

П.С. Самойленко

**ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА  
МЕХАНІЗМУ РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ  
СПОРІВ ЗА УКРАЇНСЬКИМ  
ЗАКОНОДАВСТВОМ, ФРАНЦУЗЬКИМ  
ТА ЄВРОПЕЙСЬКИМ СУДОМ З ПРАВ  
ЛЮДИНИ**

**Анотація.** Стаття присвячена спірним питанням визначення механізму розгляду трудових спорів, аналізу діючих законодавчих актів, які регулюють дану проблему; також аналізується різноманітна статистика, яка тыєю чи іншою мірою торкається даної тематики.

**Ключові слова:** трудові спори, КТС, трудовий арбітраж, трудова діяльність.

**Аннотация.** Статья посвящена спорным вопросам определения механизма рассмотрения трудовых споров, анализа действующих законодательных актов, которые регулируют данную проблематику; также анализируется разнообразная статистика, которая в той или иной мере касается данной проблемы.

**Ключевые слова:** трудовые споры, КТС, трудовой арбитраж, трудовая деятельность.

**Abstract.** Article deals to controversial issues determine a mechanism to address labor disputes, an analysis of existing laws that govern this problems also analyzed various statistics, when in one way or another spit of the problem.

**Key words:** labor disputes, the comisson of labour discuss, labor arbitration, labor.

Останніми роками значно збільшилася кількість порушень трудових прав громадян. Почастішали незаконні звільнення, набули масового характеру випадки несвочасної виплати заробітної плати (прикладом можна назвати нещодавній страйк працівників транспорту: водіїв тролейбусів, автобусів, що відбувся у Харкові), направлення працівників у вимушені неоплачувані відпустки. У багатьох комерційних організаціях трудові відносини не оформлюються відповідно до вимог чинного законодавства. (Зокрема, в Харкові ми бачимо як виставляються на «Дошки пошани» перелік харківських підприємств, установ, організацій, де Податковою інспекцією було виявлено факти порушення трудових прав громадян, зокрема відсутність трудового договору при прийнятті громадян на роботу). Переважно це пов'язано із загальною зміною соціально-економічних умов, невідповідністю чинних норм трудового права новим економічним відносинам, невідповідністю існуючої системи правозастосовних органів до розгляду безперервно зростаючого числа звернень за захистом трудових прав. 27 березня 2012 року Донецька обласна організація Всеукраїнського об'єднання звернулася до обласної держадміністрації з низкою вимог, що стосуються вугільних «копанок» на Донеччині. Зокрема націоналісти вимагають покарати винних у втягуванні дітей до роботи у «копанках» і притягнути до кримінальної відповідальності власників «копанок» та їхніх покровителів в органах

влади. За 20 років Незалежності України «кучмісти», «помаранчеві» та «біло-сині» довели свою байдужість до проблем шахтарів.

Стратегічна для України вугільна галузь віддана на відкуп кримінально-олігархічним кланам, єдина мета яких – збільшення власних прибутків будь-якою ціною, навіть за рахунок життя шахтарів.

Велику небезпеку несуть нелегальні приватні «копанки», видобуток вугілля в яких ведеться з порушенням усіх норм та правил техніки безпеки та охорони праці. Так, існування «копанок» якоюсь мірою забезпечує роботою шахтарів, які з різних причин не можуть працевлаштуватись на легальних гірничодобувних підприємствах регіону. Але ніякий, навіть високий заробіток, не вартий людського життя. А повідомлення про аварії на «копанках» з'являються в ЗМІ все частіше.

А скільки випадків не висвітлюється пресою? Адже трудові відносини не оформлюються, а податки власниками «копанок» не сплачуються. Влада навіть не в змозі назвати приблизну кількість нелегальних копалень. Ідеться ж про сотні об'єктів і про тисячі тон видобутого вугілля щоденно. Очевидно, втрата життя, ресурсів та податків – це загроза національній безпеці.

