

УДК 34.37:349.2

І.В. ДАШУТІН, Харківський національний університет внутрішніх справ

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СУДОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ГРОМАДЯН

Ключові слова: судовий захист, трудові права громадян

В Україні судовий захист трудових прав здійснюють суди загальної юрисдикції. Система таких судів відповідно до Конституції України будується за принципами територіальності і спеціалізації [1]. Її складають: місцеві суди, апеляційні суди, Апеляційний суд України; вищі спеціалізовані суди; Верховний Суд України. Найвищим судовим органом у системі судів загальної юрисдикції є Верховний Суд України. Вищими судовими органами спеціалізованих судів є вищі спеціалізовані суди [2].

Але чинна судова система держави у нинішньому її складі з деяких причин не в повній мірі може забезпечувати правомірний судовий захист трудових прав громадян. Тому метою статті є розгляд шляхів вдосконалення судового захисту трудових прав громадян. Її новизна полягає в пропозиціях щодо створення спеціалізованої трудової юстиції.

Відповідно до Конституції України в системі судів загальної юрисдикції утворюються загальні та спеціалізовані суди окремих судових юрисдикцій. Спеціалізованими судами є господарські, адміністративні та інші суди, визначені як спеціалізовані. Слід зазначити, що сьогодні в Україні не створено спеціалізованих трудових судів. З огляду на це, трудові спори по першій інстанції розглядаються місцевими загальними судами. До таких судів, відповідно до Закону України "Про судоустрій України", належать районні, районні у містах, міські та міськрайонні суди, а також військові суди гарнізонів. Як правило, в судах першої інстанції

справи розглядаються одноособово суддею, який є головуючим і діє від імені суду.

Другою інстанцією по розгляду трудових спорів є апеляційні суди; їх систему складають загальні та спеціалізовані апеляційні суди. До перших відносяться: апеляційні суди областей, апеляційні суди міст Києва та Севастополя, Апеляційний суд Автономної Республіки Крим, військові апеляційні суди регіонів та апеляційний суд Військово-Морських Сил України, а також Апеляційний суд України. У разі необхідності замість апеляційного суду області можуть утворюватися апеляційні загальні суди, територіальна юрисдикція яких поширюється на декілька районів області. Апеляційними спеціалізованими судами є апеляційні господарські суди та апеляційні адміністративні суди, які утворюються в апеляційних округах відповідно до указу Президента України.

До складу апеляційного суду входять судді, як правило, обрані на посаду судді безстроково, голова суду та його заступники. В апеляційних судах утворюються судові палати. У складі загального апеляційного суду утворюються судова палата у цивільних справах та судова палата у кримінальних справах. У складі спеціалізованого апеляційного суду можуть утворюватися судові палати з розгляду окремих категорій справ за встановленою спеціалізацією в межах відповідної спеціальної судової юрисдикції. Апеляційний суд України діє у складі: судової палати у кримінальних справах; військової судової палати. Справи у судах апеляційної інстанції розглядаються колегією у складі трьох суддів, головуючий з числа яких визначається в установленому законом порядку.

Верховний Суд України є найвищим судовим органом у системі судів загальної юрисдикції. Верховний Суд України здійснює правосуддя, забезпечує однакове застосування законодавства усіма судами загальної юрисдикції.

Верховний Суд України:

- переглядає справи у зв'язку з винятко-

вими обставинами у порядку, встановленому процесуальним законом; переглядає справи у касаційному порядку у випадках, встановлених законом; у випадках, передбачених законом, розглядає інші справи, пов'язані з виключними обставинами;

- дає судам роз'яснення з питань застосування законодавства на основі узагальнення судової практики та аналізу судової статистики; у разі необхідності визнає нечинними роз'яснення Пленуму вищого спеціалізованого суду з питань застосування спеціалізованими судами законодавства при вирішенні справ відповідної судової юрисдикції;

- дає висновок щодо наявності чи відсутності в діяннях, у яких звинувачується Президент України, ознак державної зради або іншого злочину; надає за зверненням Верховної Ради України письмове подання про неможливість виконання Президентом України своїх повноважень за станом здоров'я;

- звертається до Конституційного Суду України у випадках виникнення у судів загальної юрисдикції при здійсненні ними правосуддя сумнівів щодо конституційності законів, інших правових актів, а також щодо офіційного тлумачення Конституції України та законів;

- веде та аналізує судову статистику, вивчає та узагальнює судову практику, знайомиться в судах з практикою застосування законодавства;

- у межах своїх повноважень вирішує питання, що впливають з міжнародних договорів України; представляє суди загальної юрисдикції у зносинах з судами інших держав;

- здійснює інші повноваження, передбачені законом.

До складу Верховного Суду України входять судді Верховного Суду України, обрані на посаду безстроково, кількість яких встановлюється указом Президента України за поданням Голови Верховного Суду України, погодженим з Радою суддів України. До складу судових палат, що здійснюють розгляд справ з питань юрисдикції спеціалізо-

ваних судів, призначаються судді, які мають стаж суддівської діяльності у відповідному вищому суді не менше трьох років, або відповідному апеляційному спеціалізованому суді не менше п'яти років. Верховний Суд України очолює Голова Верховного Суду України.

