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 вимог³⁷⁹. 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 особи, яку на загальних зборах трудовий колектив уповноважив на представництво його інтересів у суді з приводу невиконання умов колективних договорів.

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.

³⁷⁹ 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.

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 осіб³⁸⁰. 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 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.

³⁸⁰ Позовне провадження, Вказана праця. - С. 217.

У даному монографічному 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 провадження³⁸¹.

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 3.3. 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 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-трудових правовідносин, здійсненням проступків, що порушують правила поведінки та заборони у сфері соціально-трудових правовідносин.

³⁸¹ Цивільний процесуальний кодекс України (ЦПК України). Науково-практичний коментар [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://uazakon.ru/ukr/tspk/123/default.htm>. - Назва з екрану.

Позов із соціально-трудових 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-трудоного 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-трудоного 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, трудових 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 посягань³⁸².

³⁸² 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. 12.

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 юрисдикцію³⁸³. Трудові спори можуть поділятися *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.

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 поділятися 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-

³⁸³ Харитонов Є. О. Цивільний процес України [Електронний ресурс] / Є. О. Харитонов. – Режим доступу: http://pidruchniki.ws/1299101046380/pravo/elementi_pozovu. – Назва з екрану.

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 застосування заходів громадського впливу³⁸⁴. 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, діяльністю організацій сторін соціально-трудоових правовідносин, здійсненням проступків, що порушують правила поведінки та заборони у сфері соціально-трудоових 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.

³⁸⁴ Миронюк Р. В. Окремі напрямки оптимізації системи суб'єктів адміністративно-деліктної юрисдикції [Електронний ресурс] / Р. В. Миронюк. – Режим доступу: <http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-1/12mrvadj.pdf>

4.3. 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 розгляду³⁸⁵.

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

³⁸⁵ 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. ; Луспенник Д. Д. Розгляд цивільних справ судом першої інстанції / Д. Д. Луспенник. – 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») ³⁸⁶.

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 посередника ³⁸⁷. 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. ³⁸⁸.

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

³⁸⁶ Калашникова С. И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции / С. И. Калашникова. – М. : Инфоропик Медиа, 2011. - С. 136.

³⁸⁷ 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.

³⁸⁸ 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 Уельса³⁸⁹, 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.

Обов'язкова медіація передбачала автоматичне направлення судом сторін до медіації на підставі випадкової вибірки 100 справ на місяць. Сторони

³⁸⁹ 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.

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. На нашу думку, примусова медіація є невиправданою 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 в 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 обопільної 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»³⁹⁰. Вважаємо, що запровадження практики залучення медіаторів для вирішення трудових спорів може не лише зменшити судове навантаження, 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.

³⁹⁰ 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.

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 посередництва³⁹¹.

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 взаємоприйняттого 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 трудовий 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

³⁹¹ Калашникова С. И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции / С. И. Калашникова. – М. : Инфоропик Медиа, 2011. – С. 138-139.

залучають працівників спеціалізованих центрів медіації та примирення³⁹². У свою чергу, в Австрії офіційно закріплено професію медіатора³⁹³. 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? Провадження повинно 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

³⁹² Калашникова С. И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции / С. И. Калашникова. – М. : Инфоропик Медиа, 2011. – С. 139.

³⁹³ 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.

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.

Трудовий медіатор залучається 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 надсилає 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. Після завершення роботи трудовий медіатор повинен направити 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 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;

У випадку укладення мирової угоди суд постановляє ухвалу, у якій зазначає 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, 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.

4.4. Особливості 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. 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 судочинства³⁹⁴. Отже, у Німеччині приблизно 15 тис. непрофесійних суддів долучені до судового провадження під час вирішення трудових спорів.

В Україні не практикується залучення народних засідателів під час вирішення трудових спорів, але існує практика проведення судових засідань за участю народних засідателів. 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.

³⁹⁴ 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.

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.

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'язків³⁹⁵.

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

³⁹⁵ 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.

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 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. 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.

Суд за клопотанням сторін сприяє витребуванню доказів, необхідних для вирішення трудового спору. Вимоги про витребування доказів та направлення їх до суду викладаються суддею в письмовій формі і направляються до адресата із вказівкою строку виконання вимоги. Вимоги про витребування доказів на вимогу сторі, можуть видаватись їм безпосередньо.

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.

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.

Ми вважаємо, що суд повинен мати 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 укладенні 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 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, судове 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.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 4.

З огляду на вищенаведене, слід зробити наступні висновки:

1. Захист права на працю здебільшого не вимагає дотримання всієї процедури загального позовного провадження. Враховуючи зарубіжний досвід та національну історично-правову спадщину цивільно-процесуальних відносин, вирішення трудових спорів, які пов'язані зі встановленими фактами, застосуванням адміністративних санкцій НСПП, може бути застосовано спрощене провадження.

2. 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.

3. 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 зі 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.

4. Право на позов у трудових спорах передбачає реалізацію *суб'єктивного права* сторони соціально-трудова правовідносин, що може здійснюватися у зв'язку зі спорами про законність правових актів, виданих роботодавцем, діяльністю організацій сторін соціально-трудова правовідносин, здійсненням проступків, що порушують правила поведінки та заборони у сфері соціально-трудова правовідносин, та захист *об'єктивного права*, що здійснюється з метою захисту системи загальнообов'язкових правил поведінки, встановлених державою.

5. 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.

6. З метою створення більш широких можливостей для примирення сторін соціально-трудова 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.

7. 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 (трудова 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.

Розділ 5.

ОСОБЛИВОСТІ УХВАЛЕННЯ ТА ВИКОНАННЯ РІШЕНЬ ЮРИСДИКЦІЙНИХ ОРГАНІВ, ПРЕДМЕТОМ ЯКИХ Є СПІРНІ ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ

5.1. Особливості ухвалення, перегляду та виконання рішень юрисдикційних органів у справах, предметом яких є спірні трудові правовідносини

Звертаючись до компетентного органу, заявник очікує вирішення його питання, якнайшвидшого відновлення порушеного права, захисту законного інтересу. Найбільше розчарування настає тоді, коли особа не може знайти способу захисту свого права чи інтересу. Однією із функцій державних утворень є забезпечення дотримання встановлених у законний спосіб правил організації суспільного життя. При цьому для особи важливо, щоб механізм правового захисту її прав та інтересів відповідав часу, традиціям та національним особливостям правового регулювання, був достатньо зрозумілим та мати внутрішньо організовану форму, забезпечену державним примусом.

Кожний учасник трудових правовідносин, власне як і будь-яких інших, повинен мати прогнозовано-оптимістичний варіант вирішення спірної ситуації,

яка гарантує йому уважну та гарантовану правом процедуру розгляду і вирішення проблемного питання. Першим і головним питанням правосуддя є забезпечення ефективного правового механізму прийняття та виконання судового рішення. Інститут судового рішення в даному випадку виступає тим процесуальним феноменом, який виражається в акті реалізації судової влади та має широку правозастосовну та правозахисну сферу дії.

Як справедливо зазначає С.М. Коссак, «у судовому рішенні відбивається вся попередня діяльність суду по дослідженню і оцінці доказів, по встановленню юридичних фактів, а також по застосуванню правових норм до конкретних відносин і осіб як суб'єктів цих відносин»³⁹⁶.

П. П. Гуреєв про зміст судового рішення зауважив, що це найважливіші акти правосуддя, у яких суд, керуючись законом, від імені держави і на підставі встановлених фактів вирішує цивільну справу по суті, дає відповідь на вимогу позивача та заперечення відповідача, вирішує питання про охорону та захист інтересів громадян і юридичних осіб³⁹⁷.

Д. М. Чечот зазначав, що судові рішення є постановами суду, якими вирішується по суті матеріально-правовий спір, що є об'єктом процесу, з метою завершального встановлення і захисту прав і інтересів суб'єктів цього спору в повній відповідності з дійсними обставинами справи і законом³⁹⁸.

К.С. Юдельсон, аналізуючи поняття судового рішення, дійшов висновку, що вони є постановами суду першої інстанції, у яких проявляється владна воля суду щодо заявлених вимог і заперечень з приводу захисту прав і інтересів сторін³⁹⁹. Пізніше К. С. Юдельсон поняття судового рішення розширив, охопивши всі види проваджень цивільного судочинства, а саме зазначив, що судові рішення ґрунтуються на встановлених у судовому розгляді фактах і застосуванні норм права, тобто акт, яким вирішуються вимоги, що були заявлені в позовному провадженні, або що впливають з адміністративних

³⁹⁶ 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 державний університет ім. Івана Франка. – Львів, 2008. – С. 134.

³⁹⁷ Гуреєв П. П. Судебное разбирательство гражданских дел / П. П. Гуреєв. – М. : Госюриздат, 1958. – С. 146.

³⁹⁸ Чечот Д. М. Постановления суда первой инстанции по гражданским делам / Д. М. Чечот. – М. : Госюриздат, 1958. – С. 6.

³⁹⁹ Юдельсон К. С. Советский гражданский процесс / К. С. Юдельсон. – М. : «Госюриздат», 1956. – С. 270.

правових відносин чи спрямовані на захист інших охоронюваних законом і організацій в окремому провадженні⁴⁰⁰.

На думку С.М. Коссака, наведені вище визначення судового рішення мають деяку неточність. Зокрема автори наголошують на такій рисі судового рішення, як вирішення судовим рішенням тільки матеріально-правового спору. Така ознака, на думку С. М. Коссака, властива тільки судовим рішенням у справах позовного провадження, де поставлено питання про необхідність охорони чи захисту порушеного права. За чинним цивільним процесуальним законодавством на розгляд суду віднесені також справи з адміністративно-правових відносин та окремого провадження, а в останніх завжди відсутній спір про право⁴⁰¹. Погоджуючись із твердженням науковця, зазначимо, що в даному дослідженні обґрунтовується позиція щодо можливості розгляду справи в цивільно-процесуальному провадженні за зверненням НСПП з метою застосування адміністративного стягнення за порушення сторонами порядку вирішення трудового спору.

Рішення суду повинно бути законним та обґрунтованим. Причому щодо визначення законності судового рішення однозначно висловився Пленум Верховного Суду України у п.2 постанови «Про судові рішення в цивільній справі» від 18 грудня 2009 року № 1: «рішення є законним тоді, коли суд, виконавши всі вимоги цивільного судочинства відповідно до ст. 2 ЦПК, вирішив справу згідно з нормами матеріального права, що підлягають застосуванню до даних правовідносин відповідно до ст. 8 ЦПК, а також правильно витлумачив ці норми.

Якщо є суперечності між нормами процесуального чи матеріального права, які підлягають застосуванню при розгляді та вирішенні справи, то рішення є законним, якщо судом застосовано відповідно до частини четвертої ст. 8 ЦПК норми, що мають вищу юридичну силу. У разі наявності

⁴⁰⁰ Юдельсон К. С. Постановление суда первой инстанции / К. С. Юдельсон // Советское гражданское процессуальное право. – М. : Юрид. Лит., 1965. – С. 243.

⁴⁰¹ 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 державний університет ім. Івана Франка. – Львів, 2008. – С. 135.

суперечності між нормами законів (кодексів), що мають однакову юридичну силу, застосуванню підлягає той з них, який прийнято пізніше»⁴⁰².

Таким чином, основою формування правосудності рішень є дотримання процесуальних норм та норм матеріального права. Так, під час розгляду у відкритому судовому засіданні справи за апеляційною скаргою відділу освіти Рахівської РДА на рішення Рахівського районного суду від 07 листопада 2011 року за позовом особи-позивача до відділу освіти Рахівського районної державної адміністрації про поновлення на посаді та стягнення коштів за час вимушеного прогулу⁴⁰³, колегією суддів палати з цивільних справ апеляційного суду Закарпатської області було встановлено, що суд першої інстанції прийняв рішення, яке не ґрунтується на фактичних обставинах, а тому постановлене всупереч вимогам п.4 ст.40 КЗпП України. Зокрема, суд не взяв до уваги факти, які підтверджували правомірність звільнення (пояснення свідків про відсутність позивача на роботі, невиконанням ним своїх посадових обов'язків щодо організації навчально-виховного процесу, зміни уроків та ведення необхідної шкільної документації тощо). Враховуючи зазначені та інші обставини справи, судова колегія вирішила, що рішення суду першої інстанції та додаткове рішення цього ж суду підлягає скасуванню з ухваленням нового рішення відповідно до п.1, 3 ч.1 ст.309 ЦПК України. Отже, порушення скасування рішення суду першої інстанції було викликане порушенням норм процесуального та матеріального права, оскільки звільнення позивача проведено відповідно до вимог чинного законодавства і підстави для поновлення його на займаній посаді відсутні. Суд першої інстанції в порушення порядку дослідження всіх наведених доказів, обмежився лише їх вибіркоким вивченням, а тому рішення було прийняте в порушення принципу законності та обґрунтованості, що стало підставою для його скасування апеляційною інстанцією.

⁴⁰² Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про судові рішення у цивільній справі» від 18 грудня 2009 р. № 14 // Вісник Верховного Суду України. – 2010. - № 1. – С. 4-5.

⁴⁰³ Рішення Колегії суддів судової палати з цивільних справ апеляційного суду Закарпатської області в складі 29.03.0212 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/22368020>. – Назва з екрану.

Законність прийнятого рішення залежить від дотримання судом норм цивільного процесуального кодексу, від повноти дослідження всіх обставин справи та дотримання процесуального порядку прийняття рішення.

Вимоги до рішення суду з трудових спорів в цілому відповідають загальним вимогам до рішення суду, визначеним у ЦПК України. Але, з огляду на характер трудового спору, особливу увагу в рішенні з трудових спорів слід приділити позиції сторін спору щодо можливості укладення мирової угоди. Якщо в описовій частині рішення з трудових спорів суд буде повинен вказувати на обставини щодо можливості укладення мирової угоди, під час судового розгляду спонукання до її укладення набуде додаткової актуальності. Так, на нашу думку, в *описовій* частині рішення повинно бути викладено:

- 1) позицію позивача та відповідача щодо трудового спору;
- 2) позицію позивача та відповідача щодо можливостей укладення мирової угоди з предмету трудового спору;
- 3) показання свідків, які брали участь у справі, зміст інших доказів, які були предметом дослідження в судовому засіданні.

У *мотивувальній* частині рішення повинні вказуватися:

- 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;

У *резольютивній* частині повинні міститися:

- 1) зазначення про задоволення позову чи задоволення частково, чи відмову в задоволенні позову;
- 2) висновки суду з кожної вимоги окремо;
- 3) стягнення судових витрат;
- 4) строки та порядок набрання рішенням суду законної сили, можливостей його оскарження; вимог щодо негайного виконання судового рішення, передбачених статтею 367 ЦПК;
- 5) підпис судді, який ухвалив рішення.

Ухвалення рішення по суті справи з трудового спору саме по собі не призводить до остаточного відновлення порушеного права. Не відбувається це і

в тому випадку, якщо рішення набуло законної сили, але сторона, що зобов'язана його виконувати в добровільному порядку, цього не робить. У такому випадку повинен ефективно працювати механізм примусового виконання судового рішення. На жаль, система примусового виконання судових рішень в Україні має суттєві недоліки. Зупинимось на цьому питанні детальніше.

Першим недоліком на шляху виконання судових рішень, що найчастіше трапляються у трудових спорах, є наявність мораторіїв щодо звернення стягнення на майно боржника, наприклад, встановлено мораторій щодо звернення стягнення на майно державних підприємств і підприємств паливно-енергетичного комплексу (до речі, останні - це найбільш фінансово спроможні підприємства в Україні), чим унеможливають виконання значної частини рішень.

У зв'язку з дією мораторію відповідно до Закону України «Про введення мораторію на примусову реалізацію майна», прийнятого ще 2001 року, ускладнено виконання майже 88 тис. виконавчих документів, сума за якими сягає понад 6 млрд. грн., що становить третину від загальної суми виконавчих проваджень, зупинених у зв'язку з дією мораторіїв⁴⁰⁴.

Серед Законів України, які створюють можливість для невиконання судових рішень, слід назвати наступні: «Про особливості приватизації підприємств Державної акціонерної компанії «Укррудпром»; «Про трубопровідний транспорт»; «Про введення мораторію на примусову реалізацію майна»; «Про заходи щодо державної підтримки суднобудівної промисловості в Україні»; «Про заходи, спрямовані на забезпечення сталого функціонування підприємств паливно-енергетичного комплексу»⁴⁰⁵.

⁴⁰⁴ Оніщук М. Україні потрібна дієва система примусового виконання судових рішень [Електронний ресурс] / М. Оніщук – Режим доступу: // <http://www.minjust.gov.ua/13201>. - Назва з екрану.

⁴⁰⁵ Закони України «Про особливості приватизації підприємств Державної акціонерної компанії «Укррудпром»; «Про трубопровідний транспорт»; «Про введення мораторію на примусову реалізацію майна»; «Про заходи щодо державної підтримки суднобудівної промисловості в Україні»; «Про заходи, спрямовані на забезпечення сталого функціонування підприємств паливно-енергетичного комплексу».

Зазначена практика повністю суперечить ч. 5 ст. 124 Конституції України⁴⁰⁶, яка встановлює, що судові рішення ухвалюються судами іменем України і є обов'язковими до виконання на всій території України, та ст. 13 Конституції України, яка зобов'язує державу забезпечувати захист прав усіх суб'єктів права власності і господарювання, соціальну спрямованість економіки та утримуватись від надання будь-яких переваг окремим власникам чи встановлення пільгових режимів господарювання. Тому слід негайно відмовитися від антиконституційної та неправової практики встановлення подібних мораторіїв.

Крім того, внесення підприємств до Реєстру підприємств паливно-енергетичного комплексу, які беруть участь у процедурі погашення заборгованості відповідно до Закону України «Про заходи, спрямовані на забезпечення сталого функціонування підприємств паливно-енергетичного комплексу», унеможлиблює стягнення значних сум за виконавчими документами про стягнення коштів з підприємств паливно-енергетичного комплексу, у тому числі й за виконавчими документами про стягнення на користь громадян заборгованості із заробітної плати. Особливої уваги заслуговує порядок внесення підприємств до вищезазначеного реєстру. Відсутність чітких критеріїв, а також надання права включення підприємств до цього реєстру Міністерству палива та енергетики України на практиці призводить до численних зловживань і неприхованої корупції. На цих підставах зупинено виконання 45,3 тис. виконавчих документів на суму майже 9 млрд. грн., з них за рішеннями судів про стягнення заборгованості із заробітної плати - на суму понад 25 млн. грн.⁴⁰⁷

Серед інших недоліків примусового виконання судових рішень слід назвати недостатній контроль за виконанням судових рішень, забезпечення доступу державного виконавця до інформації про боржника, подолання корупції, зміну системи реалізації майна боржника та посилення відповідальності за невиконання рішення суду. Більшість наведених недоліків

⁴⁰⁶ Конституція України [Електронний ресурс] : від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>. – Назва з екрану.

⁴⁰⁷ Оніщук М. Україні потрібна дієва система примусового виконання судових рішень [Електронний ресурс] / М. Оніщук – Режим доступу: // <http://www.minjust.gov.ua/13201>. - Назва з екрану.

стосується всіх категорій справ, але посилення відповідальності за невиконання рішення суду з трудових спорів потребує особливої уваги.

На нашу думку, існує необхідність у встановленні адміністративної відповідальності за невиконання рішень юрисдикційних органів, які вступили в законну силу. Розмір штрафних санкцій повинен бути вагомим та спонукати сторону-порушника дотримуватися таких рішень.

Не менш актуальним є питання прийняття та виконання рішень трудового арбітражу, звернення до якого повинно відбуватися в добровільному порядку.

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

На нашу думку, рішення трудового арбітражу може бути оскаржено стороною у випадках, передбачених законом, до суду відповідно до встановлених законом підвідомчості та підсудності справ протягом *семи календарних днів* із дня прийняття рішення трудовим арбітражем. Суд може скасувати рішення трудового арбітражу у виняткових випадках, передбачених ЦПК (якщо справа була непідвідомча трудовому арбітражу, при вирішенні питання, що не було предметом спору, якщо справа вирішена трудовим арбітражем, створеним з порушенням закону тощо). Якщо рішенням трудового арбітражу вирішені питання, які не є предметом трудового спору, то скасовано може бути лише ту частину рішення, що стосується питань, які не є предметом трудового спору. Якщо рішення трудового арбітражу вступає в законну силу, сторони не можуть не виконати його.

Рішення трудового арбітражу також може бути оскаржено, якщо сторони в арбітражній угоді або в колективному договорі домовилися про можливість оскарження такого рішення в судовому порядку. За вимогою сторони спору секретаріат НСПП може на копії рішення здійснити надпис, що рішення

вступило в законну силу. Подібна практика щодо третейських судів передбачена Австрійським Статутом цивільного судочинства⁴⁰⁸.

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

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

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

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

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

Після завершення строку для оскарження, правом на яке сторони не скористались, та у випадку невиконання рішення трудового арбітражу в

⁴⁰⁸ 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.

порядку і строки, встановлені цим рішенням, за зверненням сторони трудового спору до секретаріату НСПП (зокрема, відділень НСПП з трудових спорів на рівні підприємства і територіальному рівнях, або до центрального апарату НСПП з трудових спорів на галузевому і національному рівнях), видається посвідчення, що є виконавчим документом. Посвідчення видається НСПП із дотриманням вимог статті 18 Закону України «Про виконавче провадження».

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

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

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

Таким чином, рішення юрисдикційних органів поділяється на рішення судових органів та рішення позасудового органу - трудового арбітражу. Основою формування правосудності рішень є дотримання процесуальних норм та норм матеріального права. У випадку прийняття рішень юрисдикційними органами в установленому законом порядку учасники соціально-трудова правовідносин отримують зобов'язання виконувати їх у добровільному порядку. Якщо в силу певних обставин рішення юрисдикційних органів не виконується, повинна існувати перспектива їх виконання в примусовому

порядку Державною виконавчою службою. При цьому спеціальний закон про порядок вирішення трудових спорів повинен передбачати можливість примусового виконання рішень трудового арбітражу.