Виникає логічне запитання: можливо влада (виконавчі адміністрації, міліція, прокуратура) просто «в долі» з власниками «копанок» і на крові шахтарів щоденно покращує собі життя?

З огляду на зазначене, Донецька обласна організація Всеукраїнського об'єднання «Свобода» вимагає:

- 1) надати вугільним підприємствам статусу стратегічних;
- 2) заборонити приватизацію вугільних підприємств та повернути у державну власність раніше приватизовані;
- 3) відновити роботу законсервованих шахт та законсервованих «горизонтів» на діючих шахтах. Довести видобуток вугілля до рівня 1988 року;
- 4) вести реальну, а не формальну, боротьбу з нелегальними вугільними копальнями. Створити нові робочі місця на державних шахтах для шахтарів, які зараз працюють на «копанках»;
- 5) покарати винних у втягуванні дітей до роботи у «копанках»;
- 6) притягнути до кримінальної відповідальності власників «копанок» та їх покровителів в органах влади.

У той же час характерною особливістю розвитку нашої держави на даному етапі є створення системи соціального партнерства, введення механізму колективно-договірного регулювання соціально трудових відносин на всіх рівнях тощо.

*Метою* цієї статті є дослідження різних підходів до якісного та кваліфікованого вирішення трудових спорів, простеження закономірностей помилкових рішень, винесених КТС та трудовим арбітражем, та порівняльна характеристика їх вирішення з найбільш розвиненою країною Європи – Францією. А також дослідження та аналіз діяльності й функціонування Європейського суду з прав людини питань, пов'язаних з проблемами розгляду індивідуальних трудових спорів у Європейському суді з прав людини.

У наш час, коли в Україні активно ведеться опрацювання нового трудового законодавства, принципового значення набуває вибір механізму розгляду трудових спорів. Це є одним з найважливіших завдань сучасної науки трудового права. Не можна сказати, що спроби знайти ефективний механізм розгляду трудових спорів не мали місця у минулому. Наприклад, прийнятий у 1922 році перший Кодекс законів про працю України встановлював два механізми вирішення трудових спорів: примусовий порядок – особливі сесії народних судів та третейський розгляд ( примирні камери, третейські суди тощо).

Примусовий механізм використовувався у разі порушення роботодавцем законодавства про працю і колективних договорів, якщо ці порушення переслідувались у кримінальному порядку, а також при будь-яких індивідуальних і колективних трудових спорах, не надісланих для вирішення в примусовому порядку. Трудові сесії розглядали трудові спори без обмеження суми позову. Законодавством було встановлено особливі процесуальні правила щодо позовів про заробітну плату: з позивача не стягувалося мито та всі інші витрати по справі, у разі неявки відповідача в суд – можна було винести постанову про його примусове приведення. Стягнення заробітної плати провадилося у спрощеному порядку за допомогою судового наказу, що мав силу виконавчого листа.

Нинішній КЗпП у ст. 2 серед інших прав гарантує працівникам можливість вирішення трудових спорів у встановленому законом порядку, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів. У сучасних умовах правовою засадою розгляду трудових спорів є глава XV «Індивідуальні трудові спори» Кодексу законів про працю України (у випадку прийняття ВРУ нового Трудового кодексу механізм та підстави розгляду індивідуальних трудових спорів можуть зазнати істотних змін).

Проект Трудового кодексу України дещо розширює це поняття індивідуального трудового спору. Згідно зі ст. 422 проекту ТКУ індивідуальні трудові спори – це розбіжності між працівником і роботодавцем щодо укладення, виконання, розірвання трудового договору, дотримання норм трудового законодавства. При розгляді спору в КТС згідно зі ст. 434 ТКУ рішення приймається за згодою всіх членів комісії, які беруть участь у її засіданні. У разі незгоди хоча б одного з членів комісії з рішенням, що пропонується до прийняття, воно вважається неприйнятним. Відповідно ж до чинного КЗпП рішення приймається більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні. Згідно зі ст. 231 КЗпП передбачається розгляд спорів у судах за заявами:

- 1) працівника чи власника або уповноваженого ним органу, коли вони не згодні з рішенням комісії до трудових спорів підприємства, установи, організації (підрозділу);
- 2) прокурора, якщо він вважає, що рішення комісії з трудових спорів суперечить законодавству.

