

*Л.И. Лазор,  
доктор юридических наук, профессор,  
директор института юриспруденции  
и международного права  
Восточноукраинский национальный  
университет имени Владимира Даля,  
г. Луганск*

## **ПЕРСПЕКТИВЫ СТАНОВЛЕНИЯ ТРУДОВОГО ПРОЦЕССУАЛЬНОГО ПРАВА В СИСТЕМЕ ПРОЦЕССУАЛЬНЫХ ОТРАСЛЕЙ ПРАВА**

Проведен сравнительно-правовой анализ трудового процессуального права с иными процессуальными отраслями отечественной правовой системы. Показана процессуальная природа правоотношений по разрешению трудовых споров и конфликтов. Выделены характерные особенности трудового процессуального права. Обоснована необходимость признания трудового процессуального права в качестве самостоятельной правовой отрасли в системе национального права. Доказана целесообразность принятия Трудового процессуального кодекса как кодифицированного отраслевого источника права.

**Ключевые слова:** трудовое процессуальное право, трудовые споры и конфликты, трудовые процессуальные отношения, трудовое процессуальное производство.

Юридическая наука не может стоять в стороне от острых проблем общественной жизни, формирования законодательной основы демократического государства, особенно если это касается охраны и защиты прав и свобод человека и гражданина. Поэтому в период развития рыночной экономики важнейшей задачей в сфере регулирования наёмного труда является создание эффективного механизма разрешения трудовых споров и конфликтов посредством трудовых процессуальных отношений.

В научной литературе уже длительное время обсуждается необходимость выделения в национальной системе права самостоятельной отрасли, нормы которой комплексно и всесторонне регулировали бы трудовые процессуальные отношения – трудового процессуального права. Отдельные аспекты этой проблемы затрагиваются в научных работах Н.Б. Болотиной, Н.И. Иншина, В.В. Лазора, Н.А. Плахотиной, Н.П. Стадника, Г.И. Чанышевой, Н.Н. Хуторян, И.И. Шамшиной, и др. Однако единой концепции относительно автономии трудового процессуального права и перспектив его развития отечественная правовая наука не выработала.

Фактически отрасль трудового процессуального права уже сформировалась в украинском праве, принимая во внимание наличие многочисленных нормативных актов, направленных на регулирование различных аспек-

тков индивидуальных и коллективных трудовых процессуальных отношений. При этом в настоящее время трудовое процессуальное право не обладает официально признанным автономным статусом и не имеет своего отраслевого кодифицированного источника.

Целью данной статьи является: провести сравнительно-правовой анализа трудового процессуального права с иными процессуальными отраслями отечественной правовой системы, показать процессуальную природу правоотношений по разрешению трудовых споров и конфликтов, выделить характерные особенности трудово-правовых процессуальных норм, обосновать необходимость признания трудового процессуального права в качестве самостоятельной правовой отрасли в системе национального права, доказать целесообразность принятия кодифицированного акта – Трудового процессуального кодекса.

Следует подчеркнуть, что существование отрасли трудового процессуального права обусловлено объективными процессами развития общественных отношений и растущими потребностями общества в правовом регулировании. Именно эти процессы дают жизнь новым отраслям права (хозяйственно-процессуальное право, административно-процессуальное право и др.), среди которых уже достаточно чётко обособливается трудовое процессуальное право.

Трудовое процессуальное право, являясь процессуальной отраслью, неизбежно имеет схожие черты с процессуальными отраслями в отечественной системе права.

Наиболее ярко выражается взаимосвязь трудового процессуального права с отраслью гражданского процессуального права. Гражданско-процессуальное право – это совокупность правовых норм, регулирующих общественные отношения между судом и иными участниками процессуальной деятельности при осуществлении правосудия по гражданским делам и в связи с реализацией лицами субъективных прав и исполнением соответствующих обязанностей [1, с.6]. Гражданское процессуальное право определяет порядок рассмотрения и разрешения гражданских дел, устанавливая для каждого субъекта процессуальной деятельности права и обязанности, то есть меру возможного или должного поведения [2, с.5].

В настоящее время ряд норм трудового процессуального права закреплены в гражданско-процессуальном кодексе – это нормы о порядке судебного рассмотрения индивидуальных трудовых разногласий [3].

Трудовое процессуальное право в некоторой степени происходит из гражданско-процессуального права. Названные отрасли руководствуются многими общими принципами, используют в своём арсенале сходные правовые средства, обладают схожим субъектным составом и т.д.

