

4. Гукова А.В., Анікіна І.Д. Оцінка бізнесу для менеджерів. Навчальний посібник. – М.:Омега-Л, 2006. – 360с.
5. Єсіпов В.Є., Маховикова Г.А., Терехова В.В. Оцінка бізнесу. Навчальний посібник.-Спб.:Пітер, 2006. – 464с.
6. Ковальов В.В. Основи теорії фінансового менеджменту. Навч.-практ. посібник. – М.:ТК Велбі. – 2008. – 544с.
7. Симонова Н.Є. Оцінка вартості підприємства (бізнесу).- Ростов н/Д: ІЦ "Март", 2004. – 300с.
8. Сучасні моделі й методи оцінки вартості бізнесу/М.А.Федотова, Т.В.Тазіхіна// Аудиторські відомості. – 2006. – №1. – С. 76-82.

УДК: 349.2:342.734

В.Б. Бойко

■ **СУДОЧИНСТВО ЯК ЕФЕКТИВНА ФОРМА
ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ
ПРИ ВИРІШЕННІ ТРУДОВИХ СПОРІВ**

Стаття присвячена сучасним проблемам судового захисту прав працівників в процесі розгляду і вирішення індивідуальних трудових спорів.

Ключові слова: *трудові спори, судовий захист, трудові права, працівник, роботодавець.*

Статья посвящена современным проблемам судебной защиты прав работников в процессе рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.

Ключевые слова: *трудовые споры, судебная защита, трудовые права, работник, работодатель.*

The article is devoted the modern problems of judicial defence of rights for workers in the process of consideration and permission of individual labour disputes.

Key words: *labour conflicts, judicial defence, labour rights, worker, employer.*

В сучасних умовах розвитку ринкової економіки зароджуються принципово нові стосунки між роботодавцями та працівниками, які вимагають напрацювання інших аспектів правового регулювання відповідних взаємовідносин в умовах існування різних форм власності та різних видів господарювання з метою закріплення напрацьованих позитивних елементів в нормах трудового законодавства. Важливою рисою реалізації таких позитивних елементів є забезпечення надійного захисту трудових прав працівників в умовах демократичних перетворень, які відбуваються останнім часом. Досягнення максимальної захищеності трудових прав працівників можливе лише при

наявності ефективного функціонування відповідного юридичного механізму, який повинен відображати загальнолюдські цінності, враховувати досвід світової цивілізації, спиратися на політичні, економічні, національні та культурні особливості нашої країни, і тим самим сприяти становленню її як демократичної, соціальної та правової держави. За сучасних умов господарювання кількість порушень трудових прав працівників постійно зростає, отже, наочно постає необхідність спеціального дослідження сучасних форм і засобів юридичного захисту трудових прав працівників з метою вдосконалення чинного трудового законодавства України.

Питання стосовно захисту трудових прав працівників, його юридичних форм та засобів свого часу були предметом досліджень М.Г. Александрова, А.П. Александрової, П.В. Анісімова, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, Л.Я. Гінцбурга, Г.С. Гончарової, В.Я. Гоца, В.В. Жернакова, П.І. Жигалкіна, І.В. Зуба, С.О. Іванова, І.Я. Кисельова, Р.І. Кондратьєва, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиця, О.А. Лукашевої, М.В. Лушнікової, М.І. Іншина, А.Р. Мацюка, Ю.П. Орловського, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, В.Г. Ротаня, В.М. Скобелкіна, О.В. Смирнова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та деяких інших вчених.

Розвиток ринкових відносин в Україні досить часто призводить до виникнення виробничих конфліктних ситуацій, які переростають в трудові спори, а інколи – і в серйозне виробниче протистояння.

В юридичній літературі немає однозначності в поглядах щодо визначення поняття трудових спорів. На думку Л.А. Ніколаєвої, "трудовими спорами називаються неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів між сторонами трудових і тісно пов'язаних з трудовими правовідносинами розбіжності, викликані дійсним або уявним порушенням прав (невиконанням обов'язків), що впливають із цих правовідносин і регулюються трудовим законодавством, а також викликані не регламентованістю умов праці та вирішуються компетентними на те органами або посадовими особами у встановленому законом порядку" [1, с. 9-10].

В.І. Попов визначає трудові спори як неантагоністичні протиріччя між учасниками трудових і тісно пов'язаних із ними відносин з приводу застосування умов праці, встановлених трудовим законодавством, колективним і трудовим договорами або встановлення умов праці, що не регулюються в централізованому порядку [2, с. 3].

