

ТРУДОВЕ ПРАВО

СУДОВИЙ ЗАХИСТ ЯК ДЕРЖАВНА ФОРМА ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ

**Лагутіна І. В. – к. ю. н., асистент кафедри
трудового права та права
соціального забезпечення
ОНЮА**

Судовий захист трудових прав та інтересів працівників є однією з державних форм захисту поряд з державним наглядом і контролем за додержанням законодавства про працю та захистом трудових прав та інтересів працівників Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини.

В юридичній літературі справедливо відзначається, що судова форма захисту прав та інтересів найбільш пристосована для всебічного, повного та об'єктивного з'ясування дійсних обставин і причин виникнення трудових спорів, тобто встановлення істини по справах, і дозволяє на підставі цього правильно застосовувати норми матеріального права, правильно вирішувати справи по суті.

Ця проблема досліджується представниками різних галузей права: конституційного права, цивільного права, адміністративного права, трудового права, цивільного процесу та ін., а саме: О. В. Абрамовою, М. Р. Аракелян, Д. М. Бахрах, Н. Б. Болотіною, О. В. Воробйовим, С. О. Івановим, С. В. Ківаловим, І. Я. Кисельовим, І. Костян, В. В. Лазор, Р. З. Лівшиць, В. І. Мироновим, Л. О. Николаєвою, І. Пискарьовим, В. І. Смолярчук, А. І. Ставцевою та іншими вченими.

Метою даної статті є аналіз діяльності органів судової влади як державної форми захисту трудових прав та інтересів працівників.

Згідно зі ст. 231 КЗпП України у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами: 1) працівника, якщо він не згоден з рішенням КТС підприємства, установи, організації (підрозділу); 2) прокурора, якщо він вважає, що рішення КТС суперечить чинному законодавству. Статтею 232 КЗпП передбачено

трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах.

Проектом Трудового кодексу України у ст. 438 встановлюється, що суди розглядають індивідуальні трудові спори за заявами: 1) працівника, якщо він не звертався щодо розгляду цього спору до комісії з трудових спорів, або спір не підлягає розгляду в такій комісії чи у разі, якщо комісію з трудових спорів не утворено; 2) працівника, якщо він не згоден з рішенням комісії з трудових спорів, або комісія не змогла прийняти рішення щодо спору чи не вирішила спір у встановлені строки; 3) працівника або роботодавця щодо встановлення умов трудового договору, що укладається, або умов угоди про зміну трудового договору, в тому числі про його тлумачення; 4) інших осіб у випадках, передбачених законом [1].

На жаль, сучасна судова система не відповідає вимогам часу і сподіванням громадян. Судова практика виявляє ряд складнощів та недоліків реалізації права людини на правосуддя та здійснення судом свого головного призначення [2]. Про це свідчать численні звернення громадян до Європейського суду з прав людини. У Європейському суді, що у Страсбурзі, минулого року було розглянуто 109 звернень українських громадян. 108 із них було вирішено на користь позивачів. Такі дані оприлюднені на прес-конференції президента суду з прав людини Жана-Поля Кости. Найбільше звернень 2007 року суд отримав від Туреччини (331 справу), на другому місці – Росія (192 справи), на третьому – Польща (111 справ) [3].

Одними з найбільш поширених в Україні правопорушень, на які посилаються заявники, звертаючись до Європейського суду, є застосування примусової праці поза межами громадянських обов'язків чи військової служби; позбавлення гарантій захисту; невиконання судових рішень.

Реалізація конституційного права на судовий захист прав і свобод людини і громадянина (ст.

55 Конституції України) вимагає як покращення діяльності судів, так і удосконалення всієї судової системи.

За останні роки значно зросла кількість трудових справ в судах:

- про незаконні звільнення та переведення;
- про заборгованість і несвоєчасну виплату заробітної плати;
- про тривалі відпустки за власний рахунок;
- про відмову у прийомі на роботу;
- про відшкодування моральної шкоди;
- про невиконання умов колективного договору.