Вместе с тем, гражданский процесс и трудовое процессуальное право имеют ряд различных, самостоятельных признаков, позволяющих разграничить эти две отрасли. Производство по рассмотрению и разрешению трудовых споров и конфликтов является отдельным видом юридического процесса. В частности, это определяется тем, что гражданско-

процессуальное право служит обеспечению реализации гражданско-правовых норм, а трудовое процессуальное право призвано защищать права и законные интересы основных субъектов трудового права – работников и работодателей. Другими словами, целевым назначением трудового процессуального права является защита прав и законных интересов участников общественных отношений по применению наемного труда.

Трудовое процессуальное право, также как и гражданско-процессуальное право, определяет среди обязательных субъектов стороны разногласия и юрисдикционный орган, ведущий процесс. Однако здесь же, в субъектном составе, наблюдаются и существенные отличия этих двух отраслей. Гражданский процесс в качестве юрисдикционных органов определяет только лишь судебные инстанции. А в трудовом процессуальном праве суд не является единственным юрисдикционным органом по рассмотрению трудовых разногласий. Юрисдикционными органами в трудовом процессуальном праве выступают также комиссия по трудовым спорам, примирительная комиссия, трудовой арбитраж.

Существенно отличаются гражданско-процессуальное и трудовое процессуальное право по характеру правоотношений, на регулирование которых направлены данные отрасли. Разногласия в гражданско-процессуальном праве всегда носят исковой характер, то есть в гражданском судопроизводстве между спорящими сторонами всегда стоит вопрос о нарушении определённого субъективного права. Это нарушение может быть действительным (реально имеющим место) или мнимым (когда одна из сторон, основываясь на субъективных факторах, не подкреплённых правовыми нормами, считает, что её право нарушено). Но, тем не менее, предметом рассмотрения в гражданском процессе выступает именно правонарушение. В трудовом процессуальном праве правоотношения могут иметь как исковой характер (когда речь идёт о нарушенном праве), так и неисковой характер (когда правовые нормы не нарушены, а предметом рассмотрения является несовпадение интересов сторон). Такое разнообразие правоотношений между сторонами разногласий является одним из специфических признаков трудового процессуального права.

Достаточно тесная взаимосвязь трудового процессуального права наблюдается с административным процессом. Административное процессуальное право выступает регулятором общественных отношений в сфере государственного воздействия на разрешение конкретных административных дел по установлению определённых юридических фактов, по реализации и защите прав, свобод и законных интересов физических и юридических лиц, по обжалованию действий или бездействия органов властных полномочий, по применению мер административного принуждения [4, с.13].

Связь трудового процессуального права с административным процессом проявляется, прежде всего, в том, что в рамках административного судопроизводства рассматриваются дисциплинарные дела в отношении отдельных категорий работников органов государственного управления. В этом отношении трудовое процессуальное право и административный

процесс лежат почти в одной плоскости. Административно-процессуальное право в данном случае заимствует многие институты, принципы и отдельные нормы именно из трудового процессуального права.

Но если административное производство по трудовым делам ограничивается только лишь дисциплинарными спорами отдельных категорий работников, то в трудовом процессуальном производстве предметом рассмотрения могут быть иные виды споров – по поводу начисления заработной платы, привлечения к сверхурочным работам, о незаконном увольнении, о привлечении к материальной ответственности и т.п. Предметом рассмотрения в трудовом процессуальном производстве могут также выступать разногласия неискowego характера, связанные с расхождением интересов сторон – трудовые конфликты (об установлении или изменении условий труда).

Общей чертой трудового процессуального права и административного процесса является также тот факт, что имеет место рассмотрение разногласия между субъектами, связанными материальными субординационными правоотношениями (то есть отношениями соподчинения).

Вместе с тем, следует отметить, что в административном процессе рассматриваемые разногласия связаны с реализацией нормативно-правовых актов или властно-распорядительных актов индивидуального характера (то есть правил поведения, установленных свыше).

В юридической науке отмечают, что именно процессуальную составляющую административной юстиции, которая в Украине представлена административным судопроизводством, то есть деятельностью административных судов по рассмотрению и разрешению определённых публично-правовых споров, можно считать определяющей при уяснении места административной юстиции в системе национального права, поскольку именно административное судопроизводство отражает принципиальное и функциональное содержание административной юстиции, определяет механизм и инструментарий, достижение задач, поставленных перед административной юстицией [5, с.218].

В трудовом процессуальном производстве, в отличие от административного производства, помимо нарушений нормативно-правовых предписаний рассматриваются нарушения обязательств договорного характера, которые закреплёны в актах социального партнёрства (коллективных договорах и соглашениях) или в трудовом договоре. В трудовом процессуальном праве присутствуют не только публично-правовые корни, но и частно-правовые начала, что обуславливает собственную специфику данной правовой отрасли.

Нормы трудового процессуального права имеют определённую связь с хозяйственно-процессуальным правом. Хозяйственно-процессуальное право – это совокупность норм и принципов, устанавливающих процедуру рассмотрения и разрешения хозяйственных споров и дел о банкротстве при осуществлении правосудия в хозяйственных судах [6, с.15].

