

УДК 349.2

Н.А. ПЛАХОТІНА, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

ЮРИДИЧНА НЕОБХІДНІСТЬ ВИДІЛЕННЯ САМОСТІЙНОЇ ГАЛУЗІ ТРУДОВОГО ПРОЦЕСУАЛЬНОГО ПРАВА

Ключові слова: юридична необхідність, самостійна галузь, трудове процесуальне право

Конституція України, проголосивши курс на побудову правової соціальної держави, закріпила, що зміст і спрямованість дій держави визначається правами, свободами людини [1, ст.3], і їхніми гарантіями [1, ст.55]. Крім того, у діючому українському законодавстві одержав закріплення широкий перелік прав і свобод людини й громадянина, що, безсумнівно, є одним із найважливіших кроків до побудови правової соціальної держави. Однак перехід до ринкових відносин здійснив і деякий несприятливий вплив на певні сфери громадського життя. Зокрема, він виявився в сфері трудових і тісно пов'язаних з ними інших відносин. Подібне положення речей можна пояснити, тим, що ринкові відносини створюють передумови для виникнення антагонізму між працівниками й роботодавцями. Так, метою перших є при мінімальних витратах своєї праці одержати максимально можливий розмір оплати цієї праці. Останні ж, навпроти, зацікавлені в тім, щоб при максимальній продуктивності праці працівників витратити мінімум коштів на її оплату. Крім того, такий стан посилюється досить низьким рівнем правової культури в суспільстві та недостатньою адекватністю трудового законодавства сучасним ринковим відносинам.

У таких складних соціально-економічних умовах основною гарантією реалізації трудових прав людини повинен стати особливий механізм їхнього захисту, що відповідав би потребам сучасного суспільства. У зв'язку з

цим зростає актуальність проблеми створення ефективного механізму регулювання відносин в області вирішення трудових розбіжностей.

З огляду на особливу специфіку, властиву правовідносинам, що виникають у зв'язку з вирішенням трудових спорів і конфліктів, у науковій літературі існують думки про доцільність виділення в системі права окремої галузі, що регулює ці відносини – трудового процесуального права [2, с.90].

У різних аспектах питання про формування трудового процесуального права, як самостійної галузі освячувалося в роботах таких вчених, як І.Б. Калінін, В.В. Лазор, В.М. Лебедєв, В.І. Міронов, С.В. Передін, Н.Н. Семенюта, В.Н. Скобелкін, С.Н. Чуча та інших. Однак у даний момент у правовій науці ще не сформований єдиний підхід до даної проблеми. Тому метою цієї роботи є: обґрунтувати юридичну необхідність виділення трудового процесуального права як самостійної галузі, сформулювати основні понятійні категорії трудового процесуального права, обґрунтувати їх теоретичну й практичну доцільність і значимість.

Для реалізації вищевказаних цілей, насамперед, варто визначити, що ж таке галузь права. У сучасній науці під галуззю права розуміють відносно самостійну сукупність юридичних норм, що регулюють якісно однорідну сферу (рід) суспільних відносин специфічним методом правового регулювання [3, с.266]. Тобто, будь-яка галузь права характеризується специфічним предметом і методом правового регулювання.

Предмет правового регулювання містить у собі суб'єкти, об'єкти й зміст регульованих відносин. Отже, для того, щоб говорити про відносини з вирішення трудових розбіжностей, як про самостійний предмет правового регулювання, необхідно провести аналіз структурних елементів цих відносин і виявити їхні особливості.

Вважаємо за необхідне почати з характеристики тих особливостей відносин з вирішення трудових спорів і конфліктів, які ви-

діляють дані відносини зі сфери трудового права. По-перше, серед суб'єктів трудового права відсутні свідки й різні експерти, які нерідко є необхідними суб'єктами при вирішенні трудових спорів і конфліктів. Це пов'язане з тим, що трудове право за своєю суттю є матеріальною галуззю, а згадані суб'єкти властиві процесуальним галузям права. Об'єкт трудових правовідносин і відносин з вирішення трудових розбіжностей також принципово відрізняється. Якщо об'єктом перших виступає процес праці, то об'єктом других є поведження осіб, що беруть участь у спорі або конфлікті, який розглядається. Як видно, у даному аспекті відносини з вирішення трудових спорів і конфліктів більш схожі з цивільними процесуальними правовідносинами, об'єктом яких є дії певних осіб [4, с.56]. І, нарешті, якщо змістом відносин у сфері трудового права виступає сукупність трудових прав й обов'язків сторін, то змістом відносин з вирішення трудових розбіжностей є сукупність процесуальних прав їхніх суб'єктів.