Взагалі під трудовими спорами прийнято розуміти спори, розбіжності, протиріччя, що виникають між роботодавцем та робітником (або робітниками) з приводу встановлення або застосування умов праці.

Основні ознаки трудових спорів:

- це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів між сторонами трудових та тісно пов'язаних з ними відносин розбіжності;
- ці розбіжності виникають на ґрунті застосування законодавства про працю чи встановлення умов праці працівників;
- вони мають двосторонній характер;
- вони вирішуються на основі змагальності або в інший спосіб у спеціальному юрисдикційному органі;
- вони розглядаються компетентними органами чи посадовими особами у встановленому законом порядку.

Виходячи із сучасної концепції трудових відносин, можна стверджувати, що спори і конфлікти між працівниками і роботодавцями є нормальним діалектичним процесом в умовах розвитку ринкової економіки.

Загалом можна виділити наступні причини трудових спорів:

- незнання норм трудового законодавства;
- неправильне тлумачення норм трудового законодавства;
- ігнорування норм трудового законодавства роботодавцями;
- нечіткі формулювання норм трудового законодавства;
- прогалини в трудовому законодавстві;
- відставання норм трудового права від розвитку економіки та організації праці;
- неналежна організація праці та недоліки в діяльності підприємства.

За своєю юридичною природою трудові спори поділяються на індивідуальні та колективні. До індивідуальних трудових спорів належать трудові спори: щодо укладення і припинення трудового договору; переведення на іншу роботу; оплати праці і виплати заробітної плати; виплати винагороди за вислугу років; виплати винагороди за результати роботи підприємства за рік; виплати гарантійних сум; надання відпустки; застосування дисциплінарного стягнення; видачі і використання спецодягу, спецвзуття, інших засобів індивідуального захисту, надання лікувально-профілактичного харчування, молока або інших рівноцінних продуктів; застосування норм праці тощо. Отже,

до індивідуальних трудових спорів треба віднести всі спори щодо порушення встановлених законами, підзаконними нормативними актами, генеральними, галузевими і регіональними угодами, колективними договорами умов праці, якщо питання про захист прав порушує працівник, а не колектив працівників.

Відповідно до ст. 7 Рекомендації МОП № 130 щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення [3, с. 78] найсерйознішу увагу слід приділяти веденню та належному здійсненню здорової політики в галузі кадрів, яка повинна брати до уваги та поважати права та інтереси працівників.

Завдання кожної держави полягає в тому, щоб різними шляхами пом'якшити соціальні негаразди, і, якщо це можливо, запобігти їх виникненню. З цієї метою використовуються різноманітні форми і методи регулювання трудових спорів і конфліктів, включаючи колективний договірний процес, соціальне партнерство, соціальні процедури примирення і посередництва і, насамкінець, судочинство.

Найбільш ефективною формою захисту трудових прав на сьогоднішній день є судова форма захисту. Стаття 55 Конституції України визначає право усіх громадян на захист своїх прав і свобод у суді. Кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. Стаття 124 Конституції України передбачає, що судочинство здійснюється Конституційним Судом України і судами загальної юрисдикції. До судів загальної юрисдикції ст. 125 Конституції України відносить Верховний Суд України, вищі судові органи спеціалізованих судів, апеляційні і місцеві суди.

Вважаємо, що найефективніший захист трудових прав людини, громадянина і працівника повинні забезпечувати суди загальної юрисдикції, які розглядають переважну більшість справ, пов'язаних з порушенням прав та свобод людини і громадянина у сфері праці. Оскільки і Україні відсутні спеціалізовані суди з розгляду трудових спорів та конфліктів. Саме на забезпечення ефективного поновлення компетентними національними судами порушених основних прав людини, наданих їй Конституцією або законом, спрямована ст. 8 Загальної декларації прав людини. Ці вимоги реалізуються в Україні закріпленням в Основному Законі (статті 55, 124 Конституції України) положення щодо захисту прав та свобод людини і громадянина судом, здійснення правосуддя виключно судами, недопустимості як

делегування, так і привласнення цього повноваження судів іншими органами чи посадовими особами, поширення юрисдикції судів на всі правовідносини у державі [4, с. 15].