В судах загальної юрисдикції трудові справи вирішуються іноді роками. Основними причинами порушення строків розгляду справ є: неявка сторін та їх представників; ухилення осіб від одержання повісток; задоволення клопотань сторін про витребування доказів; відсутність зворотних повідомлень про вручення повісток особам, які беруть участь у справі; тривале проведення експертиз; необґрунтовано великі перерви між судовими засіданнями; неналежне вивчення та підготовка справи до розгляду; застосування судами не в повній мірі заходів процесуального примусу до осіб, які перешкоджають судочинству [4]. Рішення судів по спорах часто відмінюються за причиною неправильного застосування складного, суперечливого законодавства про працю.

Слід зазначити, що суттєвою особливістю трудових спорів є те, що майже усі докази, які підтверджують право вимоги працівника-позивача, а також ті, які спростовують останні, зосереджені у роботодавця [5]. Тому від добросовісності відповідача значною мірою залежить тривалість вирішення спору і повнота дослідження обставин справи. Працівник об'єктивно позбавлений можливості самостійно надати докази. Тому суд має виявляти процесуальну активність у збиранні і забезпеченні доказів, а в разі необхідності – у вжитті заходів до припинення спроб затягнути вирішення спору або приховати від суду відомості, що мають значення для встановлення істини по справі [6].

Право громадян на судовий захист у багатьох державах світу реалізується через систему не тільки загальної, але й спеціальної юрисдикції – трудової, соціальної, адміністративної, фінансової та ін.

Судовий захист в галузі трудових правовідносин має свої суттєві особливості, тому що специфіка розгляду трудових справ утворює такий стан, який виходить за межі загальних положень цивільного процесуального законодавства. У зв'язку з чим зростає необхідність створення трудової юстиції. Зараз це питання дуже актуальне, але воно не є новим ні в науці, ні в практиці.

Після революції діяли примирні камери і третейські суди, потім були створені розціночно-конфліктні комісії та особливі трудові сесії народних судів. За предметною ознакою була сконструйована не тільки судова система, але і прокуратура (у 20-х роках минулого століття існувала прокуратура з трудових справ). Однак пізніше розгляд трудових справ було віднесено до компетенції народних судів.

У країнах ЄС значно різняться методи організації судових органів, і можна констатувати, що єдиної європейської моделі судочинства у сфері праці не існує. Кожна держава самостійно формує оптимальну для себе систему правосуддя з метою забезпечення верховенства права у сфері реалізації трудових прав як ефективний інструмент для підтримки законності і правопорядку у трудових відносинах, для захисту інтересів роботодавців і найманих працівників [7]. Формування суддівського складу трудових судів здійснюється на двосторонній паритетній основі з суддів, які висуваються об'єднаннями підприємців та профспілками (Франція), а також склад суду формується з професійного судді та двох громадських суддів, які призначаються за поданням роботодавців, їх об'єднань та профспілок (Великобританія, Швеція).

В більшості країн в компетенцію трудових судів звичайно включають індивідуальні трудові спори та колективні трудові спори про застосування укладеного колективного договору (спори права) [8].

Професор С. О. Іванов, який неодноразово писав про важливість трудових судів, вважає, однак, що їх компетенція не повинна обмежуватись вирішенням тільки трудових спорів. Сьогодні компетенція трудових судів повинна охоплювати і спори, які стосуються питань соціального забезпечення, що набагато ускладнилися [9].

Порівняно із судами загальної юрисдикції спеціалізовані трудові суди надають учасникам цілий ряд переваг: кваліфікований розгляд справи; процедура розгляду позбавлена багатьох формальностей, притаманних цивільному процесу; швидкість та економічність розгляду спору.

Трудові суди більш доступні для працівників, ніж загальні. А доступність судового захисту – це той каталізатор, який визначає рівень повноти реалізації прав та інтересів позивача. Її зниження негативно впливає на задоволення працівника своїм становищем, перешкоджає виявленню його здібностей у сфері праці.