5.2. Юридична відповідальність за порушення законодавства про трудові спори

Під час вирішення трудових спорів може виникнути ситуація, коли одна зі сторін трудових правовідносин порушує порядок розгляду звернення іншої сторони, ігнорує її вимоги, не виконує взятих на себе зобов'язань. У такому випадку для такої сторони повинні настати негативні правові наслідки, які мають бути виражені в застосуванні юридичної відповідальності. Юридична відповідальність як багатоаспектне явище постійно викликає теоретичний та практичний інтерес, що реалізується в багатьох наукових дослідженнях. Широкомасштабність даного питання призвела до відсутності цілісного сприйняття та наявності проблем його видового різноманіття. Юридичній відповідальності присвятили свої праці С.С. Алексєєв, С.Н. Братусь, В. С. Венедиктов, І. А. Галаган, С. Т. Гончарук, В.О. Кислухін, В.А. Ковальов, В.К. Колпаков, А.Т. Комзюк, І.О. Кузьмін, О.В. Кузніченко, Т.О. Коломоєць, Д.А. Липинський, Д. М. Лук'янець, С.С. Маслов, О.А. Сунцова та багато інших вчених.

В юридичній літературі існують два основні напрями, за якими визначається функціональний зміст юридичної відповідальності. Представники першого напрямку – С.С. Алексєєв, С.Н. Братусь, О.С. Іоффе, Т.Д. Зражевська, О.Е. Лейст, Р.З. Лившиц, М.С. Малєїн, І.С. Самощенко, В. А. Тархов, М.Х. Фаркушин, Л.С. Явич⁴⁰⁹ та інші пов'язують відповідальність із застосуванням примусових заходів за правопорушення. При цьому підкреслюється негативна (ретроспективна, охоронна) складова юридичної відповідальності.

⁴⁰⁹ Алексєєв С. С. Социальная ценность права в советском обществе / С. С. Алексєєв. – М. : Юрид. лит., 1971. – С. 4.; Зражевская Т. Д. Реализация конституционного законодательства (проблемы теории и практики) : дис. ... д-ра юридич. наук / Т. Д. Зражевская. – Воронеж, 1999. – С. 183-184.; Иоффе О. С. Ответственность по советскому гражданскому праву / О. С. Иоффе. – Л. : Изд-во Ленинг. ун-та, 1955. – 311 с.; Малєїн Н. С. Юридическая ответственность и справедливость / Н. С. Малєїн. – М. : Юрид. лит., 1992. – С. 19.; Лейст О. Э. Санкции и ответственность по советскому праву (теоретические проблемы) / О. Э. Лейст. – М. : Изд-во Московского ун-та, 1981. – С. 102-103.; Лившиц Р. З. Теория права : учебник / Р. З. Лившиц. – 2-е изд. – М. : Изд-во БЕК, 2001. – С. 147; Тархов В. А. Гражданские права и ответственность / В. А. Тархов. – Уфа : Уфимск. ВШ МВД РФ, 1996. – С.75.; Самощенко И. С. Ответственность по советскому законодательству / И. С. Самощенко, М. Х. Фаркушин. – М. : Юрид. лит., 1971. – С. 6.; Явич Л. С. Сущность права. Социально-философское понимание генезиса, развития и функционирования юридической формы общественных отношений / Л. С. Явич. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1985. – С. 172.

Представники другого напрямку – В.С. Венедиктов, Д.А. Липинський, П.Е. Недбайло, Л.О. Сыроватська, О.Ф. Скакун, В.Г. Смирнов, М.С. Строгович⁴¹⁰ та інші – розглядають відповідальність як категорію, яка включає в себе не лише відповідальність за правопорушення, але й позитивний (перспективний) аспект юридичної відповідальності, пов'язаний із відповідальністю за дотримання вимог закону і досягнення суспільно-корисних результатів.

Більшість наукових поглядів сформувався під впливом зазначеної двохаспектності юридичної відповідальності. У контексті видового поділу найчастіше науковці застосовують галузевий критерій. Так, В.А. Кислухін вважає, що диференціація юридичної відповідальності являє собою поділ юридичної відповідальності як правового явища на її самостійні види залежно від об'єктивних критеріїв (підстав) такого поділу, основними з яких є *функціональний* та *галузевий* критерії. При цьому функціональне призначення юридичної відповідальності передбачає її поділ на *правовідновлювальну* (захисну, компенсаційну) та *каральну* (штрафну, репресивну) юридичну відповідальність. Галузевий критерій диференціації передбачає *основні* (поділ за предметом та методом правового регулювання) та *факультативні* (природа об'єкта правопорушення, типовий ступінь суспільної безпеки винної особи; характер встановлених державою несприятливих наслідків здійснюваного діяння; порядок застосування санкцій до винних осіб, що передбачає перелік уповноважених органів, види та типовий зміст актів застосування, джерела юридичної відповідальності⁴¹¹).

⁴¹⁰ Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В. С. Венедиктов. – Х. : НПКФ «Консум». 1995. – С. 65.; 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. – С. 333.; Недбайло П. Е. Система юридических гарантий применения советских правовых норм / П. Е. Недбайло // Правоведение. – 1971. – № 3. – С.44-53.; Скакун О. Ф. Теория государства и права : ученик / О. Ф. Скакун ; Ун-т внутр. дел. – Х. : Консум., 2000. – С.467; Смирнов В. Г. Уголовная ответственность и наказание / В. Г. Смирнов // Правоведение. – 1963. – № 4. – С. 78-89; Строгович М. С. Сущность юридической ответственности / М. С. Строгович // Советское государство и право. – 1979. – № 5. – С. 72-78.; Сыроватская Л. А. Ответственность по советскому трудовому праву / Л. А. Сыроватская. – М. : Юрид. лит. 1974. – 184 с.

⁴¹¹ Кислухин В. А. Виды юридической ответственности : дис. ... канд. юридич. наук : 12.00.01 – теория и история права и государства; история учений о праве и государстве / В. А. Кислухин ; Юридический ин-т МВД России. – М., 2002. – С. 11-13.

І.О. Кузьмін вважає, що юридична відповідальність має дві форми (моделі) реалізації: добровільну (безпосередню) та правозастосовну (державно-примусову), а здійснення протиправного діяння породжує обов'язок отримати покарання (юридичну відповідальність у суб'єктивному розумінні), яка може бути реалізована або за умови добровільного її визнання та здійснення правопорушником (добровільна форма реалізації), або за наявності акта застосування права, що накладає відповідальність⁴¹².

О.А. Сунцова, звертаючи увагу на те, що навчальні посібники з теорії держави та права найчастіше зосереджуються на наступних традиційних видах юридичної відповідальності, які здобули однозначне визнання у правовій науці та чиє існування не потребує доказів: цивільно-правову, кримінально-правову, адміністративно-правову, дисциплінарну, міжнародно-правову, матеріальну⁴¹³, додатково виділяє конституційну, кримінально-процесуальну, арбітражно-процесуальну, цивільно-процесуальну, екологічну, податкову, митну, сімейно-правову та іншу відповідальність, враховуючи критерії допустимості виділення самостійного виду юридичної відповідальності⁴¹⁴.

А.В. Колосовський, підкреслюючи значення позитивної юридичної відповідальності, зазначає, що саме у випадку володіння певним статусом має місце позитивна відповідальність⁴¹⁵.

В.О. Кислухін залежно від галузевого критерію виділяє *приватно-правову* юридичну відповідальність, яка поділяється на цивільно-правову та матеріальну, та *публічно-правову*, яка у свою чергу поділяється на конституційну, дисциплінарну, адміністративну, процесуальну. Виділення податкової, фінансової, митної, еколого-правової відповідальності як окремих видів юридичної відповідальності є значною мірою умовним явищем, оскільки зазначені види юридичної відповідальності являють комплекс заходів, що

⁴¹² Кузьмин И. А. Теоретические проблемы понимания и реализации юридической ответственности : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. – теория и история права и государства; история о праве и государстве / И. А. Кузьмин. – СПб., 2012. – С.7.

⁴¹³ Сунцова Е. А. Нетрадиционные виды юридической ответственности : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. : 12.00.01. – теория и история права и государства; история учений о праве и государстве / Е. А. Сунцова. – М. : Московский ун-т МВД России, 2005. – С.5-6.

⁴¹⁴ Там само, С.5-10.

⁴¹⁵ Колосовский А. В. Эффективность правового регулирования дисциплинарной и материальной ответственности : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05: трудовое право; право социального обеспечения / А. В. Колосовский. – Екатеринбург, 2010. – С. 10.

найбільше застосовується у відповідних сферах правового регулювання цивільно-правової, матеріальної, дисциплінарної, адміністративної, кримінальної відповідальності⁴¹⁶.

А.В. Кірсанова, класифікуючи правовідносини, за якими виникає юридична відповідальність, виділяє наступні критерії її поділу: *суб'єктивний склад правопорушення* (у зв'язку з тим, що передбачається поділ правовідносин на прості та складі, на правовідносини за участю фізичних та юридичних осіб, а також залежно від правомочного суб'єкта правовідносин), *форма реалізації юридичної відповідальності* (негативна та позитивна), *функції юридичної відповідальності та сфери її регулювання*, *галузевий критерій* (правовідносини кримінальної відповідальності, конституційної відповідальності, цивільно-правової відповідальності тощо), *критерій поділу правовідносин залежно від сфери їх правового регулювання* (кримінальні, цивільно-правові, конституційні, дисциплінарні, процесуальні, адміністративні, фінансові правовідносини відповідальності)⁴¹⁷.

Двохаспектність юридичної відповідальності реалізується і в трудових правовідносинах. Так, до сфери правового регулювання трудових правовідносин віднесено загальне розуміння юридичної відповідальності як «встановлений законом обов'язок особи дотримуватися та виконувати вимоги, визначені правовою нормою, а у випадку їх порушення – обов'язок правопорушника отримати несприятливі наслідки даного порушення, що полягають в обмеженнях особистісного, організаційного або матеріального характеру»⁴¹⁸.

Не ставлячи за мету проведення глибокого дослідження форм та видів юридичної відповідальності, що виходить за межі даного дослідження, звернемо увагу на ті види юридичної відповідальності, які прямо стосуються

⁴¹⁶ Кислухин В. А. Виды юридической ответственности : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 – теория и история права и государства; история учений о праве и государстве / В. А. Кислухин ; Юридический ин-т МВД России. – М., 2002. – С. 14.

⁴¹⁷ Кирсанова А. В. Правоотношения юридической ответственности : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. – теория и история права и государства; история о праве и государстве / А. В. Кирсанова. – Тамбов, 2009. – С. 13.

⁴¹⁸ Колосовский А. В. Эффективность правового регулирования дисциплинарной и материальной ответственности : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05: трудовое право; право социального обеспечения / А. В. Колосовский. – Екатеринбург, 2010. – С. 10.

вирішення трудових спорів. Визначаючи юридичну відповідальність сторін трудових правовідносин під час трудових спорів, автор даної монографії керується класифікаційним підходом поділу трудових спорів на ті, що вирішуються в судовому порядку, та ті, що вирішуються в позасудовому (договірному) порядку. Відповідно, якщо сторони отримали широкі можливості реалізації та захисту своїх прав у договірному порядку, виникає необхідність формування правозахисних механізмів саме в цих двох площинах: державно-адміністративній та договірній. При цьому держава, віддаючи головні важелі встановлення персоніфікованої відповідальності (шляхом можливості передбачити відповідальність у трудовому або колективному договорі), зберігає за собою право застосувати адміністративні санкції у випадку порушення матеріального чи процесуального права сторін соціально-трудова правовідносин.

Серед вчених, які досліджували поняття адміністративної відповідальності заслуговують на увагу праці таких, як С.Н. Братусь, І. А. Галаган, С. Т. Гончарук, Є.В. Додін, В.В. Коваленко, В.К. Колпаков, А. Т. Комзюк, І. Куян, В. В. Коваленка, Т.О. Коломоєць, Д. М. Лук'янець, Д. М. Овсянко, Н. В. Хорошак, О.Л. Чернецький та багато інших вчених. Наведемо кілька з них. Гончарук С.Т. визначає адміністративну відповідальність як різновид правової дійсності, специфічну форму негативного реагування з боку держави в особі її компетентних органів на відповідну категорію протиправних проявів, згідно з якою особи, що скоїли ці правопорушення, повинні дати відповідь перед уповноваженим державним органом за свої неправомірні дії⁴¹⁹. Вдалим, на нашу думку, є концентрація уваги вченого на розумінні адміністративної відповідальності як різновиду правової дійсності, специфічну форму негативного реагування з боку держави на протиправні прояви.

Лук'янець Д.М. визначає адміністративну відповідальність як відносини, що виникають між органами виконавчої влади і фізичними або юридичними особами (за умови відсутності між ними відносин службового підпорядкування) з приводу вчинення останніми передбачених законодавством

⁴¹⁹ Гончарук С. Т. Адміністративна відповідальність за законодавством України : [навч. посіб.] / С. Т. Гончарук. – К., 1995. - С. 7.

потиправних діянь у застосуванні до них адміністративних стягнень⁴²⁰. У Словнику базової термінології з адміністративного права за ред. Т. О. Коломoeць адміністративна відповідальність – це різновид правової відповідальності, спеціальна форма негативного реагування з боку держави в особі її компетентних органів на відповідну категорію протиправних проявів (передусім адміністративних проступків), згідно з якою особи, що вчинили правопорушення, повинні дати відповідь перед повноважним державним органом за свої протиправні дії і понести за це адміністративні стягнення в установленому законом порядку⁴²¹.

Здійснюючи аналіз такої категорії, як юридична відповідальність, Т.О. Коломoeць, Ю.В. Калашнік виділяють три основні підходи щодо розуміння сутності адміністративної відповідальності. Зокрема, це: застосування до правопорушника заходів примусу (А.Т. Комзюк, Т.О. Коломoeць та інші); сукупність адміністративних правовідносин, які виникають у зв'язку із застосуванням до порушника адміністративних стягнень (І.П. Голосніченко та інші), обмежень майнових, а також особистих благ і інтересів за здійснення адміністративних правопорушень (Є.В. Додін)⁴²². Прямо чи опосередковано більшість вчених вказують на те, що адміністративна відповідальність є різновидом негативного реагування держави в особі її компетентних органів на відповідну категорію протиправних проявів, що викликає певні правові наслідки – застосування адміністративних санкцій.

У ст. 23 КУпАП⁴²³ зазначено, що мірою адміністративної відповідальності є адміністративне стягнення. Необхідність застосування адміністративної відповідальності у вигляді адміністративного стягнення під час вирішення трудових спорів може виникнути у випадку:

⁴²⁰ Лук'янець Д. М. Інститут адміністративної відповідальності: проблеми розвитку : [монографія]. – К. : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – 2001. – С. 34.

⁴²¹ Словник базової термінології з адміністративного права : [навч. посіб.] / за заг ред. Т. О. Коломoeць. – К. : Істина, 2010. – С. 7.

⁴²² Коломoeць Т. О. Генеза, доктринальні та нормативні аспекти відповідальності за прояв неповаги до суду / Т. О. Коломoeць, Ю. В. Калашнік. – Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2013. – С. 34.

⁴²³ Кодекс України про адміністративні правопорушення : чинне законодавство із змінами та доповненнями на 15 лютого 2012 року (відповідає офіц. текстові). – К. : Алерта ; ЦУЛ, 2012. – 216 с.

1. Ухилення сторони трудового спору від участі в переговорах про права, умисне порушення встановленого спеціальним законом строку початку переговорів;

2. Ненадання стороною трудового спору інформації, необхідної для вирішення спору про права;

3. Ухилення сторони трудового спору про права від участі в роботі трудового арбітражу під час вирішення трудового спору про права, створення перешкод у його роботі, у тому числі й ненадання необхідної інформації;

4. Ухилення сторони трудового спору від участі в переговорах за участю медіатора(ів) під час вирішення трудового спору про інтереси, створення перешкод у його роботі, у тому числі й ненадання необхідної інформації;

5. Несвоєчасного повідомлення сторони трудового спору про акцію протесту в установленому спеціальним законом порядку;

6. Організації та/або участі в акції протесту або перешкоджання припиненню акції протесту, визнаної судом незаконною;

7. Невиконання рішень трудового арбітражу та досягнутих сторонами трудового спору домовленостей, зокрема угоди, укладеної сторонами трудового спору за результатами переговорів про права, рішення трудового арбітражу, рішення, прийнятого сторонами за результатами розгляду трудового спору про інтереси.

Виникає запитання щодо порядку застосування адміністративної відповідальності під час вирішення трудових спорів. Певною мірою контроль за здійсненням трудових правовідносин покладено на Державну інспекцію України з питань праці. У 2011 р. державними інспекторами праці було проведено понад 42 тис. перевірок на більше ніж 34 тис. підприємств, установ та організацій і виявлено майже 142 тис. порушень трудового законодавства. З метою усунення виявлених порушень державними інспекторами праці внесено роботодавцям 36 тис. приписів. До суду передано 28,2 тис. протоколів про адміністративні правопорушення, з них майже по 25 тис., або 88,6 %, – судами

винесено рішення, з яких із накладанням штрафних санкцій – 18,5 тис. на загальну суму 10,2 млн. грн.⁴²⁴.

Незважаючи на важливу роль і місію Державної інспекції України з питань праці, на нашу думку, право застосовувати адміністративні санкції під час вирішення трудових спорів, слід надати іншому, більш компетентному в зазначеній сфері державному органу, функцією якого є сприяння вирішенню трудових спорів – Національній службі посередництва і примирення.

Порядок притягнення до такої адміністративної відповідальності повинен враховувати концептуальні засади нової системи вирішення трудових спорів, за якою спори про порушення прав у позасудовому порядку вирішуватиме трудовий арбітраж, а спори про інтереси (встановлення нових умов у колективних договорах та угодах) – трудовий посередник (медіатор). Тому, у разі, якщо зазначені уповноважені органи (особи) виявлять перераховані вище порушення, вони можуть надати відповідне подання до Національної служби посередництва і примирення. У свою чергу НСПП повинна дослідити вказані в поданні обставини та, якщо вважатиме за необхідне, попередити сторону/сторони трудового спору про відповідальність за порушення порядку вирішення трудового спору. Зазначене попередження ще не є адміністративним стягненням та носить консультаційно-попереджувальний характер.

Якщо сторона/сторони проігнорує/ють попередження НСПП та не усунуть вказані порушення порядку вирішення трудового спору, НСПП повинна мати можливість вжити заходи щодо притягнення винних осіб до адміністративної відповідальності шляхом застосування адміністративного стягнення у вигляді попередження або звернутися до суду з метою застосування адміністративного стягнення у вигляді штрафу. За вчинення зазначених правопорушень суд повноважний застосувати штраф, розмір якого визначається у спеціальному законі за кожний із видів адміністративного правопорушення та залежатиме від суспільно шкідливих, негативних наслідків

⁴²⁴ Держпраці: У 2011 році держінспекторами праці проведено 42006 перевірки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=137865&cat_id=122730. – Назва з екрану.

порушення порядку розгляду трудових спорів та способів захисту і відновлення порушених прав.

Що стосується правозахисного механізму застосування юридичної відповідальності в колективному та трудовому договорі, слід зазначити наступне. Інститути трудового та колективного договору є інститутами трудового права, що регламентують трудові правовідносини. Логічно було б віднести зазначену юридичну відповідальність до «трудо-правової відповідальності».

П.Р. Стависький, пропонуючи даний термін, зазначав, що така відповідальність є внутрішнім елементом трудових правовідносин, частиною предмета трудового права. Вона пов'язана з діяльністю людини у процесі праці, тому є трудовою ⁴²⁵. Підтримав цю ідею В.С. Венедиктов, на думку якого, юридична відповідальність – це відповідальність у процесі праці, відповідальність за діяльність, пов'язану зі здійсненням права на працю, відповідальність суб'єктів трудового права за свої дії або бездіяльність ⁴²⁶. Розвиток ідеї трудо-правової відповідальності, незважаючи на значний інтерес до неї, ще потребуватиме поглиблених досліджень, проте сам контекст її існування є цілком прийнятним у вимірі вирішення трудових спорів. Адже, незважаючи на зв'язок договірної відповідальності, викладеної в колективному та трудовому договорі, із цивільно-правовою відповідальністю, різновидом якої є договірна відповідальність, очевидно є різна галузева приналежність даних договорів. З огляду на визнані наукою та практикою види юридичної відповідальності, договірну відповідальність, пов'язану з матеріальними та процесуальними порушеннями, виявленими під час вирішення трудових спорів, можна було б віднести за своїми змістовними характеристиками до матеріальної.

При цьому і цивільно-правова відповідальність, і матеріальна мають певні тотожні ознаки, головними з яких є: *майновий та компенсаційний характер* відповідальності. Схожими є і функції, які виконують цивільно-

⁴²⁵ Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Стависский. – К.-Одесса : Вища школа, 1982. – С. 47.

⁴²⁶ Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В. С. Венедиктов. – Х. : НПКФ «Консум». 1995. – С. 65.

правова та матеріальна відповідальність. Адже певною мірою *регулятивну, гарантійно-забезпечувальну, компенсаційну, виховну, інформаційну та контрольну функції* виконують як цивільно-правова, так і матеріальна відповідальність.

Привертає увагу і схожість форми цивільно-правової відповідальності та матеріальної відповідальності – обтяження щодо відшкодування збитків, що накладаються на правопорушника. Зумовлено це тим, що здебільшого наслідком порушення цивільних та матеріальних прав є саме збитки. Напевне, законодавець керувався саме такою логікою, визначаючи у ст. 92 Конституції України виключне право встановлювати законами України *засади* цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них⁴²⁷. При цьому з невідомих міркувань в Конституції України нічого не зазначено на рівні з цивільно-правовою про матеріальну відповідальність.