Також у проекті ТКУ визначають інші строки звернення до суду про вирішення індивідуальних трудових спорів. Відповідно до чинного законодавства працівник може звернутися з заявою в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатись про порушення свого права, а за проектом ТКУ цей строк збільшується до трьох років.

Цікавим є факт, що законопроектом ТКУ передбачено звільнення працівника від судових витрат, тобто у разі звернення до суду з позовом про вимоги, що впливають з трудових відносин, працівники звільняються від сплати державного мита та судових витрат, наразі позивач повинен сплатити судові витрати (судовий збір та витрати на ІТЗ) відповідно до вимог ЦПК.

Також у законопроекті ТКУ є доповнення ст. 235 КЗпП. Мається на увазі те, що замість поновлення на роботі, через клопотання роботодавця, суд може прийняти рішення про виплату працівникові компенсації в розмірі, визначеному за домовленістю сторін, але не нижче заробітної плати за 12 місяців, а також якщо поновлення неможливе внаслідок ліквідації юридичної особи або припинення фізичною особою функцій роботодавця, суд визнає особу такою, яку було звільнено у зв'язку зі скороченням, і накладає обов'язок провести такі виплати як: відшкодування моральної шкоди або середня заробітна плата за період від дня звільнення. Такі найбільш суттєві відмінності, на наш погляд, відображені у проекті Трудового кодексу.

Індивідуальні трудові спори у Франції вирішуються спеціальним виборним судовим органом – *прюдомальним судом*. Перші прюдомальні суди, що включають представників роботодавців і працівників, з'явилися у 1848 році. Інститут прюдомального суду створюється поступово, відповідно до еволюції трудових відносин. У 1979 році приймається закон, згідно з яким прюдомальні суди стають обов'язковим елементом вирішення індивідуальних трудових спорів у Франції.

Прюдомальний суд наділений повноваженнями вирішувати конфлікт між роботодавцем і працівником або між працівниками шляхом примирення двох сторін, або шляхом ухвалення рішення.

Для розгляду справи в прюдомальному суді необхідне виконання таких умов:

- існування трудового договору;
- підставою для подання до суду є невиконання трудового договору однією зі сторін;
- трудовий спір повинен носити індивідуальний характер. Це означає, що позивач особисто вважає себе потерпілою стороною. Інші працівники того ж підприємства не можуть подати скаргу до прюдомального суду із солідарності;
- конкретний прюдомальний суд має право розглядати скаргу, якщо виконується умова його територіальної і професійної компетенції.

Прюдомальний суд є виборним органом. У ньому засідають представники роботодавців і працівників, обрані на спеціально організованих прюдомальних виборах. Профспілки й об'єднання роботодавців представляють своїх кандидатів так само, як це робиться на парламентських виборах.

Прюдомальний суд є паритарним органом. Це означає, що у всіх прюдомальних судах засідає рівна кількість представників роботодавців і працівників.

Функціонування прюдомальних судів фінансується державою. Приміщення надається департаментами. У Франції налічується 271 прюдомальний суд. Усі вони працюють за однаковими правилами, визначеними законодавством.

Прюдомальний суд розподілений на 5 незалежних секцій:

- секція промисловості;
- секція торгівлі;
- секція сільського господарства;
- секція кадрових працівників (до них відносяться всі відповідальні й інженерно-технічні працівники вищої ланки незалежно від їхньої галузевої приналежності);
- у п'ятій секції згрупована решта всіх випадків.