Функціонування трудової юстиції має передбачати комплекс заходів з негайного примусового відновлення порушених прав і законних інтересів суб'єктів трудових правовідносин; з відшкодування

майнової і моральної шкоди, понесеної працівником або роботодавцем; з мирного врегулювання розбіжностей між сторонами спору [10].

Слід зазначити, що прагненню сторін до примирення надається велике значення на всіх стадіях трудового процесу. Законодавством Франції передбачається обов'язковий порядок подачі заяви до бюро примирення, де робиться спроба у закритому засіданні вирішити спір мирно.

Також спроби примирити сторони перед розглядом справи по суті передбачаються у Великобританії, Іспанії, Данії.

Так, трибунали по трудових спорах Великобританії розглядають близько 170 тис. спорів щороку, при цьому більш третини з них закінчуються укладенням мирової угоди між сторонами [11].

Важливість мирного вирішення спору обумовлено специфікою трудових правовідносин, що виникають внаслідок укладення трудового договору і носять тривалий характер. Вони не закінчуються виконанням умов договору. Відсутність спеціалізованої трудової юрисдикції є недоліком української системи вирішення трудових спорів [12].

Ефективний механізм судового захисту прав людини – це найбільш демократичний інструмент правової держави [13]. Судовий захист трудових прав повинен відігравати важливу роль у зміцненні законності та попередженні правопорушень.

Отже, основним напрямком розширення прав працівників на судовий захист у перспективі, враховуючи економічні можливості, повинно стати створення спеціалізованих трудових судів.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Трудовий кодекс України: Проект у редакції від 04.12.2007 // <http://rada.gov.ua>
2. Аракелян М., Узун Н. Забезпечення конституційного права людини на захист прав і свобод судом. // Право України. – 2006. – № 3. – С. 20.
3. Пасова Т. Наша країна – четверта в Європі за кількістю звернень до суду з прав людини // Голос України. – 25.01.2008 // <http://www.golos.com.ua/>
4. Аналіз стану здійснення судочинства судами загальної юрисдикції в 2005 р. (за даними судової статистики) // Вісник Верховного Суду України. – 2006. – № 6. – С. 41.
5. Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія. – Луганськ: Вид-во «Література», 2004. – С. 231.
6. Сільченко С. О. До питання про судовий захист трудових прав за новим процесуальним законодавством // Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення: до 80-річчя проф. Р. І. Кондратьєва: Збірник наукових праць. – Хмельницький: Видавництво Хмельницького університету управління та права, 2007. – С. 94.
7. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: Монографія / Н. М. Хуторян, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана, Л. П. Гарашенко, І. П. Лаврінчук, О. В. Макогон, М. П. Стадник, Г. І. Чанишева; Відп. ред. Н. М. Хуторян. – К.: ТОВ «Видавництво «Юридична думка»», 2008. – С. 189.
8. Абрамова О. В. Судебная защита трудовых прав // Трудовое право. – 2005. – № 1. – С. 47.
9. Иванов С. А. Лившиц Р. З. Личность в советском трудовом праве. – М., 1982. – С. 17.
10. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: Монографія / Н. М. Хуторян, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана, Л. П. Гарашенко, І. П. Лаврінчук, О. В. Макогон, М. П. Стадник, Г. І. Чанишева; Відп. ред. Н. М. Хуторян. – К.: ТОВ «Видавництво «Юридична думка»», 2008. – С. 228.
11. Шепелева А. А. Основные направления эффективности внесудебной защиты трудовых прав и законных интересов, или к вопросу о необходимости функционирования комиссии по трудовым спорам // Трудовое право. – 2007. – № 8. – С. 15.
12. Роднікова Ю. О. Щодо створення трудової юстиції // Форми соціально – правового захисту працівників у службово – трудових відносинах: Матеріали науково – практичної конференції; м. Суми, 2-4 червня 2005 р. / За ред. Проф. В. С. Венедіктова. – Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, 2005. – С. 105.
13. Ківалов С. В. Актуальні проблеми судового захисту прав людини в Україні і міжнародні стандарти // Актуальні проблеми політики. – 2002. – № 13. – С. 3.