На підставі зазначеного вище вважаємо логічним зробити висновок, що відносини з вирішення трудових спорів і конфліктів явно виходять за рамки трудового права, оскільки вони носять процесуальний характер. У зв'язку з цим може виникнути думка, що дані відносини можна віднести до предмета правового регулювання цивільного процесуального права. Однак, як справедливо визначає І. Костян, зміст процесуальних особливостей вирішення справ по трудових спорах у сукупності утворює такий якісний стан, що не вписується в положення цивільного процесуального права [5, с.27]. Зокрема, варто звернути увагу на те, що юрисдикційним органом у цивільному процесі може виступати тільки судовий орган. А трудові спори й конфлікти крім суду можуть розглядатися іншими юрисдикційними органами (комісією по трудових спорах, примирливою комісією, трудовим арбітражем). Крім того, метод правового регулювання даних відносин відрізняється характером загального юриди-

чного положення суб'єктів, юридичними фактами й характером юридичних санкцій, які відмінні не тільки від цивільного процесуального права, але й від всіх існуючих у даний момент галузей права. Так, наприклад, при юридичній процесуальній рівності сторін трудового спору, роботодавець фактично є більш сильною стороною, хоча би тому, що він має більше доступу до тієї або іншої доказувальної бази. Таким чином, незважаючи на юридичну рівність сторін, виникає реальна необхідність згладжування зазначеного протиріччя шляхом покладання на роботодавця більшого обсягу процесуальних обов'язків (наприклад, по наданню доказів).

Юридичні факти, необхідні для виникнення, зміни й припинення трудових процесуальних правовідносин, багато в чому схожі з юридичними фактами цивільного процесуального права. Але, на відміну від методу правового регулювання цивільного процесуального права, у цьому випадку обов'язковим є такий юридичний факт як наявність між сторонами розбіжності трудових правовідносин (у сьогоднішній або в минулому) або ж відносин по працевлаштуванню.

Що стосується санкцій, то при регулюванні трудових процесуальних відносин вони носять винятково процесуальний характер. Ці санкції можуть викликати несприятливі наслідки як для самого органа, що розглядає трудову розбіжність (наприклад, юридична незначність винесеного їм акту), так і для сторін цієї розбіжності (наприклад, відмова у видачі посвідчення на примусове виконання рішення КТС при пропуску встановленого для звернення за ним строку; зняття з розгляду в КТС заяви працівника, що вдруге не з'явився з неповажної причини на засідання комісії). Процесуальні санкції можуть бути спрямовані також проти інших осіб, що є присутніми у залі засідання юрисдикційного органа й своїм поведженням перешкоджають його нормальній роботі (штраф, видалення із залу засідання). Виходячи з вищевказаного, можна зробити висновок, що метод правового регулювання відно-

син з вирішення трудових розбіжностей, як і зазначені відносини, є досить специфічним.

Таким чином, характерні риси відносин з вирішення трудових спорів і конфліктів, а також специфіка методу правового регулювання цих відносин дозволяють говорити про цю групу суспільних відносин, як про самостійний предмет правового регулювання й позначити їх як «трудова процесуальні відносини».

При наявності досить відособленої групи суспільних відносин, що по своїй суті є самостійним предметом правового регулювання, представляється нелогічним регулювання даної групи процесуальних відносин нормами трудового права, що є матеріальною галуззю, і цивільного процесуального права, яке не здатне розкрити й урахувати всю специфіку розбіжностей, що впливають із трудових і тісно пов'язаних з ними відносин. Все це вказує на необхідність розробки самостійної галузі права, що буде регулювати безпосередньо трудові процесуальні правовідносини – галузі трудового процесуального права.

Варто помітити, що для формування трудового процесуального права як самостійної галузі у вітчизняній системі права, не вистачає, насамперед, відповідних теоретичних досліджень. Зокрема, не повною мірою розроблена система понятійних категорій, якими повинна оперувати дана галузь.