Потребує порівняльного аналізу цивільно-правова та матеріальна відповідальність, виходячи із критеріїв співіснування понять «підстава» та «умова»: «підстава» – це те, що породжує явище, фундамент, на який останнє спирається і який визначає природу; «умови» – ті ознаки, які характеризують підставу та без наявності яких явище не може виникнути. Підставою юридичної відповідальності є здійснене правопорушення – винна протиправна дія, здійснена дієздатною людиною (громадянином, посадовою особою) або колективом людей (організацією, органом держави тощо) та що заподіює шкоду іншим суб'єктам права. Умовами виникнення юридичної відповідальності, виходячи з категорії співвідносності понять «підстави» та «умови», є: протиправні дії (бездіяльність) правопорушника; вина правопорушника у формі умислу або за необережністю; шкода, заподіяна протиправними винними діями (бездіяльністю) правопорушника; причинний зв'язок між протиправними діями (бездіяльністю) правопорушника та

⁴²⁷ Конституція України [Електронний ресурс] : від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>. – Назва з екрану.

заподіяною шкодою⁴²⁸. Як цивільно-правова, так і матеріальна відповідальність виявляють схожість головних критеріїв юридичної відповідальності, адже в обох випадках йдеться про заподіяння майнової шкоди внаслідок протиправних дій відповідної особи.

Натомість матеріальна відповідальність є наслідком трудових правовідносин та виникає між специфічними суб'єктами – роботодавцем та працівником. Саме специфіка та характер зазначених правовідносин не лише розрізняє цивільно-правову та матеріальну відповідальність, але й встановлює особливості її правозастосування. Так, матеріальна відповідальність, на відміну від цивільно-правової відповідальності, що може враховувати неотримані прибутки, встановлюється за пряму та дійсну шкоду. Так, відповідно до ст. 132 КЗпП України за шкоду, заподіяну роботодавцеві під час виконання трудових обов'язків, працівники несуть матеріальну відповідальність у розмірі *прямої дійсної шкоди*, але не більше свого середнього місячного заробітку. Відповідно до Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29.12.1992 № 14⁴²⁹ під *прямою дійсною шкодою* розуміють втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації провести витрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати. До зазначених вище не належать не одержані або списані в дохід держави прибутки. Подібний підхід зберігається і в проекті Трудового кодексу України, де *прямою дійсною майновою шкодою* вважаються втрати, яких роботодавець зазнав у зв'язку зі знищенням або пошкодженням його майна (витрати на придбання, відновлення майна тощо). До прямої дійсної майнової

⁴²⁸ Ковалев В. А. Ответственность в трудовом праве: теоретические аспекты : автореф дис. ... канд. юридич. наук : 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения / В. А. Ковалев. – М., 2012. – С.17

⁴²⁹ Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками [Електронний ресурс] : пост. Пленуму Верховного Суду України від 29.12.1992 р. № 14. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92>. – Назва з екрану.

шкоди *не належать* доходи, які роботодавець міг би реально одержати за звичайних обставин, якби його право не було порушено (стаття 403 Проекту)⁴³⁰.

Слід зазначити, що Глава IX КЗпП України присвячена матеріальній відповідальності працівників перед роботодавцем за заподіяну шкоду. На нашу думку, слід доповнити підстави застосування обмеженої матеріальної відповідальності працівників (ст. 133 КЗпП України), яка може настати у випадку відшкодування шкоди, збитків, заподіяних у зв'язку з проведенням колективних акцій протесту, визнаних судом незаконними.

Окрім того, вважаємо за доцільне розглянути взаємний характер матеріальної відповідальності. Незважаючи на те, що ст. 131, 132 КЗпП України встановлюють обов'язки зі збереження майна не лише для працівників, а й для власника або уповноваженого ним органу, все одно спрямування зазначених правових норм має здебільшого односторонній характер. Натомість роботодавець як повноцінний учасник трудових правовідносин може своїми діями заподіяти збитки працівнику або групі працівників. Зазначені збитки теж підлягають відшкодуванню.

При цьому в широкому контексті ст. 66 Конституції України передбачає обов'язок кожного «відшкодувати завдані ним збитки». Російський вчений Д.А. Липинський, підкреслюючи взаємний характер матеріальної відповідальності, зазначає, що «регулятивний вплив матеріальної відповідальності на поведінку роботодавця полягає перш за все в тому, щоб останній дотримувався трудового законодавства, створював безпечні умови праці, сумлінно ставився до майна працівника, вчасно сплачував заробітну плату, не позбавляв працівника законної можливості працювати, мінімізував виробничий ризик заподіяння шкоди здоров'ю працівника»⁴³¹. Зазначимо, що матеріальна відповідальність роботодавця передбачена Трудовим кодексом Російської Федерації, зокрема роботодавець зобов'язаний відшкодувати шкоду, заподіяну внаслідок незаконного позбавлення його можливості працювати (ст.

⁴³⁰ Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс] : від 04.12.2007 р. № 1108 : текст законопроекту до другого читання 02.04.2012 р. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947. – Назва з екрану.

⁴³¹ 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. – С. 333.

234 ТК), шкоду, заподіяну майну працівника (ст. 235 ТК), шкоду за затримку виплати заробітної плати (ст. 236 ТК) та моральну шкоду (ст. 237 ТК)⁴³². Цілком поділяючи взаємний характер юридичної відповідальності, вважаємо вкрай важливим та необхідним передбачити в чинному законодавстві відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівнику, або групі працівників. У колективному договорі, наприклад, можна передбачити юридичну відповідальність роботодавця у випадку несвоєчасної виплати заробітної плати. Але принциповим моментом у визначенні юридичної відповідальності є та обставина, що розмір матеріальної шкоди має не лише *договірний* характер, оскільки обумовлюється у трудовому або колективному договорі, а й *додатковий* характер (як і в цивільно-правовій відповідальності), адже, як правило, боржник не звільняється від виконання зобов'язання в натурі. Саме зазначена обставина примушує замислитися щодо можливості галузевого віднесення відповідальності роботодавця до цивільно-правової. На нашу думку, розвиток юридичної відповідальності роботодавця за невиконання умов трудового чи колективного договорів може відбуватися у двох площинах. Перша пов'язана з потенціалом розширення сфери матеріальної відповідальності шляхом наділення її додатковим характером за аналогією до цивільно-правової відповідальності. Проте подібний підхід може призвести до «розмитості» змістовних складових юридичної відповідальності та ускладнить її правозастосування. Натомість друга площина пов'язана з можливістю інкорпорації елемента цивільно-правових відносин до структури трудового та колективного договорів, що видається більш виправданим підходом, оскільки дозволяє використати розроблені універсальні засади цивільно-правової відповідальності у випадку невиконання роботодавцем взятих на себе зобов'язань.

Про комплексний характер зазначених правовідносин свідчить і суб'єктний склад колективно-договірного регулювання, адже підписантами колективної угоди може бути поряд із роботодавцем, профспілкою (або іншим уповноваженим трудовим колективом органом, особою) і держава. Залучення

⁴³² Там само. - С. 328.

третьої сторони відносить колективну угоду до сфери публічних правовідносин, яка поряд із приватно-правовою здійснює регламентацію соціально-трудових правовідносин. Сучасні білоруські дослідники Е.А. Волк, К.С. Костевич, К. Л. Томашевський, досліджуючи колективні договори та угоди, відносять їх до «нормативних угод» та зазначають, що їх відмінною особливістю є те, що вони «використовуються у приватно-публічній сфері»⁴³³.

У цьому контексті цікавим є шведський досвід, відповідно до якого у трудових правовідносинах вимоги відшкодування збитків у відносинах із роботодавцем і працівником та іншими сторонами (наприклад, профспілками) виникають у випадку: а) порушення особистого контракту чи колективної угоди; б) порушення законодавчо визначених зобов'язань. При цьому у Швеції передбачається два види відшкодування: *відшкодування фінансових збитків* – компенсація економічних втрат або заподіяної шкоди та *загальна компенсація* – міра покарання за невиконання законодавчих положень або пунктів колективної угоди. Незвичним для українського досвіду є те, що якщо у Швеції роботодавець не виплачує належним чином заробітну плату, збитки відшкодовуються не лише працівникам (як матеріальні збитки, так і загальна компенсація), а й профспілці (загальна компенсація)⁴³⁴. Важливим у шведському досвіді є не лише прагнення конкретизувати юридичну відповідальність за невиконання сторонами взятих на себе зобов'язань, а й формування позитивної юридичної відповідальності у сторін соціально-трудових правовідносин. У випадку невиконання взятих на себе зобов'язань стороні трудових правовідносин слід компенсувати не лише шкоду, завдану іншій стороні трудових правовідносин, а й державі та профспілці, які виступають своєрідними гарантами дотримання норм визначених угодою.

Під час трудових спорів сторони правовідносин можуть завдати одна одній і втрат немайнового характеру, зокрема, моральної шкоди.

Як моральну шкоду слід розуміти втрати немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань або інших негативних явищ,

⁴³³ Волк Е. А. Коллективные договоры и соглашения как источник современного трудового права: теория и практика / Е. А. Волк, К. С. Костевич, К. Л. Томашевский. – Минск : Амалфея, 2012. – 292 с.

⁴³⁴ Відшкодування збитків та інші санкції у системі трудового права Швеції : Презентація зустрічі експертної групи, Київ, 17 квітня 2013 р. – К., 2013. – С. 2-3.

заподіяних фізичній чи юридичній особі незаконними діями або бездіяльністю інших осіб. У ст. 237¹ КЗпП України зазначено, що відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику проводиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Судова практика вважає підставою для відшкодування моральної шкоди у сфері трудових відносин порушення роботодавцем будь-яких із передбачених законом прав найманого працівника, якщо таке порушення поєднане з його моральними стражданнями, втратою ним нормальних життєвих зв'язків і вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Так, наприклад, відсутність у суб'єкта підприємницької діяльності коштів для оплати праці не звільняє його від виконання такого обов'язку і не є підставою для відмови в задоволенні позовних вимог про відшкодування моральної шкоди. Зокрема, у листопаді 2000 р. М. звернулася до суду з позовом до ДП про відшкодування моральної шкоди. Позивач посилався на те, що відповідач з березня 2000 р. не виплачує йому заробітну плату, внаслідок чого він зазнає моральних страждань⁴³⁵.

Рішенням міжобласного суду від 11 червня 2001 р. в позові відмовлено. У касаційній скарзі М. просив скасувати це рішення, посилаючись на неправильне застосування судом ст.237¹ КЗпП України. Судова палата з цивільних справ Верховного Суду України дійшла висновку про те, що касаційна скарга підлягає задоволенню з таких підстав. Відмовляючи у позові, суд виходив з того, що несвоєчасна виплата позивачу заробітної плати була пов'язана з відсутністю коштів у відповідача і позивач не довів факту заподіяння йому моральних страждань. Однак, на думку судової палати, суд дійшов такого висновку з порушенням норм матеріального права.

⁴³⁵ Ухвала судової палати з цивільних справ Верховного Суду України від 27 вересня 2001 р. (витяг) [Електронний ресурс] справа № 6-20кс01. – Режим доступу: [http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/\(documents\)/D8C94AB24F7906B7C2257B4F002CB51F](http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/D8C94AB24F7906B7C2257B4F002CB51F). – Назва з екрану.

За змістом норми ст. 237¹ КЗпП України підставою для відшкодування моральної шкоди у сфері трудових відносин є порушення роботодавцем будь-яких із передбачених законом прав найманого працівника, якщо таке порушення поєднане з його моральними стражданнями, втратою ним нормальних життєвих зв'язків і вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Як вбачається з матеріалів справи, рішенням міжобласного суду від 7 грудня 2000 р. встановлено, що відповідач з березня 2000 р. не виплачував позивачеві заробітну плату, заборгованість з якої в розмірі 1491 грн. 38 коп. (станом на листопад 2000 р.) і була стягнута на користь М.

За таких обставин судова палата не погодилася з висновком суду про недоведеність позивачем факту заподіяння моральної шкоди в узагальненому вигляді, а саме у вигляді моральних страждань.

Сама по собі відсутність коштів у відповідача для оплати праці не звільняла його від цього обов'язку і не могла бути підставою для відмови в задоволенні позовних вимог.

З урахуванням викладеного, судова палата з цивільних справ Верховного Суду України, керуючись ст. 334 ЦПК, касаційну скаргу М. задовольнила, рішення міжобласного суду від 11 червня 2001 р. скасувала, справу направила на новий розгляд.

Зазначена справа свідчить про те, що моральна шкода відшкодовується, якщо вона заподіяна винними діями роботодавця, що може відбутися у тому числі й під час вирішення трудових спорів. Проте, на наш погляд, порядок вирішення трудових спорів повинен розглядатися у двох площинах – імперативній та диспозитивній. Основний зміст нової системи вирішення трудових спорів пов'язаний із необхідністю спонукати сторони до активної диспозитивної практики. У трудовому та колективному договорі, на нашу думку, і виникає широка площина для уточнення розмірів цивільно-правової (договірної) відповідальності, яка може включати і моральну складову. Конкретизація можливої відповідальності у договорах внесе ясність для сторін у випадку, якщо матеріальне або процесуальне право буде порушено, та

спростить механізм відшкодування шкоди, адже розмір відшкодування буде чітко виписаний. Тому, ми вважаємо, що слід обмежитися лише трьома видами юридичної відповідальності за порушення порядку вирішення трудових спорів: цивільно-правовою, адміністративною та матеріальною.

Отже, застосування юридичної відповідальності під час вирішення трудових спорів, пов'язано з певними правовими характеристиками:

1. Важливим моментом реалізації трудових правовідносин є фактична наявність відносно правопорушника обмежень майнового характеру, передбачених санкцією, внаслідок порушення відповідних норм трудового права, з метою відновлення порушеного права. За невиконання матеріальних та процесуальних норм, що стали предметом трудового спору та призвели до порушення прав сторін соціально-трудова правовідносин під час вирішення трудового спору, може бути застосована адміністративна, матеріальна та договірна відповідальність. При цьому адміністративна та матеріальна відповідальність визначається в законодавстві України, а договірна встановлюється в колективних та трудових договорах. Матеріальна відповідальність настає у випадку відшкодування шкоди, збитків, заподіяних у зв'язку з проведенням колективних акцій протесту, визнаних судом незаконними.

2. Юридична відповідальність за невиконання матеріальних та процесуальних норм, що стали предметом трудового спору та призвели до порушення прав сторін соціально-трудова правовідносин під час вирішення трудового спору, має як позитивну, так і негативну складову. Поряд із необхідністю відшкодувати збитки існує і позитивний, попереджувальний аспект юридичної відповідальності, пов'язаної з обов'язком діяти правомірно, дотримуватися встановлених правових норм. Сторони трудових правовідносин, виконуючи відповідну трудову функцію, зобов'язуються добровільно дотримуватися як загальних правил і обов'язків, так і конкретизованих у трудовому та/або колективному договорах, прийнятих у відповідності з чинним законодавством, за невиконання яких передбачена відповідна юридична відповідальність.

3. Застосування юридичної відповідальності за невиконання матеріальних або процесуальних норм трудового права має комплексний характер, що поєднує як приватно-правову, так і публічно-правову складові. При цьому колективні угоди санкціоновані державою. Певною мірою зазначеним правовідносинам притаманні ознаки публічності, адже в колективних угодах одним із суб'єктів завжди виступає держава. У випадку застосування адміністративної відповідальності санкція не носить компенсаційний характер, а є покаранням, яке не приносить потерпілому додаткових матеріальних благ, але застосування такої відповідальності слугує компенсацією державі та суспільству за порушення правил, встановлених у законний спосіб.

4. За домовленістю сторони соціального діалогу можуть встановити цивільно-правову відповідальність у трудовій та колективній угоді за порушення порядку розгляду трудових спорів та невиконання взятих на себе зобов'язань. У трудових та колективних договорах та угодах сторони можуть передбачити конкретні види, способи, розміри, порядок відшкодування заподіяної шкоди та види забезпечення виконання трудових та колективних договорів і угод. Цивільно-правова відповідальність настає за невиконання зобов'язань, передбачених колективними угодами та трудовими договорами, що стали предметом трудових спорів.

5. У разі вчинення правопорушень правом на відшкодування винною стороною заподіяної шкоди повинні наділятися не лише працівник та роботодавець, а й профспілка, організація профспілок, об'єднання профспілок, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців у порядку, визначеному трудовим договором, колективним договором, угодою.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 5.

Таким чином, слід зробити наступні висновки:

1. Рішення юрисдикційних органів у сфері вирішення трудових спорів поділяється на рішення судових органів та рішення позасудового органу трудового арбітражу. Основою формування правосудності рішень є дотримання процесуальних норм та норм матеріального права. У випадку прийняття рішень юрисдикційними органами у встановленому законом порядку учасники соціально-трудова правовідносин отримують зобов'язання виконувати їх у добровільному порядку. Якщо через певні обставини рішення юрисдикційних органів не виконуються, повинна існувати перспектива їх виконання у примусовому порядку Державною виконавчою службою. При цьому спеціальний закон про порядок вирішення трудових спорів повинен передбачати можливість примусового виконання рішень трудового арбітражу.

2. За невиконання матеріальних та процесуальних норм, що стали предметом трудового спору та призвели до порушення прав сторін соціально-трудова правовідносин під час вирішення трудового спору може бути застосована адміністративна, матеріальна та договірна відповідальності. При цьому адміністративна та матеріальна відповідальність визначається в законодавстві України, а договірна встановлюється в колективних та трудових договорах. Матеріальна відповідальність настає у випадку відшкодування шкоди, збитків, заподіяних у зв'язку з проведенням колективних акцій протесту, визнаних судом незаконними.

ВИСНОВКИ

На основі всебічного аналізу чинного законодавства України та зарубіжних нормативно-правових актів, які стосуються питань захисту права на працю, теоретичного осмислення ряду відповідних наукових праць із різних галузей знань, використання наукових методів пізнання, наявних статистичних та отриманих емпіричних даних досягнута мета й розв'язані завдання дослідження, що дозволило сформулювати пропозиції та рекомендації, спрямовані на розбудову трудової юстиції в Україні, покликаної ефективно реалізовувати захист права на працю.

1. Встановлено, що сучасний державно-суспільний розвиток України характеризується трансформацією судової влади, яка потребує подальших комплексних організаційно-правових заходів, спрямованих на розвиток засад, проголошених Конституцією України. При цьому конституційні засади захисту права на працю мають дуалістичну перспективу розвитку. З одного боку, розбудовуючи конституційні засади територіальності та спеціалізації, перед українською державністю постає важливе завдання щодо створення та розвитку трудових судів. Розуміючи тривалість зазначеного процесу, уже сьогодні слід перейти до спеціалізації суддів в судах загальної юрисдикції, що забезпечить тим самим перехідний період розвитку трудової юстиції. З іншого боку, конституційні гарантії захисту права на працю передбачають розвиток трудової юстиції, що включає позасудові можливості вирішення спору. При цьому трудова юстиція функціонує в межах юстиції як такої, що є структурним компонентом судової влади України. Трудова юстиція в межах своєї компетенції, визначеної чинними нормативно-правовими актами, забезпечує вирішення трудових спорів.

2. Розвиток нової системи вирішення трудових спорів в Україні обумовлене наявними проблемами та протиріччями, які не дозволяють здійснювати системний захист права на працю. При цьому створення та розвиток юрисдикційних органів, покликаних сприяти та розв'язувати соціально-трудова конфлікти, повинен враховувати поряд із зарубіжним

досвідом національні традиції та історичну спадщину. На основі результатів проведеного дослідження вважається доцільним запровадити в Україні класифікаційний предметний поділ трудових спорів *на спори про права та спори про інтереси*. При цьому специфіку вирішення трудового спору окреслює не лише природа спору (спори про права та про інтереси), а і його суб'єктний склад (індивідуальні та колективні трудові спори).

3. З урахуванням викладеного положення частини другої статті 124 Конституції України щодо поширення юрисдикції судів на всі правовідносини, що виникають у державі, право особи на звернення до суду за вирішенням спору не може бути обмежене законом, іншими нормативно-правовими актами. Встановлення законом або договором досудового врегулювання спору за волевиявленням суб'єктів правовідносин не є обмеженням юрисдикції судів і права на судовий захист.

4. Історико-правовий аналіз становлення правової думки та історичних подій, пов'язаних зі створенням та діяльністю трудової юстиції в Україні, свідчить про те, що захист права на працю протягом всієї історії суспільного розвитку потребував особливих підходів, які характеризуються диференціацією та гнучкістю. Позасудовий порядок вирішення трудових спорів майже протягом усієї національної історії носив добровільний, договірний характер. Диспозитивні засади позасудового вирішення трудових спорів слід зберегти і надалі, адже обов'язкове досудове врегулювання спорів, яке виключає можливість прийняття позовної заяви до розгляду і здійснення за нею правосуддя, порушує право особи на судовий захист. Можливість використання суб'єктами правовідносин досудового врегулювання спорів може бути додатковим засобом правового захисту, який держава надає учасникам певних правовідносин, що не суперечить принципу здійснення правосуддя виключно судом. Виходячи з необхідності підвищення рівня правового захисту, держава може стимулювати вирішення правових спорів у межах досудових процедур, однак їх використання є правом, а не обов'язком особи, яка потребує такого захисту.

5. Трудова юстиція створює особливі способи формування процедурних норм і їх трансформації (судову практику). З огляду на функціональний та юрисдикційний класифікаційні критерії процесуальних принципів у сфері захисту права на працю, слід виділити *загальнофункціональні* принципи та *спеціально-юрисдикційні* принципи. При цьому останні повинні бути закріплені у спеціальному законі «Про порядок вирішення трудових спорів», що регламентуватиме нову систему вирішення трудових спорів в Україні та який повинен враховувати інституційні особливості вирішення трудових спорів.

6. Захист права на працю не вимагає в багатьох випадках дотримання всієї процедури загального позовного провадження. Вирішення трудових спорів, які пов'язані зі встановленням фактів, застосуванням адміністративних санкцій НСПП може відбуватись у спрощеному провадженні.

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. 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 в окремих категоріях спорів (трудові спори, в 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 при здійсненні 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.