Функції голови суду і першого заступника голови суду виконуються по черзі представником працівників і роботодавців. Якщо голова суду обраний з роботодавців, то його заступник буде обраний з працівників. Наступного року належне голові місце буде за працівниками, а місце заступника за роботодавцями. Така ж система діє на рівні бюро примирення, судового бюро і бюро ухвалення рішень у невідкладних випадках.

Мінімальна кількість прюдомальних засідателів у кожній секції дорівнює восьми (4 представники від роботодавців і 4 від працівників). Кількість засідателів у кожному конкретному прюдомальному суді залежить від рівня економічної активності того чи іншого сектора в певній географічній зоні.

Списки виборців складаються меріями. Право голосу мають усі роботодавці та всі наймані працівники, у тому числі й офіційно зареєстровані безробітні. Кожен виборець голосує в своїй секції, своєму територіальному окрузі і своїй категорії (роботодавець або працівник).

Списки кандидатів від роботодавців і працівників представляються по секціях і територіальних округах. Як правило, списки кандидатів висувуються профспілками і об'єднаннями роботодавців.

Для того, щоб мати право голосу, необхідно дотримуватись таких умов:

- мінімальний вік для участі у виборах – 16 років;
- не мати судимості;
- працювати або бути офіційно зареєстрованим безробітним.

Для того, щоб мати право представити свою кандидатуру, необхідно дотримуватись таких умов:

- мінімальний вік кандидата – 21 рік;
- мати французьке громадянство;
- не мати судимості;
- працювати або бути офіційно зареєстрованим безробітним.

Член прюдомального суду виконує свої функції в робочий час. Робочий час, який член прюдомального суду присвятив прюдомальній діяльності, відшкодовується підприємству державою. Якщо робота в прюдомальному суді віднімає у його члена весь робочий час, то держава відшкодовує всю зарплату підприємству і за членом суду зберігається робоче місце. Після закінчення п'ятирічного мандата член суду може повернутися на своє робоче місце. Член прюдомального суду не отримує ніякої надбавки до своєї зарплати. Додатково оплачуються лише наднормові години роботи. Підготовка члена прюдомального суду оплачується державою. Необхідно

також підкреслити, що законодавство добре захищає членів прюдомальних судів. Роботодавцеві вкрай важко атакувати члена прюдомального суду, якщо він незадоволений його діями (захист від звільнення).

Прюдомальний суд може вести три типи процедур:

- процедура примирення;
- судова процедура;
- процедура ухвалення рішення у невідкладних випадках.

Позивач подає скаргу на розгляд до секретаріату прюдомального суду, який вирішує, чи підлягає скарга задоволенню. Якщо скарга прийнята, то секретаріат скликає засідання з примирення.

**Процедура примирення** проходить у закритому режимі. До складу бюро примирення входять два члени (представники роботодавців і працівників). Вони намагаються досягти мирової угоди. Позивач і відповідач зобов'язані бути особисто присутніми при процедурі примирення. Проте, сторони, що сперечаються, можуть удатися до допомоги адвоката, представників профспілки, персоналу підприємства, колег по роботі. Практика свідчить, що мирова угода досягається лише в 10% випадків. Таким чином, як правило, справа передається на наступний етап – етап судової процедури.

**Судова процедура** проходить у відкритому режимі. До складу судового бюро входять щонайменше чотири члени (два представники роботодавців і два представники працівників). Сторони можуть бути представлені довіреними особами і вдатися до допомоги адвокатів, представників профспілки тощо. Очікування судової процедури може бути дуже довгим, оскільки до прюдомальних судів надходить багато скарг. Якщо штраф, який та чи інша сторона повинна виплатити, не перевищує суми, що фіксується щорічно спеціальним декретом, то рішення суду вважається остаточним і оскарженню не підлягає.

До процедури ухвалення рішення у невідкладних випадках вдаються, якщо скарга стосується простої і термінової справи, для якої немає необхідності скликати бюро примирення або судове бюро (наприклад, відновлення на роботі жінки, звільненої через вагітність).