Общей чертой трудового процессуального права и хозяйственного процессуального права является тот факт, что одной из сторон разногласия, как правило, выступает хозяйствующий субъект. Однако здесь же кроется и различие этих отраслей.

Во-первых, в хозяйственно-процессуальном праве наличие хотя бы одного хозяйствующего субъекта в качестве спорящей стороны является обязательным. Что же касается трудового процессуального права, то в нём допускаются случаи отсутствия хозяйствующего субъекта как стороны разногласия. Это имеет место, если работодателем является физическое лицо, использующее наёмный труд для удовлетворения личных потребностей.

Во-вторых, в хозяйственном процессе нередко встречаются случаи, когда рассматривается спор между двумя хозяйствующими субъектами. В трудовом процессуальном праве такая ситуация исключена, поскольку одной из сторон обязательно должны выступать лица наемного труда – работник или коллектив работников.

С хозяйственно-процессуальным правом трудовое процессуальное право объединяет порядок внесудебного рассмотрения разногласий. Претензионный порядок урегулирования хозяйственного спора очень схож с порядком направления работодателю протокола разногласий коллективом работников. В рамках хозяйственного процесса предприятие, чьи права нарушены, направляет нарушителю претензию, в которой указывается наименование предприятия, основания предъявления претензии, требования, сумма претензии и её расчёт, перечень прилагаемых документов [7, ст.6]. В статье 7 Хозяйственного процессуального кодекса Украины устанавливается порядок и сроки рассмотрения претензии.

Схожая процедура предусматривается и нормами трудового процессуального права. Так, работники на общем собрании коллектива должны составить протокол разногласий, в котором излагаются их требования к работодателю и обоснование этих требований. Этот протокол направляется на рассмотрение работодателю. Законом устанавливается порядок и срок рассмотрения работодателем требований работников, после чего он обязан дать аргументированный ответ [8, ст.4, ст.5]. Налицо явное сходство этих двух процедур.

Вместе с тем, нельзя не отметить в данном аспекте и существенное отличие трудового процессуального права от хозяйственно-процессуального права. В хозяйственном процессе претензионный порядок урегулирования спора распространяется на все споры, вне зависимости от субъектного состава разногласия. А в трудовом процессуальном праве указанная процедура предусмотрена только лишь для коллективных трудовых разногласий. На индивидуальные трудовые споры и конфликты такой механизм распространяться не может.

Системный подход к характеристике отрасли трудового процессуального права позволяет выявить его связь с отраслью уголовного процессуального права. Уголовный процесс – это деятельность органов дознания,

досудебного следствия, прокурора и суда по возбуждению дела, досудебному расследованию, судебному разбирательству, пересмотру и исполнению судебных решений. Уголовно-процессуальное право представляет собой относительно самостоятельную совокупность норм отечественного права, регулирующих отношения между участниками уголовного дела [9, с.10, с.16].

Связь трудового процессуального права с уголовно-процессуальным правом наблюдается в следующем. Некоторые трудовые правонарушения, такие как хищение, отдельные нарушения норм по охране труда, задержка выплаты зарплаты, нецелевое использование фонда заработной платы по своей характеристике совпадают с уголовными преступлениями, предусмотренными Уголовным кодексом Украины [10]. В этом случае дело рассматривается в рамках уголовного судопроизводства. Но уголовный процесс при этом осложняется некоторыми особенностями процессуального производства по трудовым делам.

Существенным отличием трудового процессуального права от уголовного процессуального права выступает то, что в подавляющем большинстве случаев трудовые правонарушения не обладают квалифицирующими признаками уголовного преступления, а, кроме того, предметом рассмотрения трудового процессуального производства могут выступать разногласия неискowego характера – трудовые конфликты.

Таким образом, можно видеть, что трудовое процессуальное право обладает особенностями, присущими процессуальным отраслям и имеет схожие черты с иными процессуальными отраслями. Это убедительно обуславливает процессуальную природу правоотношений, возникающих при разрешении трудовых споров и конфликтов. В настоящее время эти правоотношения входят в предмет регулирования отрасли трудового права, которая является материальной отраслью, что не обеспечивает надлежащую защиту трудовых прав и интересов основных субъектов трудового права в условиях рыночной экономики.

Вместе с тем, трудовое процессуальное право характеризуется рядом специфических признаков, которые определяют его особое самостоятельное место в системе процессуальных отраслей национального права.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что эффективное и оперативное разрешение разногласий, возникающих в процессе применения наемного труда, должно осуществляться автономной процессуальной отраслью – отраслью трудового процессуального права. Нормы трудового процессуального права должны быть систематизированы и закреплены в кодифицированном отраслевом источнике права – Трудовом процессуальном кодексе Украины. Такой правовой подход позволит создать качественно новый, эффективный механизм разрешения трудовых разногласий, отвечающий динамике развития производственных отношений в условиях рыночной экономики и обеспечивающий социальный мир в обществе.