9. Рішення юрисдикційних органів у сфері вирішення трудових спорів поділяються на рішення судових органів та рішення позасудового органу трудового арбітражу. У випадку прийняття рішень юрисдикційними органами в установленому законом порядку учасники соціально-трудова правовідносин отримують зобов'язання виконувати їх у добровільному порядку. Якщо через певні обставини рішення юрисдикційних органів не виконується, повинна існувати перспектива їх виконання у примусовому порядку Державною виконавчою службою. При цьому спеціальний закон про порядок вирішення трудових спорів повинен передбачати можливість примусового виконання рішень трудового арбітражу.

10. За невиконання матеріальних та процесуальних норм, що стали предметом трудового спору та призвели до порушення прав сторін соціально-трудова правовідносин під час вирішення трудового спору може бути застосована адміністративна, матеріальна та договірна відповідальність. При цьому адміністративна та матеріальна відповідальність визначається в законодавстві України, а договірна встановлюється в колективних та трудових договорах.

Закон України «Про порядок вирішення трудових спорів»

Цей Закон спрямований на формування ефективно діючого ринку праці в Україні шляхом посилення ролі роботодавців, професійних спілок у соціальному діалозі та під час вирішення трудових спорів. Закон встановлює правові, організаційні, фінансові та інші засади функціонування системи вирішення трудових спорів в Україні, що є важливою складовою соціальної стабільності в суспільстві.

Розділ I

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Основні терміни та їх визначення

У цьому Законі наведені нижче терміни вживаються в такому значенні:

Акція протесту – відкрите проголошення незгоди стороною трудового спору шляхом дії чи бездіяльності з метою впливу на іншу сторону для вирішення трудового спору. Акції протесту можуть здійснюватися в будь-яких формах, не заборонених Конституцією і законами України.

Арбітражний договір – спеціальна угода, що укладається між сторонами трудового спору з метою погодження особливостей вирішення трудового спору трудовим арбітражем, оскарження та виконання прийнятого рішення.

Державний реєстр трудових спорів (ДРТС) – відкрита для загального доступу система електронної інформації про зареєстровані трудові спори, що формується і підтримується НСПП.

Медіаційний договір – спеціальна угода, що укладається між сторонами трудового спору та трудовим медіатором (медіаторами) з метою визначення порядку вирішення трудового спору за участю трудового медіатора (медіаторів) та виконання прийнятого у процесі медіаторської діяльності рішення.

Медіаторська діяльність – посередницька діяльність щодо сприяння сторонам спору в його вирішенні.

Нормативний акт роботодавця – документ, який приймається роботодавцем у встановленому законодавством порядку, що регулює трудові правовідносини між роботодавцем і працівниками (правила внутрішнього трудового розпорядку, посадові інструкції тощо).

Нормативно-правовий акт з питань трудових правовідносин – офіційний документ, прийнятий уповноваженим на це суб'єктом нормотворення у визначеній законодавством формі та за встановленою законодавством процедурою, спрямований на регулювання трудових правовідносин, що містить норми права, має неперсоніфікований характер і розрахований на неодноразове застосування.

Позасудовий порядок вирішення трудового спору – передбачений цим Законом та визначений спеціальним договором, колективною угодою чи трудовим договором (контрактом) порядок вирішення трудового спору шляхом переговорів, посередництва, трудового арбітражу.

Переговори – процедура розгляду трудового спору між його сторонами з метою досягнення взаємоприйняттого рішення по суті.

Посередництво – процедура сприяння вирішенню трудового спору за допомогою трудового медіатора у час та спосіб, передбачені законом та визначені спеціальним договором, чи колективним договором, угодою, чи трудовим договором (контрактом).

Примирення – процедура вирішення трудового спору шляхом спільного пошуку сторонами трудового спору взаємоприйняттого рішення, у тому числі й за сприяння суду, Національної служби посередництва і примирення.

Судовий порядок вирішення трудового спору – передбачений законом порядок вирішення трудового спору судом.

Трудовий спір про інтереси – невирішені розбіжності щодо певних положень, які виникли під час переговорів з приводу укладення нових або внесення змін до чинних колективних договорів і угод. Спір про інтереси породжується не чинними правами, а інтересом однієї сторони створити таке

право шляхом включення його до колективного договору, угоди і незгодою іншої сторони.

Трудовий спір про права – невирішені розбіжності, що виникають з приводу виконання прав і обов'язків, встановлених нормативно-правовими актами з питань трудових правовідносин, колективними договорами і угодами, нормативними актами роботодавця, трудовим договором (контрактом) та необхідності тлумачення колективних договорів і угод та трудового договору (контракту).

Трудовий арбітраж – орган, уповноважений вирішувати трудові спори про права, який створюється при центральному апараті НСПП та його територіальних відділеннях і складається з трудових арбітрів.

Трудовий арбітр – фізична особа, яка має професійний досвід та кваліфікацію вирішувати трудові спори про права на підставах та в порядку, що передбачені цим Законом.

Трудовий медіатор – фізична особа, яка має професійний досвід та кваліфікацію здійснювати медіаторську діяльність на підставах та в порядку, що передбачені цим Законом.

Спеціальний договір про порядок вирішення трудового спору – арбітражна угода сторін трудового спору щодо підпорядкування трудового спору про права юрисдикції трудового арбітражу, яка формується сторонами на основі даного Закону, або медіаційна угода щодо залучення до вирішення трудового спору про інтереси трудового медіатора (групи трудових медіаторів).

Стаття 2. Види та способи вирішення трудових спорів

1. Трудові спори поділяються на *спори про права* та *спори про інтереси*.
2. Спори про права вирішуються в *позасудовому* та *судовому* порядках.
3. Спори про інтереси вирішуються виключно в *позасудовому* порядку.
4. Для окремих категорій працівників передбачається спеціальний порядок вирішення трудових спорів, особливості якого визначаються законами України «Про прокуратуру», «Про судоустрій та статус

суддів», «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про міліцію» тощо.

Стаття 3. Законодавство про порядок вирішення трудових спорів

1. Вирішення трудових спорів здійснюється відповідно до Конституції України, цього Закону та Цивільного процесуального кодексу України.
2. Якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, передбачено інші правила, ніж встановлено цим Законом, 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 4. Договірний порядок вирішення трудових спорів у позасудовому порядку

1. Позасудовому розгляду трудових спорів про права підлягають трудові спори з приводу виконання та тлумачення колективних договорів і нормативних актів роботодавця, що регулюють трудові відносини та трудові спори з приводу виконання трудових договорів (контрактів), нормативних актів роботодавця, що регулюють трудові відносини у випадку, якщо це зафіксовано в колективному договорі (угоді), трудовому договорі (контракті) або у спеціальній угоді між сторонами трудового спору щодо вирішення трудового спору.
2. Колективні договори та угоди у випадках, передбачених цим Законом, можуть передбачати відхилення від порядку вирішення трудового спору в позасудовому порядку. Відхилення від порядку вирішення трудового спору в позасудовому порядку допускаються щодо строків проведення переговорів, умов залучення до переговорів організацій працівників і роботодавців галузевого рівня, порядку оскарження рішення трудового арбітражу, застосування цивільно-правової

відповідальності для сторін трудових правовідносин у разі невиконання взятих на себе зобов'язань.

Стаття 5. Право на звернення у трудових спорах

1. Кожен працівник одноосібно або спільно з іншими працівниками має право в порядку, визначеному цим Законом або/та колективним договором (угодою), трудовим договором, звернутися до первинної організації профспілки, профспілки, об'єднання профспілок відповідного рівня та до роботодавця, організації роботодавців та їх об'єднань відповідного рівня за захистом своїх порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів.
2. 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.
3. Кожна фізична чи юридична особа, що є стороною трудових правовідносин у порядку, визначеному цим Законом, може звернутися до НСПП з метою створення трудового арбітражу з приводу вирішення трудового спору про права. Якщо звернення до НСПП з метою вирішення трудового спору трудовим арбітражем не передбачено у трудовому договорі (контракті) або колективному договорі (угоді), сторони трудового спору можуть передбачити це право безпосередньо в арбітражному договорі.
4. Сторони трудового спору про інтереси можуть звернутися до НСПП з метою організації та проведення посередництва.
5. Сторони трудового спору мають право на звернення до Національної служби посередництва та примирення з метою сприяння вирішенню розбіжностей зі спору.
6. Національна служба посередництва і примирення 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.

7. Відмова від права на звернення до визначених у цій статті осіб, інстанцій та органів за захистом є недійсною.

Стаття 6. Інформаційне забезпечення вирішення трудових спорів

1. З метою забезпечення громадськості інформацією про реєстрацію та вирішення трудових спорів створюється Державний реєстр трудових спорів (ДРТС).
2. Створення ДРТС передбачається цим законом, зміст, структура та порядок ведення – положенням, затвердженим НСПП.
3. Повне рішення трудового арбітражу може бути відкритим для публічного доступу в разі, якщо сторони трудового спору дали на це письмову згоду.
4. Інформація про факт реєстрації трудового спору, його стан та резолютивну частину рішення трудового арбітражу є відкритою для безоплатного цілодобового доступу на офіційному веб-порталі НСПП та може бути опублікована у друкованих виданнях.
5. Для реалізації права доступу до інформації про трудові спори, внесені до ДРТС, користувачу надаються можливості пошуку, перегляду, копіювання та роздрукування рішень трудового арбітражу або їхніх частин із дотриманням вимог ч. 3 цієї статті.

Стаття 7. Національна служба посередництва та примирення

1. Національна служба посередництва та примирення (НСПП) є державним органом, який відповідно до цього Закону сприяє запобіганню виникнення та вирішенню трудових спорів і розвитку соціального діалогу.
2. НСПП – уповноважений орган щодо вирішення трудових спорів у позасудовому порядку шляхом нормативно-правового та інформаційного забезпечення вирішення трудових спорів, організації

діяльності трудового арбітражу та посередництва за участю трудового медіатора.

3. НСПП має відповідну організаційну структуру: центральний апарат, відділення в областях, Автономній Республіці Крим, містах Києві та Севастополі, при яких утворюються, функціонують трудові арбітражі та здійснюють діяльність медіатори з трудових спорів.
4. З метою належної організації вирішення трудових спорів при центральному апараті, відділеннях в областях, Автономній Республіці Крим, містах Києві та Севастополі НСПП створюється секретаріат, у складі якого на постійній основі працюють відповідні фахівці, що можуть надати правову та організаційну допомогу під час вирішення трудових спорів.
5. НСПП організує фахову підготовку та підвищення кваліфікації осіб, які мають професійний досвід та кваліфікацію для вирішення та сприяння у вирішенні трудових спорів, формує офіційний Реєстр таких осіб, які можуть бути залучені до вирішення трудових спорів як трудові арбітри або трудові медіатори.
6. НСПП забезпечує формування та користування *Державним реєстром трудових спорів*.

Стаття 8. Верховенство права та законність під час вирішення трудових спорів

1. Трудові спори вирішуються на основі розумності та справедливості, у встановлений чинним законодавством спосіб.
2. Сторони трудового спору мають право на договірне регулювання порядку вирішення трудових спорів, а також право відхилитися від порядку вирішення трудового спору, визначеному чинним законодавством у випадках, встановлених цим Законом.
3. Трудові спори повинні вирішуватися відповідно до норм цього Закону з гарантією виконання прийнятих рішень.
4. Рішення трудового арбітражу є обов'язковим до виконання сторонами трудового спору. У разі невиконання рішення трудового арбітражу в

добровільному порядку, воно виконується в примусовому порядку Державною виконавчою службою. Сторони несуть юридичну відповідальність, визначену цим Законом.

5. Сторони трудового спору мають право на сприяння в реалізації та захисті трудових прав Національною службою посередництва та примирення.

Стаття 9. Вирішення трудових спорів на основі соціального діалогу

1. Попередження та вирішення трудових спорів здійснюється на основі визначеності функцій, завдань, повноважень соціальних партнерів, які досягають спільних домовленостей та приймають узгоджені рішення, що забезпечується взаємною відповідальністю.
2. Розвиток колективно-договірних відносин відбувається шляхом включення до колективних договорів та угод всіх рівнів розділу, що передбачає вирішення трудових спорів на підприємстві, в установі, організації.
3. Процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами трудового спору відбувається на основі соціального діалогу у пріоритетному позасудовому порядку.
4. Створюється можливість участі представників сторін соціального діалогу територіального та галузевого рівнів у трудових спорах, що виникають на виробничому рівні.
5. Надання права сторонам соціального діалогу визначати особливості здійснення процедур позасудового розгляду трудових спорів у трудовому договорі (контракті), колективному договорі, угоді відповідного рівня, спеціальній угоді у випадках, передбачених цим Законом.
6. Можливість колегіального формування складу суду для вирішення трудових спорів за участю народних засідателів, кандидатури яких затверджуються з урахуванням пропозицій сторін соціального діалогу.

Стаття 10. Вирішення трудових спорів на засадах компетентності, незалежності та неупередженості трудових арбітрів та трудових медіаторів

1. Трудові спори вирішуються за допомогою компетентних, незалежних та неупереджених трудових арбітрів та трудових медіаторів.

Стаття 11. Оперативність, простота, доступність процедури вирішення трудових спорів та оптимальність передбачуваних для цього строків

1. Визначений цим Законом порядок вирішення трудових спорів включає мінімально можливу кількість етапів, кожен з яких передбачає реальну можливість досягнення сторонами взаємоприйнятного рішення по суті спору.
2. Строки для вирішення трудових спорів повинні бути розумними та достатніми для вироблення взаємоприйнятного рішення по суті спору.

Стаття 12. Безоплатність для сторін спору позасудового порядку вирішення трудового спору

1. Сторони трудового спору беруть участь у позасудовому порядку вирішення спору безоплатно.
2. Витрати щодо організації трудового арбітражу та залучення трудового медіатора з трудових спорів здійснюються за рахунок державного бюджету.

Стаття 14. Конфіденційність

1. Трудові арбітри, трудові медіатори, спеціалісти, перекладачі та інші особи, що беруть участь у справі, зобов'язані дотримуватися конфіденційності щодо інформації, яка стала їм відомою під час вирішення трудового спору.
2. Інформація про виникнення та стан вирішення трудового спору регламентується відповідно до ст. 6 цього Закону.
3. Інша інформація про трудовий спір може бути опублікована за взаємною письмовою згодою сторін трудового спору.

Стаття 15. Процесуальні строки

1. Процесуальний строк – передбачений цим Законом або призначуваний судом певний проміжок або момент часу, з якими процесуальний закон пов'язує можливість (необхідність) здійснення конкретних процесуальних дій або настання інших правових наслідків.
2. Визначення та обчислення процесуальних строків під час вирішення трудових спорів здійснюється відповідно до Глави 18 Цивільного кодексу України.
3. Під час вирішення трудового спору трудовим арбітражем будь-які строки, пов'язані з вирішенням трудового спору, можуть бути продовжені або поновлені трудовим арбітром (головуючим у засіданні трудових арбітрів), якщо він визнає причини пропуску цього строку поважними.

Стаття 16. Направлення документів

1. Заяви, відзиви на заяви, клопотання, інші процесуальні документи та додатки до них направляються трудовому арбітражу, трудовому медіатору (медіаторам) з трудових спорів із копіями для сторін, що беруть участь у справі.
2. Рішення трудового арбітражу, рекомендації трудових медіатора (медіаторів) з трудових спорів, повідомлення та інші документи спрямовуються сторонам за поштовими адресами рекомендованими листами з повідомленням про вручення. Кожна сторона зобов'язана негайно повідомити трудовий арбітраж про зміну вказаних раніше поштових адрес.
3. Будь-який із зазначених документів може надаватися сторонам під підпис уповноваженим представникам сторін спору або в інший спосіб, що передбачає реєстрацію про прийняття документу.
4. Якщо сторони не домовились про інше, повідомлення (документ) вважається отриманим у день доставки відповідно до правил даної статті.

Стаття 17. Місце розгляду спорів

1. Засідання трудового арбітражу відбувається за місцем розташування відділення НСПП, якщо інше не передбачено угодою сторін.
2. У випадку, якщо засідання проходить в іншому місці, сторони трудового спору зобов'язані забезпечити всі необхідні умови для належного проведення трудового арбітражу.
3. Посередництво відбувається безпосередньо на підприємстві, в установі, організації.
4. За зверненням сторін посередництво може відбуватися в місці розташування відділення НСПП або в іншому визначеному сторонами місці.

Розділ II

СПОРИ ПРО ПРАВА

Стаття 18. Предмет (сфера вирішення) спорів про права

1. Трудові спори про права виникають з приводу порушених, невизнаних або оспорюваних трудових прав та свобод.
2. Трудові спори про права виникають з приводу виконання нормативно-правових актів, виконання або тлумачення колективних угод (генеральної, галузевої, територіальної, локальної), нормативних актів роботодавця, трудових договорів (контрактів), що регулюють трудові відносини та тісно пов'язані з ними суспільні відносини.

Стаття 19. Сторони трудового спору про права

1. Сторонами трудового спору про права є:
 - а) працівник, об'єднані спільним інтересом у врегулюванні трудового спору працівники, профспілка, об'єднання профспілок – з однієї сторони. Стороною трудового спору про права також можуть бути особа, яка раніше перебувала у трудових відносинах з роботодавцем, та особа, якій відмовили у прийнятті на роботу;

б) роботодавець, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, органи виконавчої влади та місцевого самоврядування – з іншої сторони.

Стаття 20. Права сторін трудового спору про права

1. Сторони трудового спору про права мають право на:

- а) подання скарги/заяви без будь-якої шкоди для себе;
- б) безпосередню участь або через представників (у тому числі організацій профспілок та роботодавців вищого рівня) в узгоджувальних процедурах, пов'язаних із розглядом предмета поданої скарги/заяви та у процедурах під час вирішення трудового спору;
- в) інформацію, необхідну для вирішення трудового спору, та інформацію про хід його вирішення, а також про заходи, які вживаються з метою його врегулювання;
- г) врегулювання трудового спору в порядку, передбаченому у трудових договорах (контрактах), колективних договорах та угодах, із урахуванням відхилень від порядку вирішення спорів про права, передбачених у цьому Законі.

Стаття 21. Момент виникнення трудового спору про права

1. Трудовий спір про права виникатиме з моменту, коли одна сторона звернулася до іншої сторони з письмовою вимогою про розгляд невирішених розбіжностей, що не були врегульовані під час попередніх консультацій і становлять предмет трудового спору, шляхом проведення переговорів про права для вирішення його по суті. Інша сторона зобов'язана вступити в переговори не пізніше як у *десятиденний* термін.
2. Сторони трудового спору можуть звернутися до центрального офісу НСПП або його територіальних відділень з метою інформування та надання консультацій щодо вирішення трудового спору.

Стаття 22. Способи позасудового вирішення трудових спорів про права

1. Вирішення трудових спорів про права в позасудовому порядку відбувається шляхом проведення *переговорів про права та трудового арбітражу*.
2. У випадку трудового спору, який тривалий час не вирішується, що призводить до негативних наслідків для економіки України, *трудовий спір може вирішуватися за допомогою комісії з розслідування трудового спору*, до складу якої входять авторитетні особи, призначувані НСПП спільно із Кабінетом Міністрів України. Після завершення дії комісії остання готує офіційний звіт-доповідь, що підлягає оприлюдненню.

Стаття 23. Вирішення трудових спорів про права в позасудовому порядку шляхом проведення переговорів

1. Переговори відбуваються безпосередньо між сторонами спору та/або належно уповноваженими представниками сторін спору.
2. Переговори повинні відбуватися в розумні строки, які обговорюються та встановлюються під час вступу іншої сторони в переговори.
3. Перерви під час переговорів повинні бути обґрунтованими та можуть проводитися лише за узгодженням сторін.
4. У разі, якщо сторона ухиляється від переговорного процесу, за розглядом відповідного обґрунтованого звернення сторони трудового спору НСПП може виступити з ініціативою застосування до такої сторони адміністративних санкцій. Рішення про застосування адміністративних санкцій приймається за заявою НСПП в судах загальної юрисдикції.
5. Під час переговорів сторони зобов'язані обговорювати викладений письмово предмет спору про права, заслуховувати аргументи сторін, пропонувати варіанти вирішення спору тощо.
6. У порядку, передбаченому у трудовому договорі (контракті), колективному договорі (угоді) про порядок вирішення трудового

- спору, залучаються до вирішення трудового спору представники організацій профспілок і роботодавців вищого рівня:
- а) представники галузевих організацій профспілок/роботодавців до вирішення спору на підприємстві;
 - б) представники національних профспілок і об'єднань організацій роботодавців – до вирішення спору на галузевому рівні.
7. У разі завершення переговорів прийняттям рішення про вирішення спору, сторони викладають його у формі угоди. Після її підписання сторони зобов'язані виконувати домовленості, яких досягнуто за результатами переговорів.
8. У разі, якщо сторона (сторони) спору зверталась до НСПП за консультацією щодо вирішення трудового спору, вона зобов'язана проінформувати НСПП про результати вирішення спору.
9. Якщо одна зі сторін вважає, що переговори завершено, а трудовий спір про права не вирішено, вона письмово звертається до центрального офісу або територіального відділення НСПП для вирішення трудового спору трудовим арбітражем.
10. Якщо вирішення трудового спору трудовим арбітражем не передбачено у трудовому договорі (контракті), колективному договорі (угоді), сторони можуть укласти для цього арбітражний договір. В іншому випадку вирішення спору про права відбувається в судовому порядку.

