

УДК 349.2.

*Л.И. Лазор,
доктор юридических наук, профессор,
заслуженный юрист Украины
директор Института юриспруденции и
международного права
Восточноукраинского национального
университета имени Владимира Даля,
г. Луганск*

СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ Внесудебного Трудового Процессуального Производства в современных рыночных условиях

Раскрыты сущность и значение внесудебного трудового процессуального производства в условиях рыночной экономики, представлен правовой анализ его признаков. Обоснованы преимущества внесудебного производства по трудовым делам и определены перспективы его развития в современных условиях. Выделены проблемные моменты в правовом регулировании внесудебного разрешения трудовых споров и конфликтов национальным законодательством, обоснованы предложения по его совершенствованию.

Ключевые слова: трудовые разногласия, внесудебные юрисдикционные органы, внесудебное трудовое процессуальное производство, трудовой спор, трудовой конфликт.

В условиях рыночных отношений особую значимость приобретает своевременное и объективное разрешение трудовых споров и конфликтов. Надлежащее правовое обеспечение защиты трудовых прав и законных интересов работников и работодателей способствует повышению эффективности наемного труда, развитию национальной экономики, социальному миру в обществе.

Необходимость повышения уровня защиты трудовых прав и интересов сторон трудового договора в условиях рыночных отношений неоднократно отмечалась в научной литературе. Отдельные аспекты указанной проблемы освещаются в работах В.М. Андриива, Н.Б. Болотиной, В.С. Венедиктова, Н.И. Иншина, В.В. Лазора, Н.А. Плахотиной, С.Н. Прилипко, Г.И. Чанышевой, Н.Н. Хуторян, И.И. Шамшиной, О.Н. Ярошенко и др. Однако многие вопросы в сфере правового регулирования механизма преодоления трудовых разногласий в современном украинском обществе остаются дискуссионными. В силу этого проблема совершенствования правовой регламентации трудовых процессуальных отношений на современном этапе актуализируется.

Целью данной статьи является раскрытие сущности и значения внесудебного трудового процессуального производства в условиях рыночной экономики, правовой анализ его признаков, обоснование преимуществ внесудебного производства по трудовым делам и определение перспектив его раз-

вития, выделение проблемных моментов в правовом регулировании внесудебного разрешения трудовых споров и конфликтов национальным законодательством, обоснование предложений по его совершенствованию.

Внесудебное производство является важным звеном системы разрешения и преодоления трудовых разногласий искового характера (т.е. трудовых споров) и неискового характера (трудовых конфликтов).

Возможность использования субъектами правоотношений внесудебного урегулирования споров выступает дополнительным средством, которое государство предоставляет участникам определённых правоотношений [1, с.57]. Внесудебный порядок разрешения разногласий присущ не только трудовому процессуальному праву. Он установлен для ряда споров по хозяйственным делам.

Как отмечают в научной литературе, соглашение, достигнутое во внесудебном порядке, является, по существу, договором. Оно не может быть исполнено принудительно. Это обуславливается принципом, существовавшим ещё в Древнем Риме, в соответствии с которым никто не может быть судьёй в собственном деле [2, с.95]. Согласно этому правилу, ни в одной из существующих на данный момент процессуальных отраслей не допускается рассмотрение дела судьёй, который каким бы то ни было образом является заинтересованным в его исходе.

В трудовых процессуальных правоотношениях внесудебная стадия разрешения трудовых споров и конфликтов трактуется совершенно по-другому, что подчёркивает их специфику.

Органы, рассматривающие трудовые разногласия, создаются из представителей сторон спора или конфликта (КТС, примирительная комиссия), либо из посторонних лиц (трудовой арбитраж), но при этом такие лица выбираются и назначаются сторонами трудового разногласия. Решения этих органов в ряде случаев носят обязательный характер для сторон трудового разногласия. А решения КТС как внесудебного юрисдикционного органа по действующему законодательству имеют силу исполнительного листа и могут исполняться посредством мер государственного принуждения [3, ст.230].

Внесудебный порядок разрешения трудовых разногласий обуславливает специфику трудовых процессуальных отношений. Этот порядок приобретает особую значимость в условиях рыночных отношений, поскольку он по своей правовой сути направлен на сотрудничество сторон в преодолении возникшего разногласия. Во внесудебном порядке разрешения трудовых споров и конфликтов находит специфическое отражение принцип социального партнерства, поэтому он заслуживает детального рассмотрения и анализа.

На современном этапе внесудебное производство нуждается в развитии и совершенствовании. Существенным недостатком действующего законодательства является отсутствие четких понятийных категорий в этой сфере. Считаю, что понятие внесудебного трудового процессуального производства должно быть закреплено нормативно в такой редакции:

Внесудебное трудовое процессуальное производство – это совокупность процессуальных отношений по разрешению трудовых споров и конфликтов посредством процессуально оформленных примирительно-третейских процедур без привлечения государственно-властных органов.