**Литература:**

1. Тертышников В.И. Гражданский процесс: Конспект лекций / В.И. Тертышников. – Харьков: Фирма «Консум», 2005. – 248 с.
2. Гражданский процесс: учебник / Под ред.проф. В.В. Комарова. – Х.: ООО «Одиссей», 2001. – 704 с.
3. Цивільний процесуальний кодекс України // Відомості Верховної Ради. – 2004. – № 40-41, 42. – Ст.492.
4. Демський Е.Ф. Адміністративне процесуальне право України: навчальний посібник / Е.Ф. Демський. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 496 с.
5. Педько Ю.С. Місце адміністративної юстиції в системі права України / Ю.С. Педько // Правова держава. Щорічник наукових праць. – Випуск 21. – К.: Інститут держави і права ім.В.М. Корецького НАН України, 2010. – С.215-224.
6. Хозяйственно-процессуальное право Украины: Учебник / под ред. д.ю.н., проф. Е.И. Харитоновой. – Х.: Одиссей, 2007. – 440 с.
7. Господарський процесуальний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 6. – Ст.56 (за станом на 01.01.2012).
8. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – №34. – Ст.227.
9. Лобойко Л.Н. Уголовно-процессуальное право: Учебное пособие / Л.Н. Лобойко. – Х.: Одиссей, 2008. – 672 с.
10. Кримінальний кодекс України // Відомості Верховної Ради. – 2001. – №25-26. – Ст.131.

**Лазор Л.І. Перспективи становлення трудового процесуального права у системі процесуальних галузей права. – Стаття.**

Проведений порівняльно-правовий аналіз трудового процесуального права з іншими процесуальними галузями вітчизняної системи права. Показано процесуальну природу правовідносин з вирішення трудових спорів і конфліктів. Виділені характерні особливості трудового процесуального права. Обґрунтована необхідність визнання трудового процесуального права як самостійної правової галузі у системі національного права. Доведена доцільність прийняття Трудового процесуального кодексу як кодифікованого галузевого джерела права.

**Ключові слова:** трудове процесуальне право, трудові спори і конфлікти, трудові процесуальні правовідносини, трудове процесуальне провадження.

**Lazor L.I. The perspectives of the labour procedural law in a system of procedural branches of law. - Article.**

The comparative legal analysis of labour procedural law with other branches of the national procedural legal system is held. The procedural nature of relationships to resolve labour disputes and conflicts is shown. The characteristic features of the labour procedural law are distinguished. The need

to recognize the labor procedural law as a separate legal system in the system of the national law is justified. The appropriateness of the Labour Procedure Code as a codified branch source of law is proved.

**Keywords:** labour procedural law, labour disputes and conflicts, labour procedural relations, labour procedural production.

УДК 349.2

**М.І. Іншин,**

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

## **УДОСКОНАЛЕННЯ КЛАСИФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК ОДИН ІЗ ФАКТОРІВ ЕФЕКТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ**

У статті визначено основні критерії класифікації державних службовців, з'ясовано роль та значення класифікації державних службовців для підвищення ефективності функціонування державної служби України.

**Ключові слова:** класифікація, посада, ранг, державний службовець, державна служба.

Найголовнішим здобутком загальнотеоретичної класифікації державних службовців є те, що вона дає змогу: визначити місце службовця в системі державно-службових відносин; провести розмежування між посадовими та службовими особами; визначити обсяг службових повноважень; встановити умови та порядок проходження служби і службової кар'єри; забезпечити найбільш раціональне і ефективне вирішення структурно-штатних питань; вирішити питання кадрового забезпечення і підвищення їх професійного рівня. Запорукою ефективної державної служби є діюча система стимулів і заохочень, які спонукають державного службовця до повної реалізації власного потенціалу під час виконання своїх професійних обов'язків.

Аналіз системи заохочень державних службовців свідчить, що відповідно до чинного законодавства в більш привілейованому становищі перебувають державні службовці старшої вікової групи – система доплати за ранг, вислугу років, пенсійне забезпечення суттєво стимулює державних службовців, вік яких більше 40-45 років. Між тим, на сьогодні відсутні належні мотиваційні підстави для перебування на державній службі молодих кваліфікованих кадрів. Більше того, пенсія державних службовців є значно вищою, аніж заробітна плата більшості працівників з незначним стажем трудової діяльності.

Правова становище державного службовця як учасника службово-трудових правовідносин має суттєві відмінності від показників, що харак-