Трудова процесуальне право, на наш погляд, варто визначити як галузь права, яка регулює відносини з вирішення трудових розбіжностей у примирно-третейському й у судовому порядку. У зв'язку з цим необхідно чітко закріпити поняття й види цих розбіжностей, оскільки саме вони повинні стати базисними правовими категоріями даної галузі.

У цей час у юридичній науці для визначення трудових розбіжностей у більшості випадків використовується термін «трудова спор». Під трудовими спорами розуміються неурегульовані шляхом безпосередніх переговорів між працівником і роботодавцем

розбіжності із приводу застосування норм трудового законодавства, а також установлення нових або зміни існуючі умови праці [6, с.323]. Однак у чинному законодавстві також вживається термін «трудова конфлікт». Так, наприклад, Закон України від 03.03.1998 року одержав назву «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [7]. У зв'язку із цим виникає проблема чіткого визначення понять «трудова спор», «трудова конфлікт» й їхнього співвідношення.

У вітчизняному трудовому законодавстві ці поняття не розмежовуються, тому можна припустити, що вони є ідентичними. Однак, на наш погляд, неприпустимим є використання в законодавстві декількох термінів для позначення того самого правового явища.

Відносно даного питання представляється переконливою позиція професора В.В. Лазора, що наполягає на розмежуванні зазначених понять [8, с.90]. Він запропонував під трудовим конфліктом розуміти зіткнення інтересів роботодавців і працівників із приводу встановлення й застосування умов праці [8, с.92]. А трудовими спорами, на його думку, варто визнавати розбіжності, що виникають між працівником (працівниками) і роботодавцем внаслідок порушення (невиконання) норм чинного законодавства, колективних договорів, угод [8, с.93].

Подібні визначення названих понять, на наш погляд, дійсно є доцільними й обґрунтованими. Саме «трудова спори» й «трудова конфлікти» у зазначеному вище розумінні повинні стати основними правовими категоріями при розробці галузі Трудового процесуального права. Вважаємо, що закріплення таких формулювань на законодавчому рівні забезпечить більш чітке розуміння юридичних термінів. Крім того, особливо важливим є те, що класифікація трудових розбіжностей по їх позовному й непозовному характері дозволить створити найбільш ефективний механізм їхнього подолання.

На наш погляд, ряд недоліків існуючої процедури вирішення трудових розбіжностей

тей у вітчизняному законодавстві зв'язаний саме з тим, що зазначена процедура абсолютно не залежить від характеру розбіжності. Інакше кажучи, не враховується той факт, чи має трудова розбіжність позовний характер.

Трудові розбіжності в чинному законодавстві підрозділяються на індивідуальні й колективні трудові спори. Відповідно, і порядок вирішення цих розбіжностей залежить, переважно від того, чи є трудова розбіжність індивідуальною або колективною. Так, наприклад, для колективних трудових розбіжностей передбачений винятково примирно-третейський порядок вирішення [7]. При цьому не береться до уваги той факт, чи має місце розбіжність інтересів сторін або ж порушення однієї зі сторін правових норм. На наш погляд, складно говорити про «примирення», якщо одна сторона просто не зважає на законні права іншої сторони. Вважаємо, неприпустимим позбавляти сторони колективної трудової розбіжності їхнього конституційного права на судовий захист [1, ст.55].

Що ж стосується індивідуальних трудових розбіжностей, то для більшості з них передбачений наступний порядок розгляду: 1) комісія по трудовим спорам; 2) районні, районні в містах суди [9, ст.221]. Однак, зацікавлена сторона має право звернутися в суд, минаючи КТС. При цьому, так само як і з колективними трудовими спорами (конфліктами), абсолютно не має значення, який характер має дана розбіжність: позовний або не позовний. Разом із тим, ми дотримуємося думки, що індивідуальні розбіжності непозовного характеру було б доцільно розглядати, насамперед, безпосередньо на виробництві. Саме з урахуванням специфіки даного підприємства (установи, організації) компетентний орган (КТС) може винести рішення про обґрунтованість тих або інших інтересів сторін. А суду у подібних ситуаціях доцільно надати повноваження контролюючо-наглядової інстанції. Тобто, при наявності індивідуального трудового конфлікту (розбіжності непозовного характеру), на наш погляд, суд повинен розглядати не саму розбіжність по су-

ті, а, насамперед, рішення КТС на предмет його доцільності, законності та обґрунтованості.