Ми вже зазначали, що коли штраф не перевищує фіксованої суми, то рішення оскарженню не підлягає. Якщо сума штрафу перевищує фіксовану суму, то сторони можуть оскаржити його протягом місяця з дня ухвалення рішення. Для цього необхідно відправити письмову заяву до секретаріату прюдомального суду, який передає оскарження до апеляційного суду. Оскарження судового рішення може також здійснюватись у касаційному суді. Трудові спори в цьому випадку виходять за рамки трудового права і розглядаються з позицій цивільного права.

Верховна прюдомальна рада складається з представників профспілок, об'єднань роботодавців і міністерств. Їй доручено здійснювати нагляд за функціонуванням прюдомальних судів і давати рекомендації щодо їхньої роботи.

Як на мою думку в Україні слід також запровадити подібні судові інстанції, які б на високому рівні забезпечували трудові права громадян (працівників), і таким

чином розвантажили загальні суди. Щоправда розвинуті демократичні країни світу проходили до цього протягом десятиліття, а Україна потребує реформування правової сфери негайно.

На початку ХХІ ст. Україна, на жаль, належить до країн, у якій кількість трудових спорів є надзвичайно великою, а будь-які тенденції до їх зменшення відсутні. Сьогодні проблема ефективного та швидкого розв'язання трудових спорів є актуальною. Правосудне та об'єктивне вирішення останніх має на меті не тільки забезпечення захисту права на працю, права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці, а й виконання працівниками обов'язку дотримуватися дисципліни та порядку на виробництві, сприяти додержанню законності як працівником, так і роботодавцем у трудових і тісно з ними пов'язаних правовідносинах.

Протягом тривалого часу КТС були, за рідким винятком, обов'язковим первинним органом з розгляду трудових спорів. Їх рішення оскаржувалися в судовому порядку. Законодавець, установлюючи як обов'язковий етап первинний (досудовий) розгляд індивідуальних трудових спорів у КТС, мав на меті розвантажити суди, зменшити кількість справ, які ними розглядаються, проте у тому випадку, коли особа звертається одразу до суду за захистом свого невизнаного, порушеного або оскарженого права – суд зобов'язаний прийняти позовну заяву, та відкрити за нею провадження (п. 8 постанови Пленуму Верховного Суду України №9 від 1 листопада 1996 року «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя»). Тому винесення спору на розгляд КТС не є обов'язковою стадією. Особливої уваги, на наш погляд, заслуговує той факт, що у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявою як працівника чи власника підприємства або уповноваженого ним органу, так і прокурора, якщо він вважає, що рішення КТС суперечить чинному законодавству.

Україна як європейська держава визначила для себе євроінтеграційний шлях розвитку. Зокрема й у сфері трудового права. Набувши членства у Раді Європи, Україна ратифікувала основні акти цієї установи – Європейську Конвенцію про захист прав та основоположних свобод людини (1950 рік) і Європейську соціальну хартію (переглянуту 1996 року). Законом України ратифіковано і Європейську конвенцію про правовий статус трудових мігрантів, прийняту Радою Європи (1977 рік). Громадяни України здобули також право звертатися за захистом до Європейського суду з прав людини, зокрема й у разі невиконання національними судами рішень щодо виплати роботодавцями заборгованості із заробітної плати. Європейська конвенція про захист прав та основоположних свобод людини стала в 1950 році для держав, які її підписали, «першим кроком для забезпечення колективного здійснення деяких із прав, проголошених у Загальній декларації».

Потрібно зазначити, що ідея про використання міжнародного суду для захисту прав людини в Європі виникла ще під час перших обговорень, що передували створенню Європейської Конвенції про захист прав та основних свобод людини (її було підписано в Римі 4 листопада 1950 року).