Стаття 24. Звернення до НСПП про проведення трудового арбітражу

1. Професійна спілка, що представляє сторону (заявника вимог), а в разі її відсутності – сторона (заявник вимог) трудового спору про права подає письмове звернення (заяву) у встановленого зразка та відповідні документи, необхідні для розгляду спору у трудовому арбітражі до НСПП: а) центрального офісу НСПП – у разі виникнення трудових спорів на галузевому і національному рівнях; б) територіальних відділень НСПП – у разі виникнення трудових спорів на локальному і

- територіальному рівнях, і в копії – іншій стороні трудового спору; в) іншій стороні трудового спору.
2. Заява про розгляд трудового спору трудовим арбітражем повинна містити: найменування сторін, а також інформацію про представників сторін та їхню поштову адресу або інші способи зв'язку; вимоги до іншої сторони, підстави їх задоволення; документи, що підтверджують направлення копії заяви та додатків іншій стороні спору.
 3. У заяві про розгляд трудового спору трудовим арбітражем зазначається, чи передбачений такий порядок вирішення трудового спору у трудовому договорі, колективному договорі (угоді) сторін. У випадку, якщо такі зазначення в договорах відсутні, у заяві зазначається спільна готовність сторін трудового спору укласти спеціальну угоду – арбітражний договір. Типова форма заяви та орієнтовний перелік документів, що додаються до заяви про вирішення трудового спору трудовим арбітражем, розміщується на офіційному сайті НСПП.
 4. Якщо не доведено інше, вважається, що особа, яка підписала заяву, володіє відповідними повноваженнями.
 5. НСПП має право відмовити у прийнятті та реєстрації заяви, якщо з предмета спору не відбувалися переговори про права або спір віднесений до юрисдикції суду.
 6. У разі отримання відмови в розгляді спору трудовим арбітражем заявникові повертаються всі надані ним документи. Відмова у вирішенні трудового спору не є перепорою для повторного звернення до НСПП з предмета спору за умови усунення підстави відмови.
 7. До завершення слухання справи заявник має право в межах арбітражного договору змінити та доповнити свої вимоги.
 8. Відомості про трудовий спір у день подання звернення до НСПП вносяться до Єдиного державного реєстру трудових спорів.

Стаття 25. Організаційні заходи щодо підготовки трудового арбітражу

1. Після прийняття заяви про вирішення трудового спору трудовим арбітражем секретаріат НСПП повідомляє сторони (шляхом направлення листа на електронну пошту) про необхідність укладення арбітражного договору, погодження кандидатур трудових арбітрів від сторін спору, права та обов'язки, що виникають у сторін у зв'язку із трудовим спором, та призначає зустріч, на яку сторони зобов'язані з'явитися.
2. З метою визначення особливостей вирішення трудового спору протягом 5-ти денного строку сторони трудового спору укладають арбітражний договір, у якому зазначаються погоджені кандидатури трудових арбітрів.
3. Інша сторона трудового спору має право протягом 3-х днів з моменту отримання заяви та доданих документів спрямувати до НСПП відзив на заяву з підтвердженням направлення копії заявникові.
4. Ненадання відзиву не є перешкодою для розгляду трудового спору по суті трудовим арбітражем.

Стаття 26. Склад трудового арбітражу

1. Трудовий арбітраж формується НСПП протягом 7-ми днів з моменту реєстрації заяви та складається з трудових арбітрів із урахуванням пропозицій сторін трудового спору, які з'ясовуються шляхом консультацій секретаріату НСПП із сторонами трудового спору.
2. Трудовим арбітром, як правило, є особа, яка пройшла відповідну фахову підготовку, має посвідчення встановленого зразка та включена до відповідного Реєстру, який формується НСПП.
3. Трудовий арбітр може працювати у штаті НСПП на постійній основі або тимчасово залучатися до вирішення трудового спору про права.
4. З метою розгляду трудового спору трудовий арбітраж формується із трьох арбітрів. При цьому кожна зі сторін обирає одного арбітра з відповідного Реєстру, а двоє в такий спосіб призначених – головуємого трудового арбітра.

5. Якщо сторони в зазначений строк не обрали трудових арбітрів, які на їх думку можуть вирішити трудовий спір, або якщо трудовий арбітр відмовився з поважних причин брати участь у трудовому арбітражі, склад трудового арбітражу визначається НСПП, про що видається розпорядження НСПП. У розпорядженні НСПП про склад трудового арбітражу зазначається відповідальний секретар трудового арбітражу, що призначається з постійно діючого секретаріату НСПП.
6. Якщо призначені трудові арбітри протягом 2-х днів з моменту призначення не досягли згоди про кандидатуру головуючого, головуючий призначається НСПП.
7. НСПП на вимогу сторони трудового спору може призначити трудового арбітра, не включеного до відповідного Реєстру. У такому випадку сторона трудового спору повинна письмово звернутися до НСПП та зазначити в заяві прізвище, ім'я, по батькові такої особи, місце її роботи та посаду, а також документи, що підтверджують кваліфікацію як особи, що має відповідний досвід та кваліфікацію у вирішенні трудових спорів, а також письмову згоду такої особи бути трудовим арбітром у даному спорі. Фінансування витрат, пов'язаних із участю такого трудового арбітра у трудовому спорі, здійснюється в такому випадку відповідною стороною спору, що ініціювала його участь у трудовому спорі.
8. У випадку, якщо трудовий арбітр не може брати участь у трудовому спорі за станом здоров'я або з інших поважних причин, повноваження такого арбітра припиняються розпорядженням НСПП, яка застосовує всі необхідні дії щодо заміни трудового арбітра.
9. Рішення про припинення повноважень трудового арбітра приймається за клопотанням сторони або на підставі заяви арбітра про самовідвід.
10. Призначення нового арбітра здійснюється за правилами, які застосовувалися під час призначення арбітра, чий повноваження припинено.

Стаття 27. Порядок проведення трудового арбітражу

1. Трудовий арбітраж здійснює розгляд трудового спору шляхом проведення засідань, хід та рішення яких за заявою сторін оформлюються протоколом. Протокол оформлює відповідальний секретар трудового арбітражу. Протокол підписує весь склад трудових арбітрів та відповідальний секретар трудового арбітражу.
2. Трудовий арбітраж проводить засідання відповідно до Типового регламенту НСПП. Трудовий арбітраж має право відступити від Типового регламенту.
3. Слухання справи відбувається в закритих арбітражних засіданнях за участю сторін трудового спору. За згодою сторін трудового спору та трудового арбітражу на слуханні можуть брати участь особи, що не беруть участі у засіданні.
4. Час і місце засідання трудового арбітражу визначається відповідальним секретарем за узгодженням із трудовими арбітрами трудового арбітражу, про що сторони трудового спору повідомляються відповідно до правил, визначених цим Законом.
5. Трудовий арбітраж розглядає трудовий спір у строк, достатній для прийняття рішення, але не більше *десяти* днів з моменту створення трудового арбітражу. У разі необхідності за заявою сторони (сторін) трудового спору трудовий арбітраж може продовжити свою роботу, але не більше як на *десять* днів.

Стаття 28. Участь сторін та третіх осіб у трудовому арбітражі

1. Нез'явлення до засідання трудового арбітражу сторін трудового спору та їх представників за умови їхнього належного повідомлення не є перешкодою для розгляду спору та винесення рішення, крім випадків, коли від сторони трудового спору надійшло відповідне клопотання про відкладення розгляду спору та при цьому трудовий арбітраж визнав причини відкладення поважними.
2. Сторона може подати клопотання про слухання справи за її відсутності.

3. Трудовий арбітраж за згодою сторін має право допустити третіх осіб до участі в арбітражному розгляді. Нез'явлення третіх осіб на засідання Трудового арбітражу не є перешкодою для вирішення справи.

Стаття 29. Докази

1. Сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається в обґрунтуванні своїх вимог або заперечень, якщо інший порядок доведення не встановлений чинним законодавством України.
2. Сторони не обмежені у виборі засобів доказування.
3. Трудовий арбітраж на свій розсуд та внутрішнє переконання здійснює оцінку наданих сторонами доказів. Жодні докази не мають завчасно встановленої сили.

Стаття 30. Відкладення розгляду справи

1. Трудовий арбітраж відкладає розгляд справи у випадках: неможливості розгляду справи в даному засіданні з причин нез'явлення якоїсь зі сторін за поважної причини; необхідності залучення додаткових доказів; неможливості розгляду спору до розгляду іншої справи, що розглядається в порядку цивільного, кримінального або адміністративного провадження.
2. Трудовий арбітраж, відкладаючи розгляд справи, повідомляє про місце та час наступного засідання. Про відкладення трудового арбітражу виноситься ухвала.

Стаття 31. Припинення арбітражного розгляду

1. Трудовий арбітраж припиняє розгляд у випадках: визнання того, що розгляд спору трудовим арбітражем не передбачений законодавством чи арбітражним договором; відмови заявника від заявлених вимог; досягнення сторонами мирової угоди.
2. Про припинення арбітражного розгляду трудовий арбітраж виносить ухвалу.

3. У випадку, якщо сторонами досягнуто мирову угоду, одночасно з ухвалою про припинення розгляду трудовий арбітраж затверджує цю угоду, якщо вона не суперечить чинному законодавству.

Стаття 32. Рішення трудового арбітражу

1. Після завершення розгляду справи трудовий арбітраж виносить рішення, яке може містити рекомендації сторонам спору щодо вирішення спору.
2. Рішення виноситься трудовим арбітражем на закритому засіданні більшістю голосів. Якщо один із трудових арбітрів не згоден із даним рішенням, він може викласти письмово свою думку, яка додається до рішення.
3. Рішення трудового арбітражу викладається в письмовій формі та підписується всіма арбітрами.
4. Рішення трудового арбітражу повинно містити склад трудового арбітражу; реєстраційний номер трудового спору; місце та дату винесення рішення; найменування сторін та їхніх представників; предмет спору, зміст вимог та заперечень іншої сторони; обставини справи, встановлені трудовим арбітражем, а також докази, на яких зроблено висновки трудового арбітражу; правові норми, на які спирається трудовий арбітраж під час винесення рішення; мотивування прийнятого рішення; резолютивну частину рішення та рекомендації трудового арбітражу; порядок та строки виконання рішення; підписи трудових арбітрів.
5. Рішення трудового арбітражу направляється відповідальним секретарем трудового арбітражу сторонам трудового спору протягом *трьох* днів з моменту прийняття.

Стаття 33. Виконання рішення трудового арбітражу

1. Рішення трудового арбітражу є обов'язковим до виконання в порядку і в строки, встановлені цим рішенням, але не більше ніж у *двадцятиденний* строк.
2. Рішення трудового арбітражу є остаточним та підлягає оскарженню

лише у виняткових випадках, передбачених ЦПК (якщо справа була непідвідомча трудовому арбітражу; під час вирішення питання, що не було предметом трудового спору про права, якщо справа вирішена трудовим арбітражем, створеним із порушенням закону, якщо про це є відповідне зазначення в арбітражному договорі). Якщо рішенням трудового арбітражу вирішені питання, які не є предметом трудового спору про права, то скасовано може бути лише ту частину рішення, що стосується питань, які не є предметом трудового спору.

3. Рішення трудового арбітражу може бути оскаржене стороною до суду загальної юрисдикції відповідно до встановленої законом підсудності справ протягом *десяти календарних днів* із дня отримання рішення стороною трудового спору. Рішення трудового арбітражу набирає законної сили після закінчення зазначеного строку подання заяви для його оскарження.
4. Скасування судом рішення трудового арбітражу не позбавляє сторони права повторно звернутися до трудового арбітражу, крім випадків, коли рішення прийнято у спорі, який не є предметом трудового спору про права.
5. Після набуття чинності рішенням трудового арбітражу воно повинно бути виконане сторонами трудового спору в порядку і строки, встановлені цим рішенням.
6. У разі невиконання рішення трудового арбітражу за зверненням сторони трудового спору до секретаріату НСПП (зокрема, відділень НСПП з трудових спорів на рівні підприємства і територіальному рівнях або до центрального апарату НСПП з трудових спорів на галузевому і національному рівнях), видається посвідчення, що є виконавчим документом. Посвідчення видається НСПП з дотриманням вимог статті 18 Закону України «Про виконавче провадження».
7. У посвідченні зазначаються: назва і дата видачі посвідчення, найменування структурного підрозділу НСПП, прізвище та ініціали

посадової особи, що його видала; дата прийняття рішення трудового арбітражу, згідно з яким видано посвідчення; повне найменування для юридичних осіб або ім'я (прізвище, власне ім'я та по батькові) для фізичних осіб сторін трудового спору, їх місцезнаходження (для юридичних осіб) або місце проживання чи перебування (для фізичних осіб), ідентифікаційний код суб'єкта господарської діяльності (для юридичних осіб), індивідуальний ідентифікаційний номер (для фізичних осіб - платників податків); резолютивна частина рішення трудового арбітражу; дата набрання законної (юридичної) сили рішенням трудового арбітражу; строк пред'явлення посвідчення до виконання.

8. Посвідчення завіряється підписом начальника відділення НСПП або його заступником і печаткою відділення (з трудових спорів на галузевому і національному рівнях – підписом голови НСПП або його заступником і печаткою НСПП).
9. Виконання рішення трудового арбітражу здійснюється відповідно до Закону України «Про виконавче провадження».

Стаття 34. Витрати, пов'язані з розглядом трудового спору про права

1. Організаційне та матеріально-технічне забезпечення діяльності трудового арбітражу, у тому числі й оплата праці трудових арбітрів, здійснюється за рахунок коштів Державного бюджету України.
2. Оплата праці трудових арбітрів здійснюється за погодинною ставкою, визначеною в Положенні про оплату трудових арбітрів.
3. Підставою для проведення нарахувань з оплати праці трудовим арбітрам є звіт трудового арбітра про роботу у трудовому арбітражі.

Стаття 35. Загальні засади судового порядку вирішення трудових спорів про права

1. Трудові спори про права розглядаються судами загальної юрисдикції на засадах спеціалізації, викладених у Цивільно-процесуальному кодексі України та у цьому Законі.
2. Виключно в судовому порядку розглядаються справи у випадку

індивідуального звернення щодо: 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; невиплати заробітної плати та інших виплат, що належать працівникові; відмови у прийнятті на роботу; визнання акції протесту незаконною; скасування рішення трудового арбітражу у випадках, визначених законодавством.

3. За заявою сторін трудового спору та в інших випадках, передбачених ЦПК України, 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. На попередньому судовому засіданні за ухвалою суду можуть встановлюватися досудові примирні процедури з обов'язковим залученням трудового медіатора. Медіатор із трудових спорів призначається судом із відповідного Реєстру НСПП.
5. Суд скасовує рішення трудового арбітражу у виняткових випадках, передбачених ЦПК.
6. Рішення суду з трудових спорів про права передбачає його негайне виконання.

Розділ III

СПОРИ ПРО ІНТЕРЕСИ

Стаття 36. Предмет (сфера вирішення) спорів про інтереси

1. *Трудові спори про інтереси* виникають із приводу розбіжностей, які виникли під час переговорів щодо укладення нової або внесення змін до чинної колективної угоди будь-якого рівня.
2. Спір про інтереси породжується не існуючими правами, а інтересом однієї сторони створити таке право шляхом включення його до колективної угоди і незгодою іншої сторони.

Стаття 37. Сторони трудових спорів про інтереси

1. Сторонами трудових спорів про інтереси є сторони колективних угод усіх рівнів, склад суб'єктів яких визначається відповідно до закону «Про соціальний діалог в Україні».

Стаття 38. Права сторін трудового спору про інтереси

1. Сторони трудового спору про інтереси мають право на:
 - а) подання пропозицій щодо змісту колективної угоди без будь-якої шкоди для себе;
 - б) безпосередню участь або участь через представників (у тому числі й організацій профспілок та роботодавців вищого рівня) в узгоджувальних процедурах, пов'язаних із розглядом предмету поданих пропозицій та у процедурах під час вирішення трудового спору;
 - в) використання всіх незаборонених законодавством способів для переконання іншої сторони у прийнятності поданих пропозицій та прийняття спільного рішення;
 - г) передбачення в колективних угодах всіх рівнів особливості порядку вирішення спорів про інтереси;
 - д) інформацію, необхідну для вирішення трудового спору, та інформацію про хід його вирішення, а також про заходи, які вживаються з метою його врегулювання;
 - е) звернення до НСПП із проханням про залучення до вирішення спору трудового медіатора з трудових спорів;
 - є) акції протесту, у тому числі й на проведення страйку.

Стаття 39. Момент виникнення трудових спорів про інтереси

1. Спір про інтереси виникатиме з моменту, коли сторони за час ведення колективних переговорів не дійшли згоди щодо підписання нового колективного договору, угоди чи внесення змін до них і за спільним рішенням або за рішенням однієї зі сторін надіслали письмове

звернення (заяву) до НСПП про направлення трудового медіатора (медіаторів) для сприяння у вирішенні спору.

2. Якщо сторона трудового спору про інтереси, прийняла одноосібне рішення про необхідність залучення трудового медіатора до вирішення трудового спору, вона зобов'язана попередити іншу сторону про наступне звернення до НСПП не пізніше як у десятиденний строк до такого звернення.

Стаття 40. Звернення сторони трудового спору про інтереси до НСПП.

1. Сторона (заявник вимог) або обидві сторони спору надсилає (надсилають) письмове звернення до НСПП про направлення трудового медіатора (медіаторів) для сприяння у врегулюванні розбіжностей, додаючи перелік спірних положень, які є предметом спору про інтереси.
2. НСПП після надходження звернення (заяви) реєструє трудовий спір про інтереси, вносить його до Державного реєстру трудових спорів та з урахуванням суті спірних положень призначає трудового медіатора(ів) для сприяння у вирішенні трудового спору.

Стаття 41. Трудовий медіатор

1. Трудовим медіатором є визначена НСПП за зверненням однієї або обох сторін трудового спору особа, яка сприяє вирішенню трудового спору по суті.
2. Трудовим медіатором може бути особа, яка пройшла фахову підготовку та включена до відповідного Реєстру, що формується НСПП.
3. Трудовим медіатором може бути висококваліфікований спеціаліст у сфері економіки, права, зокрема трудових правовідносин, психології тощо. Вирішальним під час прийняття рішення щодо включення особи до відповідного Реєстру є її вагомий досвід та вміння вирішувати конфліктні ситуації у сфері трудових правовідносин.

4. Оплата праці трудовому медіатору здійснюється за рахунок коштів Державного бюджету України за погодинною ставкою, визначеною в Положенні про оплату трудових медіаторів.

Стаття 42. Порядок вирішення трудових спорів про інтереси

1. Спір про інтереси вирішується виключно в позасудовому порядку шляхом проведення *посередництва*.
2. Максимальний строк вирішення трудових спорів про інтереси не повинен перевищувати *трьох* місяців.
3. Особливості порядку вирішення трудового спору про інтереси, у тому числі й щодо залучення представників організацій профспілок і роботодавців вищого рівня на етапі переговорів із врегулювання наявних розбіжностей, визначаються сторонами в окремому розділі колективного договору (угоди) та в медіаційному договорі щодо порядку ведення колективних переговорів. У разі, якщо сторони не бажають укласти медіаційний договір, порядок проведення посередництва визначається трудовими медіаторами.

Стаття 43. Порядок призначення медіатора (медіаторів) з трудових спорів та організація його роботи

1. Кількість трудових медіаторів, направлених для вирішення спору, залежить від складності спору, але, як правило, НСПП направляє двох або трьох трудових медіаторів для вирішення трудового спору про інтереси. У разі проведення посередництва групою трудових медіаторів вони самостійно обирають головуючого медіаційної комісії.
2. Персональний склад трудових медіаторів визначається безпосередньо НСПП з урахуванням пропозицій сторін. Остаточне рішення про призначення медіаторів з трудових спорів залишається за НСПП.
3. НСПП зобов'язана утриматися від призначення медіатора з трудових спорів у разі, якщо одна зі сторін заперечує проти даної кандидатури.
4. У разі, якщо сторони уклали медіаційний договір про порядок вирішення спорів про інтереси, що визначає особливості процедури

вирішення спорів, НСПП не може надіслати трудового медіатора(ів) всупереч цій процедури.

5. НСПП має право направити трудового медіатора(ів) без узгодження позицій сторін для вирішення розбіжностей щодо укладення колективної угоди, якщо існує ризик виникнення страйку, про що завчасно (не пізніше як за п'ять днів) НСПП попереджається стороною спору.
6. З метою належної організації роботи трудового медіатора(ів) сторони зобов'язані делегувати належним чином уповноважених представників.
7. У разі невиконання обґрунтованих вимог трудового медіатора(ів) та чинення перешкод у переговорному процесі НСПП за поданням трудового медіатора (головуючого медіаційної комісії) має право застосувати юридичну відповідальність, відповідно до статті 48 цього Закону.
8. Трудовий медіатор (медіатори) починає свою роботу після того, як сторони трудового спору узгодять із ним місце та час спільного обговорення предмета спору про інтереси, що повинно відбутися не пізніше як у *триденний* строк.

Стаття 44. Порядок вирішення трудового спору за допомогою трудового медіатора (медіаторів)

1. Трудовий медіатор (медіатори) заслуховує аргументацію сторін, аналізує соціально-економічну обґрунтованість внесених пропозицій, проводить консультації та пропонує уповноваженим представникам сторін проект компромісного рішення щодо положень угоди, з приводу яких виникли розбіжності.
2. Сторони трудового спору про інтереси розглядають проект рішення, запропонований трудовим медіатором (медіаторами), і приймають відповідне рішення.
3. Трудовий медіатор (медіатори) має право на призупинення своєї роботи в разі, якщо сторони не приймають запропонованих

компромісних рішень. Про своє рішення трудовий медіатор (медіатори) повідомляє НСПП.

4. Якщо сторона спору відмовилася погодитися з компромісною пропозицією трудового медіатора (медіаторів) і прийняла рішення про проведення страйку, вона зобов'язана повідомити про це трудового медіатора (медіаторів) та НСПП письмово.
5. За поданням трудового медіатора (медіаторів) НСПП має право прийняти розпорядження щодо відтермінування такого страйку на строк до *двадцяти* днів. Подібне рішення НСПП може прийняти лише один раз.
6. Тривалість участі трудового медіатора (медіаторів) у вирішенні трудового спору встановлюється НСПП з урахуванням обсягу і складності предмета спору, строків розгляду пропозицій і прийняття рішення узгоджувальною комісією. Після завершення участі у спорі трудового медіатора (медіаторів) він подає звіт про проведену роботу НСПП.
7. Підписання колективної угоди або змін до чинної свідчить про вирішення спору про інтереси.