Безперечно, що у справі захисту прав людини у демократичній державі судам належить центральне місце у всій правовій системі. Саме суд уособлює справжнє право і справедливість. Чим вище роль, авторитет суду і правосуддя в цілому, чим більшу самостійність і незалежність має суд у взаємовідносинах із представницькими органами й органами управління, тим вище в країні рівень законності і демократії, тим надійніше захищені від можливих порушень конституційні трудові права громадян і працівників. Саме у правосудді виявляються основні функції судової влади. Правосуддя – це діяльність суду, здійснювана у передбаченому процесуальним законом порядку і полягає в розгляді і вирішенні конфліктів, пов'язаних із дійсним або припустимим порушенням норм права. Ця функція судів відображена в українському законодавстві. По-перше, у відповідності до ст. 55 Конституції України, саме на суди покладено завдання захисту прав і свобод людини, зокрема й конституційних трудових прав. По-друге, відповідно до ст. 124 Конституції "юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі", тобто будь-яка суперечка з приводу порушення конституційних трудових прав і свобод людини чи працівника у межах трудових відносин, що охороняються законом, може розглядатися судом. По-третє, для використання судового засобу захисту громадянину достатньо скласти у письмовій формі позовну заяву і передати її в суд, якщо йдеться про порушення прав і інтересів, які випливають із трудових відносин (статті 1, 136, 137 Цивільно-процесуального кодексу України) [5]. По-четверте, вирок, рішення, ухвали і постанови суду, які вступили в силу, стають обов'язковими для всіх державних і громадських підприємств, установ і організацій, посадових осіб, громадян і підлягають виконанню на всій території України (ст. 403 УПК і ст. 14 ЦПК). Грунтовно засади судочинства та інші питання, зокрема, щодо розгляду справ безстороннім судом, врегульовано у Кримінальному, Цивільному та Господарсько-процесуальних кодексах. У них встановлюються як підстави для відводу суддів, так і порядок вирішення цих питань, що забезпечує права сторін на розгляд справ неупередженим судом. Лише в конституційному судочинстві право на розгляд справи безстороннім судом повністю не забезпечується, оскільки в Законі України "Про

Конституційний Суд України" питання відводу суддів взагалі не врегульовано, хоч і в конституційному провадженні справа має розглядатися неупередженими суддями [6]. Водночас, слід зазначити, що судовий захист прав, свобод, обов'язків та законних інтересів представляє собою тільки один із засобів захисту в межах юрисдикційної форми захисту трудових прав працівників, але у порівнянні з іншими засобами соціально-правового захисту він має переваги.

Вищезазначене дозволяє зробити висновок про те, що під формою захисту трудових прав працівників слід розуміти припинення порушення норм трудового права, відновлення порушеного трудового права, створення умов для належної реалізації цього права, що відбувається у визначеному порядку і відповідає встановленим процесуальним вимогам та реалізується через відповідну діяльність уповноважених на те суб'єктів по застосуванню правових засобів захисту.

Тенденція розвитку демократичних процесів в нашій державі свідчить, що кількість судових позовів про відновлення порушених трудових прав зростає рік від року. Проблемами судового захисту трудових прав працівників в сучасних умовах можна назвати: відсутність спеціалізованих трудових судів та трудового процесуального законодавства; тяганина в процесі розгляду трудових судових справ; факти неузгодженості законодавчого визначення трудових прав та прийнятих судових рішень, що викликаються шляхом втручання представників владних структур або корупційними діями. Вирішення цих проблем та розробка нового юридичного механізму підвищення ефективності та якості розгляду і вирішення трудових спорів в судах служитиме не лише захисту трудових прав суб'єктів трудових правовідносин, але й сприятиме побудові в Україні правової соціальної держави.

Використана література:

1. Николаева Л.А. Защита трудовых прав советских граждан. – Алмата: Изд-во "Наука" Казахской ССР. – 1971. – 276 с.
2. Попов В.И. Правовое регулирование социалистических трудовых отношений. – М.: Юрид. лит. – 1981. – 152 с.
3. Рекомендація щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення № 130. Прийнята на 51-й сесії Генеральної конференції Міжнародної Організації Праці 29 червня 1967 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною Організацією Праці 1965–1999. – Т. П – Міжнародне бюро праці, Женева.

4. Конституція України від 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. - 1996. - № 30. - Ст. 141.
5. Цивільно-процесуального кодексу України // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. - 2001. - № 9. - 416 с.
6. Закон України "Про Конституційний Суд України". - Відомості Верховної Ради України (ВВР). - 1996. - № 49. - ст. 272.