Відомо, що Страсбурзький суд був сформований лише в 1958 році. Привертає увагу те, що нині Європейський суд з прав людини в Страсбурзі – в одному ряду з Міжнародним судом у Гаазі та Європейським судом у Люксембурзі як один із трьох головних судів міжнародного.

Лише після вступу України до Ради Європи, а особливо після ратифікації Європейської Конвенції про захист прав та основних свобод людини, відповідно до якої діє згаданий суд, громадяни України, котрі вважають свої права серед передбачених Конвенцією порушеними діями державних органів та що не знайшли належного захисту на національному рівні, дістали можливість звернутися до Страсбурзького суду з індивідуальною заявою. Відповідно до ст. 34 Конвенції під індивідуальною потрібно розуміти заяву від будь-якої особи, неурядової організації або групи осіб про порушення їхніх прав, викладених у Конвенції або протоколах до неї. Зазначене положення Конвенції має бути забезпечене на державному рівні, що унеможливує перешкоди для ефективного здійснення такого права.

Відповідно до норм Європейської Конвенції про захист прав та основних свобод людини встановлено декілька загальнообов'язкових правил звернення до Європейського суду з прав людини з метою вирішення трудового спору, в разі порушення або недотримання яких у скаржника можуть виникнути проблеми щодо його розгляду.

Перше правило. Громадяни, які мають намір захищати свої порушені права безпосередньо в Європейському суді з прав людини, мусять надіслати заяву-скаргу на державу-учасницю Конвенції до суду. Детальний механізм подання скарги в Європейський суд з прав людини визначено у Правилах процедури суду, які набули чинності 4 листопада 1998 року. За загальними правилами суд розглядає лише ті порушення прав і свобод людини, які гарантуються Конвенцією; прийнятою може бути лише скарга щодо держави, яка є учасницею Конвенції та ратифікувала відповідні протоколи до неї.

У разі, якщо позовна заява-скарга визнається комісією Європейського суду з прав людини прийнятною, вона підпадає під юрисдикцію безпосередньо суду. Суд може прийняти питання до розгляду тільки після того, як були вичерпані всі національні засоби захисту, відповідно до загальноновизнаних норм міжнародного права і впродовж шести місяців від дати прийняття остаточного рішення. Як і норма, зафіксована у ст. 35 Конвенції, ст. 55 Конституції України також гарантує право «після використання всіх національних засобів правового захисту звертатися за захистом своїх прав до відповідних міжнародних судових установ або... організацій».

Положення про те, що заявник має вичерпати всі можливості задоволення своєї скарги на національному рівні, ґрунтується на принципі міжнародного права, який установлює, що держава мусить мати можливість самостійно виправляти ситуацію, задовольняючи вимоги громадянина, компенсувати збитки або в інший спосіб урегулювати спір. Відповідно держави звільняються від відповідальності за свої дії перед міжнародним органом, поки вони мали можливість виправити ситуацію за допомогою своїх правових систем. До того ж звернення до омбудсмана не може



розглядатися як ефективний засіб правового захисту, тому що він не має реального права виправити порушення, а скористатися правом звернутися до інших органів з вимогою про розслідування й виправлення порушення він може на свій розсуд (discretionary power). Тим паче, що звернення омбудсмана є не обов'язковим для виконання судовими або адміністративними органами.

Правило шести місяців, передбачене ст. 35 Конвенції, тісно пов'язане з вимогою про вичерпання національних засобів правового захисту. Безумовно, воно має переконливе *ratio legis* і полягає в намаганні сторін відгородити постійне звернення щодо давно вирішених справ. Судді Європейського суду з прав людини вважають, що в певному сенсі це правило дисциплінує всіх учасників, попереджаючи про неможливість звернення до суду по закінченні шести місяців від часу остаточного рішення щодо спору на національному рівні. Такий достатньо жорсткий підхід до норми шести місяців є виправданим на практиці в певних випадках: єдиною вимогою для скаржника було підтримувати контакт із секретарем суду, інформуючи його про розвиток обставин і направляючи відповідні матеріали. Як показує практика секретаріату суду, ймовірність відмови в розгляді справи значно менша, якщо затримка в направленні повної скарги і відповідних матеріалів спричинена тим, що заявник продовжує використовувати внутрішні національні засоби правового захисту до їх вичерпання. Така затримка вважається поважною і суд може прийняти цю скаргу.

