

ІНСТИТУЦІЙНІ ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СВОБОДИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

У статті розглядається можливість запровадження в Україні трудової юстиції з метою оптимізації забезпечення в державі свободи праці. Аналізуються наукові дослідження українських вчених, котрі пропонують створити трудові суди в нашій державі, а також національний історичний досвід функціонування трудових судів у період Другої світової війни. Особлива увага приділяється формулюванню пропозицій щодо нормативного забезпечення діяльності трудових судів в Україні.

Ключові слова: *бюрократія, право на працю, ринок праці, свобода праці, трудова юстиція, трудові правовідносини, трудові суди.*

В статье рассматривается возможность введения в Украине трудовой юстиции с целью оптимизации обеспечения в государстве свободы труда. Анализируются научные исследования украинских ученых, которые предлагают создать трудовые суды в нашей стране, а также национальный исторический опыт функционирования трудовых судов в период Второй мировой войны. Особое внимание уделяется формулировке предложений по нормативному обеспечению деятельности трудовых судов в Украине.

Ключевые слова: *бюрократия, право на труд, рынок труда, свобода труда, трудовая юстиция, трудовые правоотношения, трудовые суды.*

In the article the possibility of introducing labor justice in Ukraine in order to optimize the provision of labor freedom in the state is examined. The researches of Ukrainian scholars who are proposing the creation of labor courts in our state, as well as the national historical experience of the functioning of labor courts during the Second World War are analyzed. Particular attention is paid to the formulation of proposals for the normative support of the work of labor courts in Ukraine.

Key words: *bureaucracy, right to work, labor market, labor freedom, labor justice, labor relations, labor courts.*

Вступ. Нинішній стан забезпечення свободи праці в Україні, за даними урядових та неурядових організацій, є вкрай негативним, незважаючи на те, що чинне законодавство достатньою мірою врегульовує цю свободу, хоча й потребує значного вдосконалення. Досвід правового регулювання свободи праці в пострадянських країнах, а також в окремих країнах Азії, Африки та Океанії яскраво демонструє, що забезпечення свободи праці в державі лише нормативним шляхом є недостатнім, оскільки, зрештою, такі положення законодавства про свободу праці перетворюються на декларативні норми, якщо такі не будуть забезпечені діяльністю ефективних органів влади, зокрема, спеціалізованими судами з трудових спорів.

Сучасні економічні, соціальні та політичні кризові явища в Україні поставили перед науковцями в галузі трудового права важливі питання інституційного вирішення проблеми забезпечення свободи праці в державі, що мають бути враховані українським законодавцем у процесі триваючої реформи трудового законодавства. Попри це, варто також звернути увагу на те, що вирішення інституційної проблеми шляхом створення спеціалізованих трудових судів сприятиме не лише оптимізації забезпечення свободи праці в нашій державі, але й значною мірою паралельно вирішуватиме проблеми бюрократизації, а, відповідно, і хабарництва в державі, котрі негативним чином відбиваються як на стані забезпечення свободи праці в Україні, так і на стані забезпечення національної та економічної безпеки держави.

© ЗАНФІРОВА Т.А. – доктор юридичних наук, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення (Київський національний університет імені Тараса Шевченка)

Інституційні проблеми забезпечення свободи праці в нашій державі, а також окремі рекомендації щодо їх вирішення, зокрема, шляхом запровадження трудової юстиції, вже були предметом досліджень С.Я. Вавженчука, І.В. Дашутіна, М.І. Іншина, К.В. Мельник, Н.А. Плахотіної, І.Ж. Торончука, Д.І. Федина, О.В. Яснолобова та інших українських вчених у галузі трудового права. Однак, зважаючи на останні зміни в чинному законодавстві про працю, результати судової реформи 2014–2017 рр. та актуальні проблеми забезпечення свободи праці в сучасній Україні, наявні в доктрині трудового права пропозиції з вирішення інституційних проблем забезпечення свободи праці потребують нового вивчення та уточнення.

Постановка завдання. Метою цієї статті є окреслення сукупності проблем інституційного забезпечення свободи праці в сучасній Україні та вироблення окремих рекомендацій щодо їх вирішення в процесі реформування трудового законодавства нашої держави та в рамках проведення судової реформи. Досягненню поставленої мети буде сприяти вивчення актуальних наукових досліджень з означеного питання, аналіз чинного законодавства про працю, про судоустрій і статус суддів та вирішення такого завдання, як аналіз наявних у доктрині підходів до створення трудової юстиції в Україні, в результаті чого можна буде сформулювати пропозиції щодо розроблення та прийняття законодавчих актів, котрими забезпечувалось би правове регулювання діяльності спеціалізованих трудових судів у нашій державі.