Данная дефиниция отражает сущность и назначение внесудебного разрешения трудовых споров и конфликтов – самостоятельное преодоление заинтересованными сторонами возникшего трудового разногласия в рамках предусмотренного законом правового поля и в установленной процессуальной форме.

При этом важно отметить, что внесудебно-трудовое процессуальное производство, как средство преодоления трудовых разногласий между работниками и работодателями, следует отличать от понятия «внесудебное урегулирование трудовых споров и конфликтов».

Внесудебное урегулирование трудовых разногласий является более широким понятием и включает в себя не только внесудебно-трудовое процессуальное производство, но и различного рода непосредственные переговоры между сторонами или их представителями без соблюдения какой-либо процессуальной формы. А в содержание внесудебного трудового процессуального производства входят лишь процессуально оформленные правоотношения. В.М. Андриив подчеркивает, что внесудебное рассмотрение трудовых разногласий является юрисдикционной формой защиты трудовых прав и законных интересов [4, с.30].

Современное правовое регулирование внесудебного разрешения трудовых разногласий, отмечают в научной литературе, содержит ряд пробелов, что негативно влияет на эффективность деятельности внесудебных юрисдикционных органов [5, с.193]. Однако, недостатки действующего законодательства являются ориентиром для его совершенствования, не снижая значимости внесудебного разрешения трудовых споров и конфликтов.

В связи с этим представляется неприемлемой позиция С.М. Кушнир и Л.О. Бауэр, которые утверждают о нецелесообразности существования на современном этапе комиссий по трудовым спорам в связи с низкой эффективностью их деятельности [6, с.175].

Внесудебное производство по трудовым спорам и конфликтам не утратило в настоящее время своего значения, но, напротив, в эпоху рыночной экономики его роль повысилась. Остается актуальной научная позиция, высказанная более десяти лет назад, что огромное количество трудовых разногласий объективно не в состоянии быть рассмотренными судебными органами [7, с.67].

Это объясняется не только чрезмерной загруженностью судов, но и специфическими нюансами производственной деятельности, которые подлежат тщательному исследованию и анализу при рассмотрении трудового разногласия для его справедливого разрешения. Внесудебный юрисдикционный орган, действующий на производстве, в частности КТС, способен оперативнее и эффективнее разобраться с указанными нюансами, чем судебный орган. Это обусловлено тем, что члены внесудебного юрисдикци-

онного органа непосредственно знакомы со спецификой производственной деятельности и особенностями трудовых правоотношений на конкретном предприятии, в отличие от самого высококвалифицированного судьи.

В.М. Андриив обоснованно утверждает, что институт внесудебного разрешения трудовых разногласий еще не исчерпал себя, но нуждается в совершенствовании [8, с.239]. В частности, изменение действующего порядка формирования внесудебного юрисдикционного органа по разрешению индивидуальных трудовых споров и конфликтов – КТС, способно значительно повысить потенциал этого органа. В настоящее время КТС создается исключительно трудовым коллективом из лиц, которых работники считают нужным включить в состав этого органа [3, ст.223]. Если законодательно будет предусмотрено формирование КТС на паритетной основе из равного представительства работников и работодателя, то качество внесудебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров и конфликтов возрастет, при этом в значительной степени будет реализовываться примирительная функция.

На современном этапе внесудебно-трудовому процессуальному производству свойственны такие признаки:

- 1) отсутствие государственно-властного субъекта;
- 2) естественно-правовая природа полномочий юрисдикционного органа;
- 3) обязательная коллегиальность рассмотрения разногласия;
- 4) относительная обеспеченность исполнения решения.

Отсутствие государственно-властного субъекта означает, что юрисдикционный орган во внесудебно-трудовом производстве не реализует общих функций государства. Пределы полномочий юрисдикционного органа ограничиваются либо рамками предприятия (учреждения, организации), либо рамками только лишь конкретного единичного трудового разногласия (коллективного трудового спора или конфликта). Так, полномочия комиссии по трудовым спорам действительны только в отношении трудовых разногласий, возникающих на данном конкретном предприятии, и только лишь в отношении работников, работающих на этом предприятии на условиях трудового договора. Полномочия примирительной комиссии или трудового арбитража ограничиваются одним конкретным коллективным трудовым разногласием, по разрешению которого прекращаются и полномочия юрисдикционного органа.

Естественно-правовая природа полномочий юрисдикционного органа выражается в том, что юрисдикционные органы для внесудебного разрешения трудового спора либо конфликта формируются с участием сторон существующего или будущего разногласия (комиссия по трудовым спорам создается на общем собрании трудового коллектива; трудовой арбитраж формируется сторонами коллективного разногласия) или даже из представителей сторон (примирительная комиссия). Фактически стороны трудового спора или конфликта сами выбирают лиц, которые будут принимать решение по их делу. То есть стороны трудового спора либо конфликта

добровольно наделяют членов юрисдикционного органа соответствующими полномочиями.