Беручи до уваги представлену раніше класифікацію трудових розбіжностей, вважаємо за доцільне для вирішення таких розбіжностей, як трудові спори (індивідуальні і колективні) передбачити позовний порядок вирішення, оскільки в цьому випадку мова йде про визнання й відновлення порушеного права. А що стосується трудових конфліктів, тут повинен переважати примирно-третейський порядок вирішення, оскільки відсутнє порушення прав, а має місце зіткнення інтересів сторін трудових правовідносин, що, по суті, є немінучим в умовах ринкових відносин. У зв'язку з цим, трудові конфлікти, як індивідуальні, так і колективні, повинні вирішуватися, насамперед, пошуком компромісу.

Таким чином, з огляду на вищевказане, можна зробити наступні висновки. Відносно з вирішення трудових спорів і конфліктів у даний момент придбали всі риси самостійного предмета правового регулювання у зв'язку зі специфікою їхніх суб'єктів, об'єкта й змісту. Це дає підставу визнати дану групу відносин в якості самостійного предмета правового регулювання й визначити їх як «трудові процесуальні відносини». Крім того, метод їхнього правового регулювання також є досить специфічним, і по характеристиках його елементів не підпадає під опис методу правового регулювання ні однієї нині існуючої галузі права. Все це вказує на юридичну необхідність виділення трудового процесуального права як самостійної галузі права, що регулює процес подолання трудових розбіжностей, як у судовому, так і в позасудовому порядку.

Розбіжності, що впливають із трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, повинні класифікуватися не тільки по суб'єктній ознаці (на індивідуальні й колективні), але й по їх позовному або непозовному характері (на спори й конфлікти). Виділення у вітчизняній системі права нової галузі – трудового

процесуального права, розробка її теоретичної бази й, зокрема, класифікація трудових розбіжностей залежно від позовного або непозовного характеру зробить позитивний вплив на механізм вирішення трудових розбіжностей, сприятиме більш ефективній реалізації норм трудового права й підвищенню авторитету права у цілому.

ЛИТЕРАТУРА

1. Конституція України // ВВР України. – 1996. –№ 30. –Ст.141.
2. Передерин С.В. Правовая защита трудовых прав работников // Вестник Омск. ун-та. –1997. –Вып.4. –С.90-93.
3. Скакун О.Ф. Теория государства и права: Учебник. –Харьков: Консум; Ун-т внутр. дел, 2000. –704 с.

4. Гражданский процесс. Учебник /Под ред. В.А. Мусина, Н.А. Чечиной, Д.М. Чечота. –М.: «Проспект», 1998. –472 с.

5. Костян И. О специализированных судах по трудовым делам и трудовом процессуальном кодексе РФ // Хозяйство и право. –2003. –№ 8. –С.27-41.

6. Энциклопедический юридический словарь. –М.: ИНФРА-М, 1996.

7. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» // ВВР України. -1998. -№ 34. -Ст.227.

8. Лазор В.В. Поняття трудових спорів, конфліктів та їх позовний і непозовний характер // Право України. –2002. -№ 7. –С.90-95.

9. Кодекс законов о труде Украины. –Х.: «Одиссей», 2006. –160 с.

Плахотіна Н.А. Юридична необхідність виділення самостійної галузі трудового процесуального права // Форум права. -2008. -№ 2. –С.405-409 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-2/08pnatpp.pdf>

Обґрунтована юридична необхідність виділення трудового процесуального права як самостійної галузі; сформульовані основні понятійні категорії трудового процесуального права, виділена їх теоретична та практична доцільність і значимість.

Плахотина Н.А. Юридическая необходимость выделения самостоятельной области трудового процессуального права

Обоснована юридическая необходимость выделения трудового процессуального права как самостоятельной области; сформулированы основные понятийные категории трудового процессуального права, выделена их теоретическая и практическая целесообразность и значимость.

Plahotina N.A. Legal necessity of allocation of independent area of a labor procedural law

Legal necessity of allocation of a labor procedural law as independent area is proved; the basic conceptual categories of a labor procedural law are formulated, their theoretical both practical expediency and the importance is allocated.