Результати дослідження. Спершу варто зауважити, що інституційна проблема забезпечення свободи праці має вирішитись шляхом створення та функціонування спеціалізованих трудових судів за прикладом, зокрема, Бельгії, Ізраїлю, Князівства Монако, Німеччини, Фінляндії, Франції та Швеції. Наголосимо, що вже тривалий час вчені у галузі трудового права України, українські судді та практикуючі юристи активно дискутують на предмет необхідності запровадження спеціалізованої трудової юстиції, а саме трудових судів в Україні. У рамках цієї академічної дискусії в доктрині трудового права на сьогоднішній день було розроблено різні концепції створення та функціонування трудових судів, зокрема, вказані теорії комплексно розроблялись в дисертаційних дослідженнях І.В. Дашутіна [1], Н.А. Плахотіні [2], К.В. Мельник [3], О.В. Яснолобова [4], та Д.І. Федина [5]. Попри це, створення та функціонування трудових судів досі знаходиться лише в площині теорії, незважаючи на те, що вирішення цієї проблеми сприятиме оптимізації розв'язання трудових спорів, утвердженню свободи праці та зниженню навантаження на суди загальної юрисдикції.

Окрім того, звернемо увагу на те, що у нашій державі вже є певний досвід функціонування трудових судів, а саме у період Другої світової війни на окупованих територіях, що знаходились під владою Румунії. Такі суди створювались із метою розвантаження румунських судів загальної юрисдикції від великої кількості скарг, пов'язаних із порушенням трудового законодавства, та, відповідно, були компетентні розглядати спори між роботодавцями (фізичними та юридичними особами, які використовували найману працю) та найманими працівниками. До юрисдикції трудових судів належали справи, які стосувалися: трудових контрактів і договорів, питань оплати праці, часу відпочинку, стажування, відшкодування завданих збитків, припинення трудових відносин, охорони праці, соціального захисту працівників. Розгляд справ трудовим судом відбувався у складі судді та засідателів (кількість засідателів при трудових судах визначалася міністерством юстиції, а делегувалися вони від підприємств або державних установ за поданням регіональної палати праці). При цьому, як зазначає І.Ж. Торончук, рішення у трудовому суді приймалися більшістю голосів, «але у разі неможливості отримання більшості, суддя сам приймав рішення», яке «оголошувалось у день закінчення розгляду справи або не пізніше трьох днів після цього головуючим на засіданні» [6, с. 39–40].

На підставі викладеного пропонуємо розробити та прийняти Закон України «Про трудові суди» і внести відповідні зміни до чинного законодавства про працю, до цивільного й адміністративного процесуального законодавства, а також до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 2 червня 2016 р. № 1402–VIII [7]. У ст. 1 пропонованого законодавчого акту необхідно викласти визначення термінів, які використовуються у відповідних процесуальних правовідносинах. У ст. 2 Закону «Про трудові суди» варто визначити юрисдикцію суду, обмеживши її розглядом спорів у рамках трудових правовідносин та пов'язаних із ними правовідносин (питання дискримінації в галузі трудового права, сексуальних домагань, а також питання притягнення винуватої сторони трудових правовідносин до матеріальної відповідальності, притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності тощо), які виникають у приватному чи публічному секторі. Між тим, враховуючи особливості трудових (службових) правовідносин у публічному секторі, вважаємо, що судді у трудових судах мають спеціалізуватись за відповідними двома на-

прямами, а саме: судді, які будуть розглядати порушення трудових прав працівників у приватному секторі чи претензії роботодавців приватного сектору до працівників (палата приватного сектору); судді, які розглядають спори з приводу порушення трудових прав працівників державою в особі її органу, а також претензії держави як роботодавця до працівника, який працює на державній службі (палата публічного сектору). Відповідно, ця спеціалізація має стосуватись і членів трудового суду. Зокрема, у трудових справах, що мають розглядатись суддею палати публічного сектору трудового суду, членами суду від держави мають бути державні службовці, делеговані Національним агентством України з питань державної служби (відповідні зміни мають бути внесені у положення про Нацдержслужбу від 1 жовтня 2014 р. № 500 [8]), а членами суду від державних службовців, що захищають свої трудові права, – представники Професійної спілки працівників державних установ України.

У ст. 3 пропонованого законодавчого акта варто визначити склад трудових судів, вказавши, що такий суд має складатися з судді та рівної кількості представників працівників і роботодавців. У наведеній нормі документа також необхідно вказати, що суддів по трудових спорах призначають за загальним правилом, передбаченим чинним законодавством, а членів суду, які є представниками сторін трудових правовідносин, – голова обласного суду (членів обласної трудового суду та вищого трудового суду обирає та затверджує голова вищого спеціалізованого суду), ґрунтуючись на списках кандидатів у члени трудового суду, котрі йому надають професійні спілки роботодавців і працівників та які відповідають вимогам цього законодавчого акту.