Стаття 45. Порядок проведення акцій протесту

1. У разі не підписання нової угоди чи змін до чинної або невиконання рішення узгоджувальної комісії, сторони мають право на акції протесту. Про своє рішення щодо проведення акції протесту сторона, що його прийняла, повинна повідомити іншу сторону та НСПП за *п'ять* календарних днів до її початку.
2. На цей період за рішенням НСПП може бути продовжена робота трудового медіатора (медіаторів), основним завданням якого є повернення сторін до результативних колективних переговорів.

Розділ IV

ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ТРУДОВІ СПОРИ

Стаття 46. Юридична відповідальність за порушення законодавства про трудові спори

1. Юридична відповідальність встановлюється за порушення порядку розгляду 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.
2. Особи, винні в порушенні законодавства про трудові спори, несуть матеріальну, цивільно-правову та адміністративну юридичну відповідальність, встановлену відповідними кодексами та цим Законом.

Стаття 47. Цивільно-правова (договірна) відповідальність сторін

1. За домовленістю сторони соціального діалогу можуть встановити в колективній угоді цивільно-правову відповідальність за порушення порядку розгляду трудових спорів та невиконання взятих на себе зобов'язань. У колективних договорах та угодах сторони можуть передбачити конкретні види, способи, розміри, порядок відшкодування заподіяної шкоди та види забезпечення виконання колективних договорів і угод.
2. Цивільно-правова відповідальність настає за невиконання зобов'язань, передбачених колективними угодами та трудовими договорами, що стали предметом трудових спорів.

Стаття 48. Застосування адміністративної відповідальності під час вирішення трудових спорів

1. Ухилення сторони трудового спору від участі в переговорах щодо трудового спору, умисне порушення встановленого цим Законом строку початку переговорів тягне за собою накладення штрафу від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

2. Ненадання стороною трудового спору інформації, необхідної для вирішення спору про права, тягне за собою накладення штрафу від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.
3. Ухилення сторони трудового спору про права від участі в роботі трудового арбітражу під час вирішення трудового спору про права, створення перешкод у його роботі, у тому числі й ненадання необхідної інформації, тягне за собою накладення штрафу від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.
4. Ухилення сторони трудового спору від участі в переговорах за участю медіатора(ів) під час вирішення трудового спору про інтереси, створення перешкод у його роботі, у тому числі й ненадання необхідної інформації, тягне за собою накладення штрафу від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.
5. Несвоєчасне повідомлення сторони трудового спору про акцію протесту в установленому цим Законом порядку тягне за собою накладення штрафу від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.
6. Організація та/або участь в акції протесту або перешкоджання припиненню акції протесту, визнаної судом незаконною, тягне за собою накладення штрафу від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.
7. Невиконання рішень трудового арбітражу та досягнутих сторонами трудового спору домовленостей, зокрема угоди, укладеної сторонами трудового спору за результатами переговорів про права, рішення трудового арбітражу, рішення, прийнятого сторонами за результатами розгляду трудового спору про інтереси тягне за собою накладення штрафу від ста до п'ятисот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.
8. Притягнення до адміністративної відповідальності відбувається за поданням Головуючого трудового арбітра трудового арбітражу або трудового посередника (керуючого медіаційною групою) до НСПП.

НСПП досліджує обставини, попереджає сторону/сторони про відповідальність за порушення порядку вирішення трудового спору. Якщо сторона/сторони не усунуть вказані порушення порядку вирішення трудового спору, НСПП вживає відповідних заходів щодо притягнення винних осіб до адміністративної відповідальності шляхом застосування адміністративного стягнення у вигляді попередження або звертається до суду з метою застосування адміністративного стягнення у вигляді штрафу. За вчинення зазначених правопорушень суд повноважний застосувати штраф, розмір якого визначається в цьому Законі за кожний із видів адміністративного правопорушення та залежатиме від суспільно шкідливих, негативних наслідків порушення порядку розгляду трудових спорів та способів захисту і відновлення порушених прав.

Стаття 49. Матеріальна відповідальність сторін

1. Матеріальна відповідальність настає у випадку відшкодування шкоди, збитків, заподіяних у зв'язку з проведенням колективних акцій протесту, визнаних судом незаконними.

Розділ V

ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності з дня його опублікування.
2. Закони та інші нормативно-правові акти, прийняті до набрання чинності цим Законом, застосовуються в частині, що не суперечить цьому Закону.

Положення частини четвертої статті _____ набирають чинності з дня прийняття рішення про _____.

Положення абзацу четвертого частини першої статті _____ набирають чинності з _____ року.

3. Кабінету Міністрів України:

- у шестимісячний термін з дня набрання чинності цим Законом підготувати та подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо приведення законів у відповідність із цим Законом;
- у шестимісячний термін з дня набрання чинності цим Законом забезпечити прийняття нормативно-правових актів, передбачених цим Законом;
- у тримісячний термін з дня набрання чинності цим Законом привести свої нормативно-правові акти, а також забезпечити приведення нормативно-правових актів міністерств та інших центральних органів виконавчої влади у відповідність із цим Законом;
- у проектах законів про Державний бюджет України на _____ рік та наступні роки передбачати поступове збільшення бюджетних асигнувань для реалізації положень абзацу четвертого частини першої статті _____ цього Закону.

4. Визнати такими, що втратили чинність з _____ року:

- статті 41¹-41³ Кодексу України про адміністративні правопорушення;
- Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (Відомості Верховної Ради України, 1998 р., № 34, ст. 227)
- розділ ХУ Кодексу законів про працю України; натомість статтю 221 КЗпП України викласти в такій редакції: «Порядок вирішення трудових спорів здійснюється відповідно до Закону України «Про порядок вирішення трудових спорів».

5. У Законі України «Про виконавче провадження» пункт 5 частини статті 17 замінити на слова «посвідчення Національної служби посередництва і, що видаються на основі відповідного рішення трудового арбітражу».

6. У Законі України «Про колективні договори та угоди» частину 1 статті 11 замінити на слова «Порядок вирішення розбіжностей під час введення переговорів визначається Законом України «Про порядок вирішення трудових спорів». Частини 2-5 статті 11 виключити.

7. У Цивільному процесуальному кодексі України (внесення змін до глави 1

«Підсудність» розділу III «Позовне провадження» щодо підсудності справ про трудові спори, введення нового розділу УІІ-2 «Провадження у справах про оскарження рішень трудових арбітражів»); ст.18 ЦПК «Склад суду», 20 «Підстави для відводу судді», 45 «Участь у цивільному процесі органів та осіб, яким законом надано право захищати права, свободи та інтереси інших осіб».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. [Ухвала у Справі № 6-22269св08 за позовом Незалежної первинної профорганізації відкритого акціонерного товариства «Запоріжтрансформатор» до генерального директора відкритого акціонерного товариства «Запоріжтрансформатор» про визнання колективного договору недійсним та зобов'язання переукласти колективний договір] [Електронний ресурс] / Верховний Суд України. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/3765786>. – Назва з екрану.
2. Amicorum L. SÄRTRYCK [Електронний ресурс] / Liber Amicorum, Reinhold Fahlbeck. – Juristförlaget i Lund, 2005. – 190 с. – Режим доступу: <http://arbetsratt.juridicum.su.se/Filer/PDF/ronnie%20eklund/REklundSartryckFSFahlbeck.pdf>. – Назва з екрану.
3. Annual Report 2010 of the European Court of Human Rights, Council of Europe [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/F2735259-F638-4E83-82DF-AAC7E934A1D6/0/AnnualReport2010.pdf>. – Назва з екрану.
4. Canada's crisis in Access to justice [Електронний ресурс] / Canadian Bar Association, April 2006. – Режим доступу: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/info-ngos/canadianbarassociation.pdf>. – Назва з екрану.
5. Civil justice in crisis: comparative perspectives of civil procedure / Adrian A. S. Zuckerman (Editor). – New York : Oxford University Press, 1999. – 485 p.
6. Collective dispute resolution in an enlarged European Union [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.lex.unict.it/eurolabor/documentazione/altridoc/eiro_collective_dispute_July_06.pdf. – Назва з екрану.
7. Costa P. The rule of Law : history, theory and criticism / P. Costa, D. Zolo. – Dordrecht : Springer, 2007. – 695 p.

8. English Dictionary. Definition of «opt – out clause» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.collinsdictionary.com/dictionary/english/opt-out-clause. – Назва з екрану.

9. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.eurofound.europa.eu. – Назва з екрану.

10. European order for payment procedure – Europa [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/judicial_cooperation_in_civil_matters/116023_en.htm. – Назва з екрану.

11. European small claims procedure – Europa [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://wifi.in.ua/adv.php?hs=hs00075_lib&username=PHPSESSIDb4e26b8893a8c7cd31d43b0100cb9a779f11e3a2&dst=http://europa.eu/legislation_summaries/consumers/protection_of_consumers/116028_en.htm. – Назва з екрану.

12. Germany: Individual disputes at the workplace – alternative disputes resolution [Электронный ресурс] // European industrial relation observatory online. – Режим доступа: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910039s/de0910039q.htm>. – Назва з екрану.

13. Green paper on alternative dispute resolution in civil and commercial law [Электронный ресурс] : (presented by the Commission) : Brussels, 19.04.2002 COM (2002). – Режим доступа: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2002/com2002_0196en01.pdf. – Назва з екрану.

14. Jurgens E. The principle of the Rule of Law [Электронный ресурс] / E. Jurgens // Council of Europe Parliamentary Assembly. Doc. 11343. 2007-07-06; – Режим доступа: <http://assembly.coe.int/main.asp?Link=/documents/adoptedtext/ta07/eres1594.htm> – Назва з екрану.

15. Kourlis R. *Rebuilding Justice: Civil Courts in Jeopardy and Why You Should Care* / Rebecca Love Kourlis, Dirk Olin. – Colo : Fulcrum Pub, 2011. – 239 p.

16. Labour legislation guidelines [Электронный ресурс]. – Режим доступа: – <http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch4.htm#3>. – Назва з екрану.

17. Liszcz Teresa *Pravo pracy*. / T. Liszcz - Warszawa: LexisNexis. - 2009. – 580 с.

18. Marcus B. *America's litigation crisis* [Электронный ресурс] / B. Marcus. – Режим доступа : http://www.cfif.org/htdocs/freedomline/current/guest_commentary/american_litigation_crisis.htm. – Назва з екрану.

19. Rule of Law Index. The World Justice [Электронный ресурс] : project. – Режим доступа: http://www.worldjusticeproject.org/sites/default/files/WJP_Index_Report_2012.pdf. – Назва з екрану.

20. Thorsby N. *A crisis in the civil justice could be of the Coalition's making: Are we creating the legal system for the rich?* [Электронный ресурс] / N. Thorsby. – Режим доступа : <http://www.independent.co.uk/voices/comment/a-crisis-in-the-civil-justice-system-which-could-be-of-the-coalitions-making-8344145.html>. – Назва з екрану.

21. Trade Union and Labour Relations (Consolidation). Act 1992. [Электронный ресурс] : Chapter 52 – Режим доступа: – http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52/pdfs/ukpga_19920052_en.pdf. – Назва з екрану.

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

23. 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.

24. Абрамов С. Н. Гражданский процесс / С. Н. Абрамов. – М. : Красный пролетарий, 1948. – 484 с.

25. Аверченко Д. Г. Специализированные суды в системе органов судебной власти : теоретико-правовое исследование : дис. ... канд. юридич. наук : 12.00.01 – теория и история права и государства; история правовых учений, 12.00.02 – конституционное право; муниципальное право / Д. Г. Аверченко ; Российская академия государственной службы при президенте российской Федерации. – М., 2002. – 172 с.

26. Авимская О. В. Принципы медиации (посредничества) / О. В. Авимская // Третейский суд. – 2009. – № 5. – С. 147-155.

27. 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.

28. Административное право и процесс : [полный курс] / Ю. А. Тихомиров. – [Второе изд., доп. и перераб.]. – М. : Изд-во Тихомирова М. Ю., 2005. – 697 с.

29. Александров Н. Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма / Н. Г. Александров. – М. : Юрид. лит., 1962. – 271 с.

30. Алексеев С. С. Общая теория права : [в 2-х т.] / С. С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., 1982. – 359 с.

31. Алексеев С. С. Право: азбука – теория – философия: опыт комплексного исследования / С. С. Алексеев. – М. : «Статут», 1999. – 712 с.

32. Алексеев С. С. Социальная ценность права в советском обществе / С. С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., 1971. – 223 с.

33. Альтернативное разрешение споров в США / Е. И. Носырева. – М. : Городец, 2005. – 320 с.

34. 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.

35. Антологія мирової філософії. Філософія древності і середньовіччя : [в 4-х т.] / ред.-сост. В. В. Солов'єв. – М. : Мысль, 1969. – Т. 1. – 576 с.

36. Ареф'єв Г. П. Некоторые вопросы понятия охраны субъективных прав / Г. П. Ареф'єв // Проблемы защиты субъективных прав и советское гражданское судопроизводство. – Ярославль : Ярослав. гос. унт, 1981. – С. 68-75.

37. Багірова І. О. Зміст Конституційного права людини і громадянина на судовий захист людини [Електронний ресурс] / І. О. Багірова. – Режим доступу: <http://www.minjust.gov.ua>. – Назва з екрану.

38. Безп'ята 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.

39. 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.

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

41. 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.

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

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

44. Бойко М. Д. Порівняльне трудове право : навч. посібник / М. Д. Бойко. – К. : Атіка, 2007. – 384 с.
45. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – [4-те вид., стер.]. – К. : Вікар, 2006. – 725 с.
46. Большая советская энциклопедия : в 30 т. – М. : Изд-во «Советская энциклопедия», 1987. – Т. 30. – С. 421.
47. Большой юридический словарь [Электронный ресурс] / под ред. А. В. Малько. – М. : Проспект, 2009. – 704 с. – Режим доступа: <http://determiner.ru/dictionary/880/word/verhovenstvo-prava>. – Назва з екрану.
48. Большой юридический словарь. – М., 1997. – 784 с.
49. Брагинский М. И. Договорное право: общие положения / М. И. Брагинский, В. В. Витрянский. – М., 1998. – 747 с.
50. Братусь С. Н. Юридическая ответственность и законность : (очерк истории) / С. Н. Братусь. – М. : Юрид. лит., 1976. – 216 с.
51. Букина В. С. Принципы советского гражданского процессуального права (теоретические вопросы, понятия и системы) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / В. С. Букина. – Л., 1975. – 15 с.
52. Буряк В. Поняття права на захист трудових прав працівників / В. Буряк // Вісник Львів ун-ту. Серія юридична. – Львів, 2009. – Вип. 48. – С. 177 – 182.
53. Бутнев В. В. Понятие субъективного права / В. В. Бутнев // Философские проблемы субъективного права. – Ярославль, 1990. – 32 с.
54. В Україні заборгованість по заробітній платі з початку року збільшилася на 18,2 % [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://mojazarplata.com.ua/ua/main/zarobitok/v-ukrayini-zaborgovanistq-po-zarobitni-plati-z-pochatku-roku-zbilqshilasja-na-18-2>. – Назва з екрану.
55. Вавженчук С. Я. Співвідношення понять «захист» та «охорона» трудових прав у чинному законодавстві / С. Я. Вавженчук // Форум права. – 2010. – № 1. – С. 45-49.
56. Вайнгородська Н. А. Третейський суд у Х–XVIII ст. : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Н. А. Вайнгородська ; Національна академія внутрішніх справ. – К., 2011. – 219 с.

57. Васильев С. В. Гражданский процесс : курс лекцій / С. В. Васильев. – Х. : Эспада, 2010. – 688 с.
58. Васильев С. В. Гражданский процесс : учеб. пособие / С. В. Васильев. – [2-е изд., доп.]. – Х. : Одиссей, 2007. – 512 с.
59. Васильев С. В. Цивільний процес України : навчальний посібник / С. В. Васильев – К. : ЦУЛ, 2013. – 344 с.
60. Васьковский Е. В. Учебник гражданского процесса / Е. В. Васьковский ; с предисл. и под. ред. В. А. Томсинова. – М. : Зерцало, 2003. – 464 с.
61. Вафин М. Х. Судебные расходы по гражданским делам : дис. канд. юрид. наук : 12.00.03. – гражданское право; семейное право; гражданский процесс; международное частное право / М. Х. Вафин ; Московский ордена Ленина, ордена Октябрьской Революции и ордена Трудового Красного Знамени Гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. – М., 1984. – 197 с.
62. Ващенко І. Фізичні особи як суб'єкти трудового права [Електронний ресурс] / І. Ващенко. – Режим доступу: <http://www.conferences.neasmo.org.ua>. – Назва з екрану.
63. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Буел. – К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.
64. Великий юридичний енциклопедичний словник / за ред. акад. НАН України Ю. С. Шемшученка. – К. : ТОВ «Вид-во «Юридична думка»», 2007. – 992 с.
65. Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В. С. Венедиктов. – Х. : НПКФ «Консум». 1995. – 136 с.
66. Веприцький Р. С. Правове регулювання захисту соціально-економічних прав людини в сфері праці : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Р. С. Веприцький. – Х. : ХНУВС, 2008. – 22 с.
67. Вербіцька М. В. Наказне провадження у цивільному процесі України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 – цивільне право і цивільний

процес; сімейне право; міжнародне приватне право / М. В. Вербіцька. – К., 2011 – 20 с.

68. Верховенство права [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ru.wikipedia.org/wiki/Верховенство_права. – Назва з екрану.

69. Виводимо зарплату із тіні [Електронний ресурс] / Управління праці та соціального захисту населення Глухівської міської ради. – Режим доступу: http://glukhiv-upszn.at.ua/news/vivodimo_zarplatu_iz_tini/2013-10-22-720. – Назва з екрану.

70. Висновки «Економіка, юрисдикція та незалежність» [Електронний ресурс] : (Перша експертна комісія Міжнародної Асоціації Суддів, Монтевідео, 21-24 листопада 2005 року) // Міжнародні стандарти незалежності суддів : зб. документів. – К. : Поліграф-Експрес, 2008. – С. 75-76. – Режим доступу: http://www.judges.org.ua/article/int_stand.pdf. – Назва з екрану.

71. Відшкодування збитків та інші санкції у системі трудового права Швеції : Презентація зустрічі експертної групи, Київ, 17 квітня 2013 р. – К., 2013. – 5 с.

72. Воеводин Л. Д. Система конституционных прав и свобод советских граждан, юридические условия и средства их обеспечения и охраны / Л. Д. Воеводин // Юрид. гарантии констит. прав и свобод в социалист. обществе. – М. : Изд-во Московск. ун-та, 1987. – С. 59-75.

73. Войтинский И. С. Трудовое право СССР / И. С. Войтинский. – М. : Госиздат, 1925. – 364 с.

74. Волк Е. А. Коллективные договоры и соглашения как источник современного трудового права: теория и практика / Е. А. Волк, К. С. Костевич, К. Л. Томашевский. – Минск : Амалфея, 2012. – 292 с.

75. Воронов А. Ф. Эволюция функциональных принципов гражданского процесса : автореф. дис. ... доктора юридич. наук : 12.00.15 – гражданский процесс; арбитражный процесс / А. Ф. Воронов. – М., 2009. – 46 с.

76. Встановлення влади Директорії, її внутрішня і зовнішня політика [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://histua.com/istoriya-ukraini/novitnij-chas/vstanovlennya-vladi-direktorii>. – Назва з екрану.

77. Гаврикова Л. Н. Судебная власть России в обеспечении прав и свобод человека и гражданина : дис. ... канд. юридич. наук : 12.00.01 – теория и история права и государства; история учений о праве и государстве / Л. Н. Гаврикова. – Тамбов, 2009. – 100 с.

78. Глинська С. Реалізація захисної функції трудового законодавства в сучасних умовах / С. Глинська // Вісник Львів. ун-ту. – 2009. – Вип. 48. – С. 183 – 188.

79. Глуханчук О. Основи досудового врегулювання спорів в адміністративному судочинстві України / О. Глуханчук // Вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України. – 2013. – № 2. – С. 13-16.

80. Гойбарх А. Г. Курс гражданского процесса / А. Г. Гойбарх. – М. – Л., 1928. – 320 с.

81. Гончарук С. Т. Адміністративна відповідальність за законодавством України : [навч. посіб.] / С. Т. Гончарук. – К., 1995. – 78 с.

82. Горбунова Е. А. Генезис процедуры отбора представителей общества для отправления правосудия и присяжных заседателей в Российской империи и зарубежных государствах: историко-правовой аспект : автореф. дис. ... канд. юридич. наук : 12.00.01. – теория и история права и государства, история учений о праве и государстве / Е. А. Горбунова. – Саратов, 2010. – 27 с.

83. Городовенко В. Про становище незалежної судової влади / В. Городовенко // Право України. – 2002. – № 9. – С. 120-123.

84. Господарський кодекс України : від 16 січня 2003 року № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. - № 18, № 19-20, № 21-22. – Ст.144.

85. Господарський кодекс України : від 16.01.2003 р., № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18, 19/20, 21/22. – Ст. 144.

86. Гражданский процесс : учебник / под ред. М. К. Треушникова. – 2-е изд., перераб и доп. – М. : ОАО «Издательский дом «Городец»», 2006. – С. 62.

87. Гражданское процессуальное право : учебник / под ред. М. С. Шакарян. – М. : Проспект, 2004. – 584 с.

88. 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. – 235 с.

89. Гурвич М. А. Лекции по советскому гражданскому процессу / М. А. Гурвич ; под ред. доц. В. Н. Бельдюгина. – М. : Тип. «Кр. Звезда» - Тип. Журн. «Пограничник», 1950. – 198 с.

90. Гурвич М. А. Право на иск : учеб. пособие / М. А. Гурвич. – М. : Изд-во ВЮЗИ, – 1978. – 215 с.

91. Гуреев П. П. Судебное разбирательство гражданских дел / П. П. Гуреев. – М. : Госюриздат, 1958. – 199 с.

92. 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.

93. Гусаров К. В. Перегляд судових рішень в апеляційному та касаційному порядках : монографія / К. В. Гусаров. – Х. : Право, 2010. – 352 с.

94. Гусов К. Н. Трудовое право России : учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М. : Юристъ, 1995. – 448 с.

95. Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка : в 4-х т. / В. Даль. – М., 1994. – Т. 4. – С. 356.

96. Декларація прав людини і громадянина [Електронний ресурс] : історичний французький документ, прийнятий постановою Французьких Національних зборів 26 серпня 1789 р. – Режим доступу: <http://www.uk.wikipedia.org>. – Назва з екрану.

97. Демченко С. Ф. Теоретичні аспекти становлення і розвитку економічного судочинства в Україні : монографія / С. Ф. Демченко. – К. : Вид-во «Преса України», 2009. – 240 с.

98. Держпраці: У 2011 році держінспекторами праці проведено 42006 перевірки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=137865&cat_id=122730. – Назва з екрану.

99. Директива № 2008/52/ЕС Европейського парламенту і Ради о деяких аспектах посередництва (медіації) в громадянських і комерційних справах [Електронний ресурс] : (Страсбург, 21 травня 2008 року). – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/994_a95. – Назва з екрану.

100. Дубчак Л. С. Накази та окремі провадження в цивільному судочинстві України : навчальний посібник / Л. С. Дубчак. – К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2010. – 137 с.

101. Європейський кодекс поведінки медіаторів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intermediation.narod.ru/index/0-27>. – Назва з екрану.

102. Енциклопедія українознавства / за ред. Є. Ф. Бориса. – К. : Ін-т української археографії та джерелознавства ім. М. С. Грушевського НАН України, 1995. – 885 с.

103. Еріксон К. Посередництво у вирішенні трудових спорів: досвід Швеції / К. Еріксон. – Стокгольм, 2012. – 12 с.

104. Ершов Ю. Г. Філософія права, словарь-мінімум [Електронний ресурс] / Ю. Г. Ершов. – Єкатеринбург, 2011. – 240 с. – Режим доступу: <http://determiner.ru/dictionary/990/word/verhovenstvo-prava>. – Назва з екрану.

105. 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. – Назва з екрану.

106. Європейська соціальна хартія (переглянута) [Електронний ресурс], Страсбург, 3 травня 1996 року. – Режим доступу: <http://conventions.coe.int/Treaty/EN/Treaties/PDF/Ukrainian/163-Ukrainian.pdf>. – Назва з екрану.

107. 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.

108. Жалувана грамота царя Олексія Михайловича Війську Запорозькому на збереження його прав і вольностей (27 березня 1654 р.) [Електронний ресурс]. –

http://pidruchniki.ws/18300503/istoriya/zhaluvana_gramota_tsarya_oleksiya_mihaylovicha_viysku_zaporozkomu_zberezheniya_yogo_prav_volnostey_berez. – Назва з екрану.

109. 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.

110. Загайнова С. К. О теоретико-правовых вопросах совершенствования приказного производства / С. К. Загайнова // Тенденции развития гражданского процессуального права России. – СПб., 2008. – С. 364.

111. 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.

112. Зайцев А. И. Третейское судопроизводство России: (проблемные аспекты) : дис. ... канд юридич. наук : 12.00.15 – гражданський процес, арбитражний процес / А. И. Зайцев. – Саратов, 2004. – 226 с.

113. Законотворча діяльність : словник термінів / за ред. акад. НАН України В. М. Литвина. – К. : Парламентське вид-во, 2004. – 315 с.

114. 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.

115. 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.

116. 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.

117. 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.

118. 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.

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

120. Запара С.І. Процесуально-правовий статус трудової юстиції в системі судової влади України / С.І. Запара // Международный научно-практический правовой журнал «Закон и жизнь». - №8/2 (260) 2013. – С.86-90.

121. 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.

122. 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.

123. Запара С.І. Трудовые споры в Украине: современное состояние и принципы развития// Аграрная наука – сельскохозяйственному 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.

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

125. 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.

126. 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 I. – 2013. – С. 213-219.

127. Заржицький О. Про необхідність створення Трудового процесуального кодексу України / О. Заржицький // Право України. – 2006. – № 9. – С. 90-92.

128. Застосування законодавства про працю : суд. Рішення Верхов. Суду України (2001-2010), роз'яснення суд. практики / Верхов. Суд України ; за заг. ред. А. Г. Яреми. – К. : Юрінком Інтер, 2012. – 752 с.

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

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

131. 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.

132. 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.

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

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

135. Історія держави і права України : підручник : у 2-х т. / В. Д. Гончаренко, А. Й. Рогожин, О. Д. Святоцький [та ін.] ; за ред. В. Я. Тація, А. Й. Рогожина. – К. : Ін Юре, 2000. – Т. 2. – 580 с.

136. Історія судоустрою України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://uk.wikipedia.org/wiki/Історія_судоустрою_України. – Назва з екрану.

137. 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.

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

139. Каминская П. Д. Советское трудовое право. Обзор действующего законодательства с постатейным комментарием к Кодексу законов о труде / П. Д. Каминская. – М., 1926. – 788 с.

140. Кирсанова А. В. Правоотношения юридической ответственности : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. – теория и история права и государства; история о праве и государстве / А. В. Кирсанова. – Тамбов, 2009. – 26 с.

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

142. Кислухин В. А. Виды юридической ответственности : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 – теория и история права и государства; история учений о праве и государстве / В. А. Кислухин ; Юридический ин-т МВД России. – М., 2002. – 194 с.

143. Клейнман А. Ф. Советский гражданский процесс / А. Ф. Клейнман. – М. : Госюриздат, 1956. – 439 с.

144. Кобилянський К. М. Право фізичної особи на судовий захист в адміністративному суді : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 / К. М. Кобилянський. – О., 2009. – 24 с.

145. Ковалев В. А. Ответственность в трудовом праве: теоретические аспекты : автореф дис. ... канд. юридич. наук : 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения / В. А. Ковалев. – М., 2012. – 27 с.

146. Кодекс адміністративного судочинства України : від 06.07.2005 р. № 2747 // Офіційний вісник України. – 2008. – № 32. – Ст. 1918.

147. Кодекс законів про працю України : нормативні документи з урахуванням останніх змін в редакції станом на 06.07.2011 р. – Суми : ТОВ "ВВП НОТІС", 2011. – 87 с.

148. Кодекс законов о труде РСФСР 1922 года [Электронный ресурс] : приложение из учебного пособия И. Я. Киселева «Трудовое право России». – М., 2001. – Режим доступа: http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_22.htm. – Назва з екрану.

149. Кодекс України про адміністративні правопорушення : чинне законодавство із змінами та доповненнями на 15 лютого 2012 року (відповідає офіц. текстові). – К.: Алерта ; ЦУЛ, 2012. – 216 с.

150. Козуб І. Г. До питання судового захисту трудових прав / І. Г. Козуб // Адвокат. – 2010. – № 12. – С. 16 – 21.

151. Колоколов Н. А. Судебная власть как общеправовой феномен : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.01 / Н. А. Колоколов. – Владимир, 2006. – 438 с.

152. Коломоець Т. О. Генеза, доктринальні та нормативні аспекти відповідальності за прояв неповаги до суду / Т. О. Коломоець, Ю. В. Калашнік. – Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2013. – 200 с.

153. Колосовский А. В. Эффективность правового регулирования дисциплинарной и материальной ответственности : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05: трудовое право; право социального обеспечения / А. В. Колосовский. – Екатеринбург, 2010. – 31 с.

154. Комаров В. В. Цивільне процесуальне законодавство у динаміці розвитку та практиці Верховного Суду України / В. В. Комаров. – Х. : Право, 2012. – 624 с.

155. Комплексний аналіз причин виникнення на підприємствах, в установах, організаціях колективних трудових спорів та шляхів вирішення розбіжностей між сторонами соціального діалогу упродовж 1999-2010 років та 9 місяців 2011 року [Електронний ресурс] / Національна служба посередництва і примирення.

– Режим доступу:
http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=2942:-1999-2010-9-2011-&catid=13:2010-01-19-21-48-27&Itemid=9. – Назва з екрану.

156. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда 1919-1956. – Женева : Международное Бюро Труда, 1991. – Т. 1. – 1172 с.

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

158. 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.

159. Конвенція про захист заробітної плати [Електронний ресурс] : міжнар. документ від 01.07.1949 р., № 95. – Режим доступу: www.rada.gov.ua. – Назва з екрану.

160. Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики [Електронний ресурс] : міжнар. документ від 22.06.1962 р., № 117. – Режим доступу:
<http://www.zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрану.

161. Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87 [Електронний ресурс] : міжнар. документ від 09.07.1948 р., № 87. – Режим доступу: <http://www.zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрану.

162. Конституція України [Електронний ресурс] : від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141. – Режим доступу:
<http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>. – Назва з екрану.

163. Копиленко О.Л. «Сто днів» Центральної Ради / О.Л. Копиленко. – К.: «Україна», 1992. – 204 с.
164. Копиленко О.Л. Держава і право України. 1917-1920: навч. посібник / О.Л. Копиленко, М.Л. Копиленко. – К.: Либідь, 1997. – 208 с.
165. Копиленко О.Л. правонаступництво вибору / О.Л. Копиленко. – К., 2000. – 160с .
166. Короєд С. О. Судовий розгляд справ про адміністративні проступки : дис.... канд. юрид. наук : 12.00.07. – адміністративне право і процес ; фінансове право ; інформаційне право / С. О. Короєд ; Київ. нац. ун-т внутр. справ. – К. : Київ. Нац. ун-т внутр. справ, 2009. – 277 с.
167. Короткий російсько-український тлумачний словник юридичних термінів : навчальне вид. / упоряд.: О. М. Турчак ; наук. ред. Н. В. Бочарова. – Дніпропетровськ : ДУЕП, 2009. – 144 с.
168. 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.
169. Котова Л. В. Основні трудові права працівника: правова природа та перспективи розвитку / Л. В. Котова // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 505-515.
170. Кравчук В. М. Науково-практичний коментар Цивільного процесуального кодексу України / В. М. Кравчук, О. І. Угриновська – К. : Істина, 2006. – 944 с.
171. Крашенинников Е. А. Право на захист / Е. А. Крашенинников // Методолог. вопросы теории правоотношений. – Ярославль, 1986. – С. 5-12.
172. Крашенинников Е. А. Структура суб'єктивного права и право на захист / Е. А. Крашенинников // Проблема захисти суб'єкт. прав и сов. гражд. судопроизводство. – Ярославль, 1979. – Вып. 4. – С. 73-82.
173. Кримінальний кодекс України : Закон від 05.04.2001 р., № 2341-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25. – Ст. 131.
174. Кузьмин И. А. Теоретические проблемы понимания и реализации юридической ответственности : автореф. дис. ... канд. юридич. наук : 12.00.01.

– теория и история права и государства; история о праве и государстве / И. А. Кузьмин. – СПб., 2012. – 20 с.

175. Курило М. П. Історичні передумови та особливості становлення цивільного процесуального права в Україні та світі [Електронний ресурс] / М. П. Курило // Форум права : електронне наукове фахове видання / Український національний університет внутрішніх справ. – 2013. – № 1. – Режим доступу: <http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2013-1/13kmputc.pdf>. – Назва з екрану.

176. Курочкин С. А. Дискуссия о частном процессуальном праве / С. А. Курочкин // Арбитражный процесс. – 2011. – № 1. – С. 38-43.

177. Курс цивільного процесу : підручник / В. В. Комаров, В. А. Бігун, В. В. Баранкова [та ін.] ; за ред. В. В. Комарова. – Х. : Право, 2011. – 1352 с.

178. 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.

179. 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.

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

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

182. 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.

183. 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.

184. Лебедев В. Прозрачность судебной власти / В. Лебедев // Человек и закон. – 2000. – № 1. – С. 14-20.

185. Лебедев В. М. Судебная власть в современной России / В. М. Лебедев. – М. : Лань, 2001. – 384 с.

186. Лейст О. Э. Санкции и ответственность по советскому праву (теоретические проблемы) / О. Э. Лейст. – М. : Изд-во Московского ун-та, 1981. – 239 с.

187. Лившиц Р. З. Теория права : учебник / Р. З. Лившиц. – 2-е изд. – М. : Изд-во БЕК, 2001. – 224 с.

188. 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.

189. Логінов О. А. Цивільний процес України : навч. посіб. / О. А. Логінов, О. О. Штефан. – К. : Юрінком Інтер, 2012. – 368 с.

190. 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.

191. Лук'янець Д. М. Інститут адміністративної відповідальності: проблеми розвитку : [монографія] / Д. М. Лук'янець. – К. : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – 2001. – 220 с.

192. Лукьянова Е. Г. Теория процессуального права / Е. Г. Лукьянова. – М. : Норма, 2003. – 240 с.

193. Луспеник Д. Д. Розгляд цивільних справ судом першої інстанції / Д. Д. Луспеник. – Х. : Харків юрид., 2006. – 480 с.

194. Луспеник Д. Д. Спирні питання судової практики щодо розгляду судами заяв у порядку наказного провадження [Електроний ресурс] / Д. Д. Луспеник // Юрпайінтел. – 2008. – № 1. – Режим доступу: <http://www.yurpayintel.com.ua>. Назва з екрану.

195. 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.

196. Маирова Л. М. Защита профсоюзами трудовых прав работников : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Л. М. Маирова. – М., 2007. – 25 с.

197. Макарчук В. С. Загальна історія держави і права зарубіжних країн : навч. посіб. / В. С. Макарчук. – [вид. 4-те, доп.]. – К. : Атіка, 2004. – 616 с.

198. Мала енциклопедія етнодержавства / НАН України ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького ; редкол.: Ю. І. Римаренко (відп. ред.) [та ін.]. – К. : Довіра : Генеза, 1996. – 942 с.

199. Малейн Н. С. Юридическая ответственность и справедливость / Н. С. Малейн. – М. : Юрид. лит., 1992. – 215 с.

200. Манов Г. Н. Теория государства и права : учебник / Г. Н. Манов. – М. : БЭК, 2005. – 336 с.

201. Марочкин И. Е. Судебная власть как социальная ценность / И. Е. Марочкин // Конституція України – основа модернізації держави і суспільства : мат. наук. конф. (м. Харків, 21-22 черв. 2001 р.). – Х. : Право. 2001. – С. 336-337.

202. Марочкин І. Є. Проблеми доступності судової влади: соціально-правовий аналіз [Електронний ресурс] / І. Є. Марочкин, О. М. Овчаренко. – Режим доступу: <http://www.scourt.gov.ua/clients/vs.nsf/0/56267D170B5E60C0C325726D003EA0A7> . – Назва з екрану.

203. Матузов Н. И. Теория государства и права: учебник / Н. И. Матузов, А. В. Малько. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Юристъ, 2005. – 541 с.

204. Мельник К. Ю. Соціально-правовий захист працівників органів внутрішніх справ (проблеми теорії та практики) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / К. Ю. Мельник. – Х., 2007. – 15 с.

205. Меморандум про затвердження програми гідної праці на 2012–2015 роки [Електронний ресурс] : міжнарод. документ. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>. – Назва з екрану.

206. Миротворча юстиція : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / В. В. Захаров [и др.] ; под. ред. Н. А. Колоколова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА : Закон и право, 2011. – 423 с.

207. Михайлов С. В. Категория интереса в российском гражданском праве / С. В. Михайлов. – М. : «Статут», 2002. – 205 с.

208. Міжнародний досвід вирішення колективних трудових спорів. – К. : Основа, 2003. – 408 с.

209. 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.

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

211. Моліцький С. В. Право на судовий захист трудових прав / С. В. Моліцький // Форум права. – 2011. – № 3. – С. 548-552.

212. М'ястковецький В. Д. Необхідність створення судів трудової юрисдикції [Електронний ресурс] / В. Д. М'ястковецький // Правова система в умовах розвитку сучасної державно-правової дійсності: генезис та напрями вдосконалення : мат. наук. конф. (15 груд. 2011 р.). – Режим доступу: www.legalactivity.com.ua. – Назва з екрану.

213. Назаров І. В. Судові системи країн Європейського Союзу та України: порівняльно-правовий аналіз : автореф дис. ... доктора юридич. наук : 12.00.10 – судоустрій; прокуратура та адвокатура / І. В. Назаров ; Національний ун-т «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2011. – 38 с.

214. Напрямки діяльності Міжнародної організації праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org.ua>. – Назва з екрану.

215. Недбайло П. Е. Система юридических гарантій применення советских правових норм / П. Е. Недбайло // Правоведение. – 1971. – № 3. – С. 44-53.

216. 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.

217. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) [Електронний ресурс] : федеральный закон № 193-ФЗ от 7 июля 2010 г. – Режим доступу: <http://arbimed.ru/zakonomediacii>. – Назва з екрану.

218. Общая характеристика советского правосудия [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.indem.ru/Proj/SudRef/prav/ObsHarSovPravosu.htm>. – Назва з екрану.

219. Овечкин М. А. Специализированные суды в системе судов общей юрисдикции в Российской Федерации: конституционно-правовое исследование : дис. ... канд. юридич. наук : 12.00.02. – конституционное право; муниципальное право / М. А. Овечкин. – Саратов, 2006. – 195 с.

220. Окіс О. Я. Шляхи до врегулювання колективних трудових спорів / О. Я. Окіс // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2013. – № 5/6. – С. 4-10.

221. 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.

222. Основы судостроительства Союза ССР и союзных республик // Собрание законов и распоряжений Рабоче-Крестьянского Правительства Союза Советских Социалистических Республик. – М. : Изд-во «Красный Пролетарий», 1924. – № 3. – Ст. 24.

223. Осокоркина Г. Л. Гражданский процесс. Особенная часть : учебник / Г. Л. Осокоркина. – М., 2007. – 335 с.

224. Павловский В. Теоретико-правовые основы деятельности судебной власти / В. Павловский // Право и жизнь. – 2002. – № 50 (7). – С. 25.

225. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки : автореф. дис. ... доктора юрид. наук / П. Д. Пилипенко. – Харків, 2001. – 36 с.

226. Плахотина Н. А. Целесообразность трудовой юстиции и проблемы её становления в Украине / Н. А. Плахотина // Соціально-захисна діяльність держави в умовах ринкових відносин : мат. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 31 трав. – 2 черв. 2007 р.) / за ред. В. С. Венедиктова. – Чернігів : Укр. асоц. фахівців труд. права, Чернігів. держ. ін-т права, соц. технологій та праці, 2007. – С. 237-240.

227. Плахотина Н. А. Проблеми регулювання трудових процесуальних відносин в українській правовій системі : дис. ... канд. юридич. наук : 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення / Н. А. Плахотина. – Луганськ, 2009. – 186 с.

228. Позднышев С. В. Элементарный учебник русского уголовного процесса / С. В. Позднышев. – М., 1913. – 328 с.

229. Позовне провадження : монографія / В. В. Комаров, Д. Д. Луспеник, П. І. Радченко [та ін.] ; за ред. В. В. Комарова. – Х. : Право, 2011. – 552 с.

119. Положение о примирительных камерах и третейских судах : декрет СНК РСФСР от 23 марта 1923 г. // Собрание Узаконений РСФСР. – 1923. – № 24. – Ст. 288.

230. Положення про трудовий арбітраж [Електронний ресурс] : затв. наказом НСПП від 18 листопада 2008 р. № 135. – Режим доступу: http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=97:2010-02-25-15-07-59&catid=6:2009-12-29-19-38-17&Itemid=22. – Назва з екрану.

231. Правові позиції щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ: 1. Загальні положення цивільного процесуального законодавства // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 1998. – № 8. – С. 124.

232. Правосуддя: філософське та теоретичне осмислення : колективна монографія / А. М. Бернюков, В. С. Бігун, Ю. П. Лобода, Б. В. Малишев, С. П. Погребняк, С. П. Рабінович, В. С. Смородинський, О. В. Стовба ; (відповід. ред. В. С. Бігун). – К., 2009. – 316 с.

233. Практика розгляду судами цивільних справ у наказному провадженні / узагал. Л. І. Охрімчук, О. Є. Бурлай // Вісник Верховного Суду України. – 2008. – № 1.

234. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х. : ФОП Вапнярчук Н. М., 2008. – 664 с.

235. Прилика Ю. Д. Теоретичні проблеми захисту прав учасників цивільно-процесуальних правовідносин у третейському судочинстві : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.03 / Ю. Д. Прилика ; Київський національний університет ім. Тараса Шевченка. – Київ, 2006. – 632 с.

236. Про виконавче провадження : Закон України від 21.04.1999 р., № 606-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 24. – Ст. 207.

237. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини : Закон України від 23 лютого 2006 р. // Відомості Верховної Ради України – 2006. – № 30. – Ст. 260.

238. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом [Електронний ресурс] : Закон України від 14 травня 1992 р. № 2343-XII. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2343-12/print1380723482462027>. – Назва з екрану.

239. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 р., № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.

240. Про внесення змін і доповнень, що стосуються розгляду індивідуальних трудових спорів, до Кодексу законів про працю Української РСР та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів : Закон України від 18 лютого 1992 р. № 2134-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 22. – Ст. 302.

241. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 року № 3724-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 52. – Ст. 499.

242. Про деякі питання практики застосування Закону України «Про судовий збір» [Електронний ресурс] : лист Вищого спеціалізованого суду з розгляду цивільних і кримінальних справ від 27.09.2012 р. № 10-1386/0/4-12. –

Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v1386740-12>. – Назва з екрану.

243. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності : Закон України від 23.09.1999 р., № 1105-XIV // Відом. Верхов. Ради України. – 1999. – № 46. – Ст. 403.

244. Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності : Закон України від 11 вересня 2003 р. № 1160-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 9. – Ст. 79.

245. Про засади запобігання та протидії корупції : Закон України від 07.04.2011 р., № 3206-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2011. – № 40. – Ст. 404.

246. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя [Електронний ресурс] : пост. Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 р. № 9. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>. – Назва з екрану.

247. Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

248. 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.

249. 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.

250. Про міліцію: Закон України : від 20 грудня 1990 р. № 356-IV // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 4. – С. 20.

251. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21 травня 1997 року № 280/97-ВР. // Відомості Верховної Ради України. - 1997. - № 24. - Ст.170

252. Про місцеві державні адміністрації : Закон України від 9 квітня 1999 року № 586-XIV // Відомості Верховної Ради України. - 1999. - № 20-21. - Ст.190.;

253. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р., № 108/95-ВР // Відомості Верхов. Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

254. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22 червня 2012 року № 5026-VI // Відомості Верховної Ради. – 2013. - № 22. - Ст.216.;

255. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р., № 2694-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.

256. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

257. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці : постанови Пленуму Верховного Суду України від 24.12.1999 р., № 13 // Дебет-Кредит. – 2008. – № 29. – Ст. 271.

258. Про практику розгляду судами трудових спорів : пост. Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р., № 9 // Дебет-Кредит. – 2008. – № 29. – Ст. 279.

259. Про припинення трудового договору за угодою сторін на підставі п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП [Електроний ресурс] : ухвала Верховного Суду України від 25.02.2004 р. – Режим доступу: <http://www.court.gov.ua>. – Назва з екрану.

260. Про прокуратуру: Закон України 5 листопада 1991 року № 1789-XII // Відомості Верховної Ради України. -1991. - № 53. - Ст.793.;

261. Про професійні спілки та гарантії їх діяльності [Електронний ресурс]: Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>. – Назва з екрану.

262. Про ратифікацію Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця: пост. ВР України від 04.02.1994 р., № 3933-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 23. – Ст. 166.

263. Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, Першого протоколу та протоколів № 2, 4, 7 та 11 до Конвенції: Закон України від 17.07.1997 р., № 475/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 40. – Ст. 263.

264. Про ратифікацію Конвенції про представників працівників № 135 : Закон України від 15.05.2003 р., № 798-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 30. – Ст. 255.

265. Про ратифікацію Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські і політичні права [Електронний ресурс] : указ Президії Верхов. Ради Української РСР від 19.10.1973 р., № 2148. – Режим доступу: <http://www.zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрану.

266. Про розв'язання спорів, що виникають з відносин публічної служби : інформ. лист ВАС України від 26.05.2010 р., № 753/11/13-10 // Офіційний вісник України. – 2010. – № 8. – Ст. 17.

267. Про соціальний діалог в Україні [Електронний ресурс] : Закон України від 23 грудня 2010 р. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/2862-17>. – Назва з екрану.

268. Про судовий збір [Електронний ресурс] : Закон України від 8 липня 2011 р. № 3674. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3674-17/print1382000338266262>. – Назва з екрану.

269. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками [Електронний ресурс] : пост. Пленуму Верховного Суду України від 29.12.1992 р. № 14. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92>. – Назва з екрану.

270. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками : постанови Пленуму Верховного Суду України від 29.12.1992 р., № 14 // Дебет-Кредит. – 2008. – № 29. – Ст. 288.

271. Про судову практику розгляду судами кримінальних справ про злочини, пов'язані з порушенням вимог законодавства про охорону праці :

пост. Пленуму Верхов. Суду України від 12.06.2009 р., № 7 // Вісник Верховного Суду України 2009. – № 8. – Ст. 15.

272. 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.

273. Про утворення Національної служби посередництва і примирення: Положення, затв. Указом Президента України від 17.11.1998 р. № 1258/98 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 46.

274. Проблеми оптимізації цивільного процесу в Україні : монографія / І. Е. Берестова, С. С. Бичкова, В. І. Бобрик [та ін.] ; за ред. академіка НАПрН України О. Д. Крупчана. – К. : НДІ приватного права і підприємництва НАПрН України, 2011. – 180 с.

275. Проблемы науки гражданского процессуального права / В. В. Комаров, В. А. Бигун, В. В. Баранкова ; под ред. проф. В. В. Комарова. – Х. : Право, 2002. – 440 с.

276. Проект закону про медіацію [Електронний ресурс] : від 19.04.2012 р. № 10301-1. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=43208. – Назва з екрану.

277. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1108, текст законопроекту до 2-го чит. від 02.04.2012 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>. – Назва з екрану.

278. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс] : від 04.12.2007 р. № 1108 : текст законопроекту до другого читання 02.04.2012 р. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947. – Назва з екрану.

279. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручн. / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.

280. Пушкар Е. Г. Право на обращение в суд за судебной защитой : автореф. дис. ... доктора юридич. наук. : 12.00.03. – гражданское право; семейное право;

гражданский процесс; международное частное право // Е. Г. Пушкар ; Львовский ордена Ленина государственный ун-т им. И. Франко. – Львов, 1983. – 332 с.

281. Рабінович П. М. Права людини і громадянина у Конституції України : (до інтерпретації вихідних конституційних положень). – Х. : Право, 1997. – 64 с. – (Серія II. Коментарі законодавства. – Вип. I.).

282. Рекомендация № R (86) 12 Комитета министров государствам-членам относительно мер по недопущению и сокращению чрезмерной рабочей нагрузки на суды [Электронный ресурс] : принята Комитетом министров 16 сентября 1986 г. – Режим доступа: http://ukrprison.org.ua/international_documents/1204187748. – Назва з екрану.

283. 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.

284. 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.

285. 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.

286. 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.

287. 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.

288. 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.

289. 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.

290. 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.

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

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

293. Рішення [Електронний ресурс] : [Орджонікідзевського міського суду Дніпропетровської області у Справі № 2-702/09 від 30 грудня 2009 р.]. – Режим доступу: <http://jurportal.org/writ/7668565>. – Назва з екрану.

294. Рішення [Електронний ресурс] : [Южноукраїнського міського суду Миколаївської області у Справі № 2А-39/2008 р.]. – Режим доступу: <http://jurportal.org/writ/4922085>. – Назва з екрану.

295. Рішення Конституційного Суду України у справі з конституційним зверненням Товариства з обмеженою відповідальністю «Торговий Дім «Кампус Коттон клуб»» щодо офіційного тлумачення положення ч. 2 ст. 124 Конституції України (справа про досудове врегулювання спорів) [Електронний ресурс] : від 9 липня 2002 р. № 15-рп/2002. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v015p710-02>. – Назва з екрану.

296. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадян Проценко Раїси Миколаївни, Ярошенко Поліни Петрівни та інших громадян щодо офіційного тлумачення статей 55, 64, 124 Конституції України (справа за зверненнями жителів міста Жовті Води) [Електронний

ресурс] : від 25 грудня 1997 року. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-97>. – Назва з екрану.

297. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням 50 народних депутатів України щодо офіційного тлумачення окремих положень частини першої статті 4 Цивільного процесуального кодексу України (справа про охоронюваний законом інтерес) : від 01.12.2004 р. № 18-рп/2004 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 50. – Ст. 67.

298. Рожкова М. А. Договорное право: соглашения о подсудности, международной подсудности, примирительной процедуре, арбитражное (третейское) и мировое соглашения / М. А. Рожкова, Н. Г. Елисеев, О. Ю. Скворцов ; под общ ред. М. А. Рожковой. – М. : Статут, 2008. – 528 с.

299. Розмова з Олександром Окісом, головою Національної служби посередництва і примирення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.psv.org.ua/arts/intervyu/view-1910.html>. – Назва з екрану.

300. Рум'янцева В. В. Поняття «безсторонній і незалежний суд» в сенсі § 1 ст. 6 Конвенції про захист прав і основних свобод людини [Електронний ресурс] / В. В. Рум'янцева. – Режим доступу: <http://www.minjust.gov.ua/0/1955>. – Назва з екрану.

301. Савенко М. Забезпечення прав і свобод людини і громадянина та їх захист органами конституційної юрисдикції / М. Савенко // Право України. – 1999. – № 2. – С. 3-10.

302. Салогубова Е. В. Римский гражданский процесс / Е. В. Салогубова. – 2-е изд. – М. : «Городец-издат», 2002. – 157 с.

303. Самощенко И. С. Ответственность по советскому законодательству / И. С. Самощенко, М. Х. Фаркушин. – М. : Юрид. лит., 1971. – 239 с.

304. Сахнова Т. В. Законная сила как атрибут правосудия / Т. В. Сахнова // Тенденции развития гражданского процессуального права России : сб. научных статей. – СПб., 2008. – С. 98–117.

305. Сахнова Т. В. Судебные процедуры (о будущем цивилистического процесса) / Т. В. Сахнова // Арбитражный и гражданский процесс – 2009. – № 3. – С. 9-13.

306. 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.

307. Семёнов В. М. Конституционные принципы гражданского судопроизводства / В. М. Семёнов. – М. : Юрид. лит, 1982. – С. 24-27.

308. Сенник С. В. Цивільне процесуальне право : навч. посібник / С. В. Сенник, Р. Я. Лемик. – Львів : Видав. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2010. – 424 с.

309. Сердюк В. В. Юрисдикція судів України за спеціалізацією / В. В. Сердюк. – К. : Прецедент, 2005. – 192 с.

310. Сердюк В. В. Юрисдикція судів України за спеціалізацією : автореферат дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10 – Судуострій. Прокуратура та адвокатура / В. В. Сердюк. – К., 2003. – 19 с.

311. 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. – 170 с.

312. Скакун О. Ф. Теория государства и права : ученик / О. Ф. Скакун ; Ун-т внутр. дел. – Х. : Консум:, 2000. – 704 с.

313. Словарь русского языка : в 4-х т. – М., 1985-1988. – Т. 4. – С. 302.

314. Словник базової термінології з адміністративного права : [навч. посіб.] / за заг ред. Т. О. Коломоєць. – К. : Істина, 2010. – 240 с.

315. Смирнов В. Г. Уголовная ответственность и наказание / В. Г. Смирнов // Правоведение. – 1963. – № 4. – С. 78-89.

316. Собрание постановлений правительства СССР. – М., 1936. – № 1. – Ст. 1.

317. Собрание Узаконений УССР. – [Х.?), 1922. – № 68. – Ст. 624.

318. Советский гражданский процесс / под ред. А. А. Добровольского. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1979. – 367 с.

319. Современный толковый словарь русского языка. – М., 1973. – 956 с.

320. Современный энциклопедический словарь. – М., 1989. – 1592 с.

321. Сокол М. В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Сокол Марія Василівна ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – К., 2010. – 223 с.

322. Сонін О. Є. Судовий захист учасників колективних трудових відносин [Електронний ресурс] / О. Є. Сонін // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия: Юридические науки. – 2009. – Т. 22 (61), № 1. – С. 165-172. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/uztnu/law/2009_1/165-172.pdf. – Назва з екрану.

323. Сорока М. К. Роль прокуратури в судовому порядку вирішення спорів щодо оплати праці [Електронний ресурс] / М. К. Сорока. – Режим доступу: <http://site.kh.ua/uk/prokuratura-moskovskogo-rayonu-m-charkova/rol-prokuraturi-v-sudovomu-poryadku-vir-shennya-spor-v-schodo-oplati-prats>. – Назва з екрану.

324. Співвідношення міжнародних угод про працю і законодавства України / за заг. ред. С. Ф. Сафулька // Енциклоп. довідник майбутнього адвокат. – [у 2-х ч.]. – К. : Вид. Дім «Ін Юре», 2008. – Ч. 2. – 832 с.

325. Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Стависский. – К.-Одесса : Вища школа, 1982. – 183 с.

326. Стандарты справедливого правосудия (международные и национальные практики) / под. ред. д.ю.н. Т. Г. Морщаковой. – М. : Мысль, 2012. – 584 с.

327. Статистика за 2012 рік // Вісник Верховного Суду України. – 2013. – № 6 (154). – С. 30.

328. Статут Великого князівства Литовського 1529 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.vostlit.info/Texts/Dokumenty/litva.html>. – Назва з екрану.

329. Стефанюк В. Правозахисна діяльність судів України / В. Стефанюк // Право України. – 1999. – № 5. – С. 18-23.

330. Страницы Харьковской цивилистики : в 3-х ч. Ч. 2 : Лучшие работы кафедры гражданско-правовых дисциплин за 2009/2010 учебный год / под общ.

ред. И. В. Венедиктовой и М. Н. Беревено. – Х. : ХНУ им. В. Н. Каразина, 2010. – 216 с.

331. Строгович М. С. Сущность юридической ответственности / М. С. Строгович // Советское государство и право. – 1979. – № 5. – С. 72-78.

332. Структура НСПП [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=category&id=12&Itemid=6. – Назва з екрану.

333. Судебная власть / под ред. И. Л. Петрухина. – М. : ООО ТК Велби, Проспект, 2003. – 720 с.

334. Сунцова Е. А. Нетрадиционные виды юридической ответственности : автореф. дис. ... канд. юридич. наук. : 12.00.01. – теория и история права и государства; история учений о праве и государстве / Е. А. Сунцова. – М. : Московский ун-т МВД России, 2005. – 24 с.

335. Сыроватская Л. А. Ответственность по советскому трудовому праву / Л. А. Сыроватская. – М. : Юрид. лит. 1974. – 184 с.

336. Сыроватская Л. А. Трудовое право / Л. А. Сыроватская. – М. : Высш. школа, 1995. – 180 с.

337. Сэй Луойе Лофен Кенеах Джиньо. Судебное и арбитражное рассмотрение трудовых конфликтов в развивающихся странах Африки : дис. ... канд. юридич. наук : 12.00.03 / Сэй Луойе Лофен Кенеах Джиньо ; Российский университет дружбы народов. – М., 1998. – 152 с.

338. Таманага Б. Верховенство права: історія, політика, теорія / Б. Таманага ; перекл. з англ. А. Іщенко. – К. : Вид. Дім «Києво-Могилянська академія», 2007. – С. 162.

339. Тархов В. А. Гражданские права и ответственность / В. А. Тархов. – Уфа : Уфимск. ВШ МВД РФ, 1996. – 124 с.

340. Теліпко В. Е. Науково-практичний коментар Цивільного процесуального кодексу України / В. Е. Теліпко ; за ред. Ю. Д. Притики. – К. : Центр учб. літ., 2011. – 696 с.

341. Теория государства и права : учебник / под ред. Р. З. Лившица. – М. : Норма, 2001. – 451 с.

342. Терещенко В. О. Правове регулювання судового захисту соціально-економічних прав людини у сфері праці : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Терещенко Володимир Олексійович ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2011. – 178 с.

343. Терещенко В. О. Соціально-економічні права людини у сфері праці як один із основних напрямків судового захисту загальних прав людини та громадянина [Електронний ресурс] / В. О. Терещенко. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11tvoltg.pdf>. – Назва з екрану.

344. Тертишніков В. І. Цивільний процес (скорочений курс у питаннях та відповідях) : науково-практичний посібник / В. І. Тертишніков. – Х. : Вид-во «ФІНН», 2009. – 248 с.

345. Тимошенко В. І. Правова держава. Теоретико-історичне дослідження / В. І. Тимошенко. – К., 1994. – С. 63.

346. Ткалич Ю. В. Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові [Електрон. ресурс] / Ю. В. Ткалич. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vlduvs/2010_1/10_1_4_7.pdf. – Назва з екрану.

347. Треушников М. К. Институт подведомственности в гражданском процессуальном праве Австрии / М. К. Треушников // Система гражданской юрисдикции в канун XXI века: современное состояние и перспективы развития : межвуз. сб. науч. тр. / под ред. В. В. Яркова. – Екатеринбург : Изд-во Гуманитар. ун-та. 2000. – С. 365-379.

348. Труген Й. Вирішення правовий спорів у Швеції : Resolution of Labour Disputes Ukraine / Й. Труген. – Київ. - 2013. – 19 с.

349. Труген Й. Зведені аналіз і коментарі шведських експертів, присвячені проекту концепції нової моделі вирішення трудових спорів в Україні (Стокгольм, 14 грудня 2012 р.) / Й. Труген. – Стокгольм, 2012. – С. 2.

350. Трудове право України. Академічний курс : підруч. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак [та ін.] ; за ред. П. Д. Пилипенка. – [2-е вид., перероб. і доп.]. – К. : Вид. Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.

351. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / под ред. Э. Б. Френкель. – М. : Юристъ, 2002. – 687 с.

352. Трудовое право / под ред. О. В. Смирнова. – М. : «Статус-ЛТД», 1996. – 487 с.

353. Трудовое право России : учебник / под ред. А. С. Пашкова. – СПб. : Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1994. – 504 с.

354. Трудовой кодекс РФ [Электронный ресурс] : Закон от 30.12.2001 г., № 197-ФЗ. – Режим доступа: www.garant.ru. – Назва з екрану.

355. 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. – 27 с.

356. Українська держава за гетьмана П. Скоропадського та Директорії [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://studentam.net.ua/content/view/5968/93/>. – Назва з екрану.

357. Українська минувшина : ілюстрований етнографічний довідник / А. П. Пономарьов, Л. Ф. Артюх, Т. В. Косміна [та ін.]. – К. : Либідь, 1993. – 256 с.

358. Українська радянська енциклопедія : в 12 т. – К. : Голов. ред. українського радянської енциклопедії, 1985. – Т. 12. – С. 482.

359. Ульянов О. І. Адміністративно-правовий захист міліцією прав громадян у сфері громадського порядку : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 / О. І. Ульянов. – Одеса, 2002. – 180 с.

360. Ухвала Верховного Суду України, Судової палати палата у цивільних справах Верховного Суду від 16.12.2009 р. № 6-20478св09 Про стягнення аліментів та відшкодування додаткових витрат на дітей [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://document.ua/pro-stjagnennja-alimentiv-ta-vidshkoduvannja-dodatkovih-vitr-doc30429.html>. – Назва з екрану.

361. Ухвала судової палати з цивільних справ Верховного Суду України від 27 вересня 2001 р. (витяг) [Електронний ресурс] справа № 6-20кс01. – Режим

доступу:

[http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/\(documents\)/D8C94AB24F7906B7C2257B4F002CB51F](http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/D8C94AB24F7906B7C2257B4F002CB51F). – Назва з екрану.

362. Фойницький І. Я. Курс уголовного судопроизводства / І. Я. Фойницький : в 2-х т. – СПб., 1996. – Т. 1. – 551 с.; Т. 2 – 606 с.

363. 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.

364. Фурсов Д. А. Теория правосудия в кратком трехтомном изложении по гражданским делам / Д. А. Фурсов, И. В. Харламова // Гражданское судопроизводство как форма отправления правосудия. – М. : Статут, 2009. – Т. 2. – С. 100.

365. Футей Б. Становлення правової держави в Україні: 1991-2005 / Б. Футей. – 2-е вид. – К., 2005. – С. 48.

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

367. 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.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11xrctpp.pdf>. – Назва з екрану.

368. 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. – 248 с.

369. Хрестоматія з історії держави і права України: Навч. посіб. / А.С. Чайковський, О.Л. Копиленко, та інші. – К.: Юрінком Інтер, 2003. – 656 с.

370. 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.

371. 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.

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

373. 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.

374. 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.

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

376. 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.

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

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

379. 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.

380. 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.

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

382. Чечина Н. А. Основные направления развития науки советского

гражданского процессуального права / Н. А. Чечина. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1987. – 104 с.

383. Чечот Д. М. постановления суда первой инстанции по гражданским делам / Д. М. Чечот. – М. : Госюриздат, 1958. – 158 с.

384. Шалыгин Б. И. Защита прав и законных интересов граждан в суде по вопросам оплаты труда / Б. И. Шалыгин // Труд. право. – 2007. – № 2. – С. 35-50.

385. Шевчук З. І. Зміст та реалізація права на судовий захист за трудовим законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Шевчук Зося Ігорівна ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2013. – 18 с.

386. Шелеп І. Ф. Трудовий юрисдикційний процес : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Шелеп Ірина Федорівна ; Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки. – Луцьк, 2012. – 194 с.

387. Шилінгів В. С. Верховенство права – основоположний принцип правової системи демократичного суспільства [Електронний ресурс] / В. С. Шилінгів. – Режим доступу: <http://www.dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/25067>. – Назва з екрану.

388. Шишкін В. Організаційна структура судової системи Німеччини / В. Шишкін // Право України. – 1996. – № 1. – С. 47-51.

389. Шокуева Е. М. Институт судебных расходов в российском гражданском судопроизводстве : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.15 – Гражданский процесс, арбитражный процесс / Е. М. Шокуева ; Гос. образовательное учреждение высшего профессионального образования «Саратовская государственная академия права». – Саратов, 2005. – 173 с.

390. Шония Г. В. Общая характеристика трудового права Франции. : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. – Трудовое право; право социального обеспечения / Г. В. Шония. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dissercat.com/content/obshchaya-kharakteristika-trudovogo-prava-frantsii>

391. Штефан О. О. Цивільне процесуальне право України : навч. посіб. / О. О. Штефан. – К. : Юрінком Інтер, 2009. – 360 с.

392. Щодо стану соціально-трудо­вих відносин в Україні та основних напрямів їхнього реформування [Електронний ресурс] : Аналітична записка. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/958/>. – Назва з екрану.

393. Едвард Кок [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ru.wikipedia.org/wiki/Эдвард_Кок. – Назва з екрану.

394. Юдельсон К. С. Постановление суда первой инстанции / К. С. Юдельсон // Советское гражданское процессуальное право. – М. : Юрид. Лит., 1965. – С. 243.

395. Юдельсон К. С. Советский гражданский процесс / К. С. Юдельсон. – М. : «Госюриздат», 1956. – 439 с.

396. Юдельсон К. С. Советское гражданское процессуальное право / К. С. Юдельсон, В. П. Волжанин. – М. : Юрид. лит., 1965. – 470 с.

397. Юридический энциклопедический словарь. – М., 1987. – 526 с.

398. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) [та ін.]. – К. : «Укр. енцикл.», 1998. – Т. 6. – 766 с.

399. Явич Л. С. Сущность права. Социально-философское понимание генезиса, развития и функционирования юридической формы общественных отношений / Л. С. Явич. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1985. – 207 с.

400. Яковлева А. В. Защита трудовых прав и законных интересов работников органами государственного надзора и контроля : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / А. В. Яковлева. – М., 2009. – 22 с.

401. Ярош Д. В. Конституція Української Народної Республіки 1918 року про органи державної влади та управління України: історичний досвід і сучасність / Д. В. Ярош // Університетські наукові записки. – 2005. – № 1/2. – С. 49-56.

402. 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.

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