У складі Верховного Суду України діють: Судова палата у цивільних справах; Судова палата у кримінальних справах; Судова палата у господарських справах; Судова палата в адміністративних справах, а також Військова судова колегія. У Верховному Суді України діє Пленум Верховного Суду України та Президія Верховного Суду України. справи у суді касаційної інстанції розглядаються колегією у складі не менше трьох суддів.

В юридичній літературі неодноразово висловлювалася думка щодо того, що діюча сьогодні система та процесуальна форма судового захисту в сфері трудових правовідносин значно відстає від вимог оперативності та якості розгляду трудових спорів [3, с.176; 4, с.24]. У нас склалося аналогічне враження після аналізу судової практики розгляду індивідуальних трудових спорів. Навдемо такий приклад. Так, у березні 2005 року Л.Г. пред'явила позов до Поліклініки про поновлення на роботі, стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу, оскільки вважала, що звільнення є незаконним, оскільки було проведено без попередньої згоди профспілкової організації і під час перебування її на лікарняному. Л.Г. було звільнено наказом від 02.02.2005 р. з посади головної медичної сестри Поліклініки за п.2 ст.41 КЗпП України.

Рішенням районного суду від 14.11.2005 р. у задоволенні позову відмовлено.

В апеляційній скарзі представник Л.Г. - О.Ф., посилаючись на постановлення судом першої інстанції рішення з порушенням норм матеріального та процесуального права, просила його скасувати та постановити нове про задоволення позовних вимог.

Апеляційний суд м. Києва дійшов такого висновку:

Відмовляючи Л.Г. у задоволенні позову, районний суд виходив з того, що звільнення позивачки проведено з додержанням норм закону, однак із таким висновком колегія суддів не погодилася з огляду на наступне.

Відповідно до ч.2 ст.41 КЗпП України розірвання договору у випадках, передбачених цією статтею (зокрема, внаслідок винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку власника або уповноваженого ним органу), провадиться з додержанням вимог частини третьої ст.40, а у випадках, передбачених пунктами 2 і 3, а також вимог ст.43 цього Кодексу.

Згідно зі ст.43 КЗпП України, розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 ст.40 і пунктами 2 і 3 ст.41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

Наказом від 02.02.2005 р. Л.Г. звільнено з посади головної медичної сестри Поліклініки за п.2 ст.41 КЗпП України.

Як вбачається з матеріалів справи і встановлено в судовому засіданні, Л.Г. не була присутня на засіданні профкому при розгляді подання адміністрації про звільнення позивачки 02.02.2005 р.

Відповідно до ст.39 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, подання роботодавця має розглядатися у присутності працівника, щодо якого воно подано. Розгляд подання за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. У разі нез’явлення працівника на засідання, розгляд заяви відкладається до наступного засідання. При повторному нез’явленні працівника без поважних причин подання може розглядатися за його відсутності.

Крім того, як вбачається з матеріалів справи, Л.Г. з 02.02.2005 р. по 28.02.2005 р.

перебувала на лікарняному, а адміністрація Поліклініки змін до наказу про звільнення позивачки щодо дати звільнення не внесла.

Як роз’яснено у п.17 постанови Пленуму Верховного Суду України “Про практику розгляду судами трудових спорів”, розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не може бути визнано обґрунтованим, якщо в день звільнення працівнику видано лікарняний листок (довідку в установлених законом випадках) про його тимчасову непрацездатність.

Враховуючи наведене, колегія суддів вирішила, що звільнення Л.Г. проведено з порушенням норм трудового законодавства, а тому позивачка має бути поновлена на роботі на посаді головної медичної сестри Поліклініки. Відповідно до ст.235 КЗпП України, при винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік.

З довідки про доходи Л.Г. та довідки про середній заробіток вбачається, що середній заробіток позивачки складає ...грн., тому на її користь з відповідача підлягають стягненню ...грн. середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу.

Наслідки розгляду апеляційної скарги:

Апеляційну скаргу Л. Г. задоволено.

Рішення районного суду від 14.11.2005 р. скасовано, постановлено нове рішення.

Позов Л.Г. задоволено. Поновлено Л.Г. на роботі на посаді головної медичної сестри Поліклініки.

Стягнуто з Поліклініки на користь Л.Г. ...грн. середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу.

Стягнуто з Поліклініки на користь держави ...грн. судового збору¹.

Вищезазначена справа красномовно свід-

¹ Див.: Юридичний вісник України. –2006. -№ 15. –С.15.

чить про незадовільну роботу загальних місцевих судів стосовно вирішення індивідуальних трудових спорів. Також слід зазначити, що це далеко не поодинокий випадок, коли загальні місцеві суди ухвалюють рішення неправильно застосовуючи, а іноді і порушуючи норми матеріального і процесуального права, допускають невідповідність висновків обставинам справи тощо. Такий стан справ в першу чергу має місце тому, що судді загальних місцевих судів в більшості своїй недостатньо обізнані в трудовому законодавстві.