Обязательная коллегиальность внесудебного рассмотрения трудового разногласия выражается в том, что в системе внесудебного рассмотрения трудовых споров и конфликтов отсутствуют единоличные органы, наделённые полномочиями принимать решение по делу.

Из единоличных органов во внесудебно-трудовом процессуальном производстве можно назвать только независимого посредника [9, ст.10]. Однако посредник наделён лишь правом содействовать в переговорах между сторонами коллективного трудового разногласия, а не полномочиями по вынесению решения. А внесудебный орган, наделённый правом выносить решение по существу трудового спора или конфликта, всегда является коллегиальным – то есть имеет определённую структуру, включающую в себя отдельных лиц.

Относительная обеспеченность исполнения решения означает, что не все решения внесудебных юрисдикционных органов по разрешению трудовых разногласий являются обязательными для исполнения. Так, решение трудового арбитража обязательно для исполнения только если стороны об этом предварительно договорились [9, ст.12]. Кроме того, даже если решение трудового арбитража признано сторонами обязательным, в действующем украинском законодательстве отсутствует механизм принудительного исполнения решения внесудебных органов по разрешению коллективных трудовых разногласий. Такой механизм предусмотрен только для исполнения решений внесудебного органа по разрешению индивидуальных трудовых споров и конфликтов [3, ст.230].

В научной литературе справедливо отмечают, что отсутствие законодательно предусмотренного механизма принудительного исполнения решения трудового арбитража приводит к тому, что действующее законодательство по регулированию коллективных трудовых споров и конфликтов не в полной мере реализует потенциал мирного урегулирования коллективных трудовых разногласий [5, с.314].

Поэтому в целях совершенствования внесудебного трудового процессуального производства следует разработать и законодательно закрепить механизм обеспечения исполнения решения внесудебных органов по коллективным трудовым спорам и конфликтам. Это может быть достигнуто, например, путем наделения государственной исполнительной службы полномочиями по приостановлению движения на банковских счетах работодателя до исполнения им решения внесудебного юрисдикционного органа по коллективному трудовому разногласию.

Правовая обеспеченность исполнения решений всех внесудебных органов по трудовым разногласиям повысит авторитет этих органов и эффективность внесудебного трудового процессуального производства.

Исходя из необходимости повышения уровня правовой защиты, государство может стимулировать разрешение правовых споров в пределах внесудебных процедур, однако их использование является правом, а не

обязанностью заинтересованного лица, отмечают в научной литературе [1, с.57]. Важно отметить, что применительно к коллективным трудовым спорам и конфликтам внесудебное трудовое процессуальное производство носит обязательный характер.

Внесудебно-трудовое процессуальное производство имеет достаточно важное значение для обеспечения полноты, всесторонности, оперативности рассмотрения трудового спора или конфликта в современных условиях.

Во-первых, отсутствие государственно-властного субъекта придаёт этой группе трудовых процессуальных отношений менее формализованный характер, что соответствует Рекомендации МОТ № 130 от 1967 года «О рассмотрении жалоб на предприятиях с целью их разрешения» [10].

Во-вторых, естественно-правовая природа полномочий юрисдикционного органа позволяет обеспечить близость концептуального направления мышления сторон и членов юрисдикционного органа. То есть, при подобном порядке наделения полномочиями члены юрисдикционного органа способны рассматривать возникшее разногласие не только как посторонние незаинтересованные лица, но и как лица, осведомлённые о специфике конкретного предприятия. Это особо важно при рассмотрении трудовых разногласий неискового характера – трудовых конфликтов, когда речь идет не о нарушении правовых норм, а о несовпадении интересов сторон. В этом случае только лица, ознакомленные с определёнными особенностями рассматриваемых правоотношений, способны наиболее объективно решить вопрос об обоснованности тех или иных притязаний сторон.

В-третьих, обязательная коллегиальность внесудебного разбирательства в трудовых процессуальных отношениях обеспечивает необходимую полноту рассмотрения и принятие наиболее объективного решения. Отдельные члены юрисдикционного органа, с учётом своего субъективного сознания, могут придавать решающее значение различным фактам и доказательствам. В связи с этим при единоличном рассмотрении дела сложно избежать субъективности принятого решения.

При коллегиальном рассмотрении трудового разногласия решение выносится большинством голосов. Благодаря сопоставлению нескольких субъективных мнений между собой, достигается принятие единого объективного решения.