Друге правило. Європейський суд з прав людини може розглядати лише справи, які стосуються прав, перелічених у Конвенції та протоколах до неї (для України це протоколи № 1, 2, 4, 7 та 11). Також Європейський суд з прав людини не може втручатися безпосередньо від імені скаржника у діяльність органу влади, на який скаржиться особа. Суд компетентний приймати скарги лише на ті держави, які є безпосередньо державами-учасницями Конвенції. Він також не може розглядати скарги на приватних осіб або приватні організації.

Третє правило. У випадку, коли скаржник вважає, що його скарга стосується лише одного з прав, гарантованих Конвенцією або протоколами до неї, і що зазначені вище умови задоволено, йому потрібно спочатку надіслати листа до комісії суду. Скарга до Європейського суду з прав людини надсилається англійською або французькою мовою. Але це правило має виняток. Так, громадянам України надано можливість звертатися до Європейського суду з прав людини рідною українською мовою.

Четверте правило. Скарга повинна містити таку інформацію: короткий виклад змісту; зазначення права, передбаченого Конвенцією, яке, на думку скаржника, було порушене; зазначення засобів правового захисту, які використав скаржник; перелік офіційних рішень у справі скаржника із зазначенням дати прийняття кожного рішення, назви суду чи органу влади, який його прийняв, а також коротко викладені деталі самих рішень. До листа додається оригінал або копія зазначених рішень (тут слід брати до уваги, що зазвичай суд не повертає заявнику зазначених документів).

П'яте правило. Секретар суду обов'язково дає відповідь на лист скаржника. Він може звернутися до скаржника по додаткову інформацію чи документи, або

подальше роз'яснення цієї скарги; а також повідомити його про те, як раніше тлумачилася Конвенція у схожих випадках (дія судового прецеденту), і, якщо з'ясується, що є очевидна перешкода для визнання скарги прийнятною, може сповістити про це скаржника. З іншого боку, він не може надати юридичну консультацію скаржнику стосовно права, що існує в державі, на яку особа скаржиться.

Шосте правило. У разі, коли в ході зазначеного листування з секретарем суду з'ясується, що скаргу можна зареєструвати як заяву й скаржник виявляє бажання це зробити, то секретар надсилає необхідний бланк, на якому подається офіційна заява, котра доводиться до відома Європейського суду з прав людини.

Сьоме правило. Секретар Європейського суду з прав людини повідомляє скаржника про хід розгляду його справи. Провадження не є відкритим і на початковому етапі здійснюється лише в письмовій формі. Тому скаржнику не потрібно приїжджати до суду.

Восьме правило. Якщо скаржник має можливість, то може доручити вести свою справу адвокату. На пізнішому етапі провадження, якщо у скаржника немає достатніх засобів для оплати послуг адвоката, він може отримати право на безкоштовну правничу допомогу. Проте правова допомога не може надаватися у той час, коли скаржник подає свою заяву.

Аналіз звернень громадян України до Європейського суду з прав людини щодо захисту порушених прав свідчить про те, що найчастіше у своїх заявах українці скаржаться на умови утримання в місцях позбавлення волі. Якщо говорити про захист трудових прав у Страсбурзькому суді, то значна кількість скарг стосується невиконання заробітних плат і пенсій. Привертає увагу те, що останнім часом зростає кількість заяв від відомих у нашій країні партійних, політичних, суспільних діячів про порушення їхніх прав, зокрема й трудових.