Велике практичне значення для належного функціонування судів загальної юрисдикції є їх спеціалізація. Так, ч.1 ст.125 Конституції України закріплює, що система судів загальної юрисдикції в Україні будується за принципом територіальності і спеціалізації. Згідно з Законом України “Про судоустрій України”, в системі судів загальної юрисдикції виокремлено суди, які мають розглядати спори, що виникають у конкретній сфері правовідносин. Це так звані спеціалізовані суди. На думку В. Стефанюка, спеціалізація завжди дає більший ефект від своєї діяльності, ніж універсальна (загальна) діяльність [5, с.165]. Спеціалізація судів, - зазначає І.Ф. Бойко, - відкриває можливість подальшого розвитку системи судів, підвищення якості правосуддя та компетентності суддів, які можуть бути фахівцями з різних галузей права. В системі судів загальної юрисдикції особливу гарантуючу роль у забезпеченні захисту прав і свобод громадян повинні виконувати спеціалізовані адміністративні суди, які відповідно до ст.22 Закону розглядають адміністративні справи, пов'язані з правовідносинами у сфері державного управління та місцевого самоврядування [6, с.7]. На думку Ю. Шевчука, саме становлення системи адміністративних судів створює реальну можливість пересічним громадянам протистояти чиновницькому свавіллю [7].

На наш погляд, сьогодні виникла реальна необхідність створення в Україні спеціалізованої трудової юстиції. Виходячи з націона-

льної судової системи доцільною є така система спеціалізованих трудових судів в Україні: місцеві трудові суди, апеляційні трудові суди та Вищий трудовий суд України. Місцеві трудові суди - це суди першої інстанції, які розглядають справи, що виникають з трудових правовідносин. Їх доцільно створити в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі. Розгляд трудових спорів в таких судах доцільно здійснювати колегією у складі одного судді і двох народних засідателів, які при здійсненні правосуддя користуються всіма правами судді. При цьому необхідно забезпечити, щоб один народний засідателю представляв інтереси найманих працівників, а інший – роботодавців.

Апеляційні трудові суди – це суди другої інстанції, які розглядають апеляційні скарги на рішення місцевих трудових судів. Апеляційні трудові суди утворюються в апеляційних округах відповідно до указу Президента України. У складі апеляційного трудового суду можуть утворюватися судові палати з розгляду окремих категорій справ за встановленою спеціалізацією в межах відповідної спеціальної судової юрисдикції. Трудові справи у судах апеляційної інстанції доцільно розглядати колегією у складі трьох суддів.

Вищий трудовий суд України – це суд касаційної інстанції, який розглядає в порядку касаційного провадження, касаційні скарги на рішення трудових судів перших двох інстанцій. У Вищому трудовому суді України можуть утворюватися судові палати з розгляду окремих категорій справ за визначеною спеціалізацією в межах відповідної спеціальної судової юрисдикції. Доцільно трудові справи у суді касаційної інстанції розглядати колегією у складі не менше трьох суддів. Для вирішення загальних питань діяльності спеціалізованих трудових судів у Вищому трудовому суді України необхідно передбачити такий орган, як Пленум Вищого трудового суду України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України // ВВР України. - 1996. -№ 30. -Ст.141.
2. Закон України “Про судоустрій України” // ВВР України. -2002. -№ 27-28. - Ст.180.
3. Ярошенко О.М. Щодо проблеми створення спеціалізованих трудових судів: практичний аспект та законодавче забезпечення // Трудове право України в контексті європейської інтеграції. -Х.: УАФТП, 2006. -С.175-180.
4. Кузніченко О.В. Теоретичні аспекти розвитку трудової юстиції в Україні в контексті європейської інтеграції // Там само. – С.20-25.
5. Стефанюк В.С. Вищі спеціалізовані суди України, їх структура та повноваження // Вісник Господарського судочинства. –2003. - № 3. –С.165-172.
6. Бойко І.Ф. Мала судова реформа в Україні: необхідність, сутність, проблеми та перспективи: Навч. посібник. –К.: МАУП, 2002.
7. Шевчук Ю. Еволюція влади. Судова гілка // Голос України. -22.06.2002.

Дашутін І.В. Шляхи вдосконалення судового захисту трудових прав громадян // Форум права. -2008. -№ 1. –С.108-112 [Електронний ресурс]. –Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-1/08divtpg.pdf>

Викладені основні напрямки судової реформи щодо вдосконалення захисту прав громадян, звернуто увагу на трудові права громадян та особливості їх захисту у сучасних умовах.

Дашутин И.В. Пути усовершенствования судебной защиты трудовых прав граждан

Изложены основные направления судебной реформы по усовершенствованию защиты прав граждан, обращено внимание на трудовые права граждан и особенности их защиты в современных условиях.

Dashutin I.V. Way of improvement in judicial protection of labor rights of citizens

The basic directions of judicial reform on improvement of protection of rights of citizens are stated, the attention to labor rights of citizens and features of their protection in modern conditions is inverted.