Относительная обеспеченность исполнения решения по делу, как уже было отмечено, придаёт некоторую нечёткость и незавершённость внесудебно-трудовому процессуальному производству. Вместе с тем этот признак служит одним из методов реализации принципа добровольности принятых на себя обязательств сторонами коллективного трудового спора или конфликта. Для совершенствования внесудебно-трудового процессуального производства в условиях рыночной экономики должен быть повышен в законодательном порядке уровень обеспеченности исполнения решения по трудовому делу.

Внесудебное трудовое процессуальное производство является важным элементом в механизме преодоления трудовых разногласий на современ-

ном етапі. Правове регулювання внесудебного разрешення трудових спорів і конфліктів повинно відповідати об'єктивним реаліям ринкових відносин. Іменно на це направлені пропозиції і висновки, сформульовані в даній статті.

Література:

1. Хозяйственное процессуальное право Украины: Учебник / под ред. д.ю.н., проф. Е.И. Харитоновой. – Х.: Одиссей, 2007. – 440 с.
2. Горбунова Л.А., Калинин И.Б. Досудебная защита трудовых прав работников / Л.А. Горбунова, И.Б. Калинин // Защита трудовых прав: проблемы и решения. Материалы областной научно-практической конференции. – Томск: Изд-во НТЛ., 2001. – С.95-100.
3. Кодекс законів про працю // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до №50. – Ст.375 (за станом на 01.01.2012).
4. Андрійів В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення: Автореф. дис... докт.юрид.наук: 12.00.05 / В.М. Андрійів. – Одеса, 2012. – 40 с.
5. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія /В.В. Лазор. – Луганськ: Вид-во «Література», 2004. – 352 с.
6. Кушнір С.М., Бауер Л.О. Проблема доцільності існування комісії з трудових спорів / Кушнір С.М., Бауер Л.О. // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи: матеріали науково-практичної конференції, м.Запоріжжя, 25-26 червня 2004 р. – Харків: Вид-во НУВС, 2004. – С.173-176.
7. Ярьсько А. Поліпшення механізму розгляду індивідуальних трудових спорів /А. Ярьсько // Право України. – 2000. – № 10. – С.67-69.
8. Андрійів В.М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: Монографія / В.М. Андрійів. – Чернігів: Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2011. – 301 с.
9. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – №34. – Ст.227.
10. Рекомендація МОП № 130 від 1967 року «Про розгляд скарг на підприємствах з метою їх вирішення» // У зб. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965 – 1999. Том II. – Женева: Міжнародне бюро праці.

Лазор Л.І. Сутність і значення позасудового трудового процесуального провадження у сучасних ринкових умовах. – Стаття.

Розкриті сутність і значення позасудового трудового процесуального провадження в умовах ринкової економіки, наведений правовий аналіз його ознак. Обґрунтовані переваги позасудового провадження з трудових справ і визначені перспективи його розвитку у сучасних умовах. Виділені проблемні моменти у правовому регулюванні позасудового вирішення

трудових спорів і конфліктів національним законодавством, обґрунтовані пропозиції щодо його удосконалення.

Ключові слова: трудові розбіжності, позасудові юрисдикційні органи, позасудове трудове процесуальне провадження, трудовий спір, трудовий конфлікт.

Lazor L.I. The nature and significance of extra-judicial labour process production in current market conditions. – Article.

The nature and value of the labour-court procedure of extrajudicial labour process production in a market economy are discovered, the legal analysis of its features is held. Benefits of extra-judicial proceedings in labour cases justified and the prospects for their development in modern conditions are defined. Problematic moments in the national legal regulation of extra-judicial settlement of labour disputes and conflicts are discovered, suggestions for improvement of extra-judicial labour process production are justified.

Keywords: labour disputes, extra-judicial jurisdictional bodies, labour-court process production, labour dispute, labour conflict.

УДК 349.2

М.І. Інишин,

*доктор юридичних наук, Заслужений юрист України,
завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київський національний університет імені Тараса Шевченка*

СУТНІСТЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗА НОВИМ ЗАКОНОМ УКРАЇНИ «ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ»: АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ

Стаття присвячена аналізу змістовного наповнення поняття «державна служба», що пропонується в новому Законі України «Про державну службу». Визначаються недоліки та переваги нового визначення державної служби

Ключові слова: державна служба, новий закон, сутність, визначення

Питання сутності державної служби в умовах тотального реформування адміністративної системи в Україні є вкрай актуальним з огляду на такі чинники. По-перше, в поточному році знаходиться на стадії вступу в силу новий Закон України «Про державну службу», яким суттєво змінено підхід до сутності самої державної служби. По-друге, стосовно цього Закону серед фахівців висловлюються нарікання на його недосконалість. Ключовим моментом Закону є безпосередньо визначення державної служби, без якого змістовне наповнення всього Закону втрачає будь-який сенс. Відтак, аналіз даного Закону, безумовно, має розпочинатися саме з встановлення відповідності сутності державної служби тим керівним напрямом розвитку на-