Варто зауважити також, що в Конвенції (та протоколах до неї) як у важливому правозахисному документі не йдеться, наприклад, про захист прав на житло, охорону навколишнього середовища чи соціальні та економічні права, але трапляються випадки, коли зазначені права були захищені, хоч і не прямо. У зв'язку з демократизацією суспільних відносин у європейських країнах може постати питання про розширення в майбутньому списку прав, передбачених у Конвенції (переважає відомий аргумент, що захисту потребують усі права особистості).

Практика роботи суду свідчить, що, як і в будь-якій галузі права, у сфері захисту трудових прав, зокрема в Європейському суді з прав людини, також є безліч проблем, які привертають увагу та потребують правового вирішення.

Перша проблема – значну кількість заяв, які надсилають до Європейського суду з прав людини, визнають неприйнятними та відхиляють через недосконале обґрунтування причин скарги та неправильне її оформлення.

Друга проблема – строки звернення до Європейського суду з прав людини. Розгляд судових справ в Україні триває не лічені місяці, а численні роки, хоча вимоги Європейського суду з прав людини зобов'язують скаржника подати скаргу не пізніше шести місяців.

На підставі викладеного можна дійти такого висновку: за всієї поваги до міжнародних судових органів вважаємо за необхідне стверджувати, що краще захищати трудові права на національному рівні, аніж доводити індивідуальний трудовий спір до його вирішення в Європейському суді з прав людини.

Підводячи загальний підсумок вважаємо за потрібне поряд з Трудовим кодексом України розробити Трудовий процесуальний кодекс, який би регламентував усі наявні способи реалізації джерел трудового права. Трудовий процесуальний кодекс України повинен керуватися принципами: законності, заборони дискримінації у сфері праці, свободи вибору захисту трудових прав, гарантування права на індивідуальні та колективні трудові спори. Також, на наш погляд, необхідно підвищити рівень правової культури та обізнаності суб'єктів трудових правовідносин, що безперечно підвищить рівень правової захищеності, та призведе до зменшення кількості трудових спорів у нашій країні.

#### Література

1. Про застосування Конституції при здійсненні правосуддя: Постанова Пленума Верховного Суду від 1.11.1996 року, №9;
2. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р., №9;
3. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) від 03.03.1998 р., №137/98-ВР»;
4. Буряк В. Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні / В. Я. Буряк. – К.: «Знання» КОО, 2003;
5. Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі / В. В. Лазор. – Луганськ, Літера, 2004. – 352 с.;
6. Соціально-трудова відносина та вирішення трудових спорів. – К.: Основа, 2002. – 712 с.;
7. Ярецько А. Поліпшення механізму розгляду індивідуальних трудових спорів. Право України / А. Ярецько. – 2000. – №10. – С. 67–69;
8. Ярошенко О. Проблемні моменти законодавчого регулювання трудових спорів; вісник акад. правових наук України / О. Ярошенко. – 2005. – №1. – С. 206–214;
9. <http://reyestr.court.gov.ua/>;
10. Права людини в повсякденному житті: значущість діяльності Ради Європи в царині прав людини. – К.: Центр інформації та документації Ради Європи в Україні, 1998;
11. Європейський суд з прав людини: організація, діяльність, процес; за ред. В. В. Лутковської. – К.: Праксіс, 2005;
12. Дженіс М. Європейське право в галузі прав людини: джерела та практика застосування; пер. з англ. / М. Дженіс, Р. Кей, Е. Бредлі. – К.: АртЕк, 1997;
13. Конвенція про захист прав і основоположних свобод людини (Рада Європи, 1950 р.), ратифікована Україною 17.07.1997 року та протоколи до неї: № 1, 2, 4, 7 та 11 Законом України від 17.07.1997 року – № 475/97-ВР (зі змінами). – [Zakon. rada.gov.ua](http://zakon.rada.gov.ua).;
14. Манукян В. И. Европейский суд по правам человека: право, прецеденты, комментарии / В. И. Манукян. – К.: Изд-во «Истина», 2007;
15. Права людини. – <http://www.humanrights.coe.int>.