При цьому в іншій статті мають бути викладені вимоги, що передбачаються для обіймання посади члена трудового суду. Головним чином, такими вимогами мають охоплюватись: вік (членом трудового суду може бути лише особа у віці від двадцяти п'яти років); рівень освіти (у члена трудового суду має бути закінчена повна вища освіта); достатність досвіду (офіційний безперервний трудовий стаж кандидата в члени суду від професійної спілки працівників має бути не менше п'яти років, з урахуванням, що робота, яку раніше виконував кандидат у члени суду, має характеризуватись як моральна, а виконання ним трудових функцій повною мірою етичне; офіційний безперервний досвід роботодавця у кандидата в члени суду від професійної спілки роботодавців має бути не менше п'яти років, з урахуванням того, що як роботодавець такий кандидат не характеризувався як порушник свободи праці й інших трудових прав працівників); володіння державною мовою. Крім цього, у зазначеній статті необхідно передбачити правило, через яке членами трудових судів не можуть бути призначені особи, які не відповідають зазначеним вище критеріям, перебувають під опікою чи піклуванням, були притягнуті до юридичної відповідальності за порушення трудового права та умов трудового договору, і санкція, що була на них накладена, не була скасована у судовому порядку або ж погашена за строком давності, були засуджені за кримінальні правопорушення за рішенням суду, незважаючи на те, чи було їх діяння декриміналізоване. Важливо також врахувати, що повноваження членів трудового суду, яких призначили на посаду вперше, тривають один рік із моменту призначення, а в разі повторного призначення цього ж члена суду на посаду – п'ять років. Займаючи свою посаду, член суду присягає служити державі, сумлінно дотримуючись вимог чинного законодавства, а також сумлінно зберігаючи таємниці, які йому стануть відомі в процесі розгляду трудових спорів.

У наступній статті Закону України «Про трудові суди» варто передбачити право відводу судді чи члена трудового суду, членів трудового суду (частковий відвід), а так само судді та членів трудового суду разом (повний відвід). Повний відвід можна заявляти позивачу чи відповідачу (їх законним представникам), якщо у таких є всі підстави вважати, що має місце зговір між членами трудового суду та суддями, або ж є всі підстави вважати, що конкретний суддя та члени трудового суду не можуть об'єктивно розглянути справу. В окремій статті пропонованого законодавчого акта необхідно передбачити правила самовідводу судді та членів трудового суду.

Також пропонованим законодавчим актом необхідно регламентувати повноваження місцевого, обласного та вищого спеціалізованого трудового суду, а також голів цих судів, порядок їх обрання. Окрім того, варто визначити повноваження Верховного Суду України щодо перегляду рішень трудових судів. На нашу думку, ВСУ у цьому разі має діяти як найвищий суд у системі судуострою України, який забезпечує сталість та єдність судової практики у порядку та спосіб, що визначені процесуальним законом, здійснює правосуддя як суд першої або апеляційної інстанції в порядку, встановленому процесуальним законом, переглядає справи лише про порушення принципу свободи праці. Процесуальні аспекти функціонування трудових судів, а також розгляду трудових спорів, зокрема спорів про захист свободи праці (також про захист свободи праці, якщо

такі порушуються державою) мають врегульовуватись нормами Кодексу трудового судочинства, який необхідно розробити та прийняти до моменту утворення трудових судів у нашій державі.

Вважаємо, що Кодекс трудового судочинства має бути побудований за принципами сучасного цивільного судочинства, з урахуванням специфіки розгляду трудових спорів (скорочені строки розгляду справи тощо), а також беручи до уваги наявні в спеціальній юридичній літературі підходи до створення та функціонування трудової юстиції. Завданнями трудового судочинства Кодекс має назвати оперативний, справедливий та неупереджений розгляд і вирішення трудових спорів із метою захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав і свобод чи законних інтересів сторін трудових правовідносин з приводу праці, що закріплені трудовим законодавством України. Цим кодифікованим законом також має покладатись на трудовий суд обов'язок поважати честь та гідність сторін трудового спору і здійснювати правосуддя на засадах рівності сторін спору перед законом і судом незалежно від будь-яких дискримінаційних ознак. Між тим, цим актом треба закріпити обов'язковість судових рішень трудових судів та вказати на юридичну відповідальність за невиконання рішень суду, що набрали законної сили. Окрема увага у процесі розроблення цього кодифікованого законодавчого акта має бути звернута на комплексне визначення: трудової юстиції (компетенція судів щодо розгляду трудових спорів; розгляд кількох пов'язаних між собою вимог); склад трудового суду, відводи (склад суду та стандарти відводу доцільно викласти в рамках тих підходів, що нами вище були запропоновані у визначенні складу суду в пропонованому Законі України «Про трудові суди»); учасники трудових спорів та їх правосуб'єктність, а також інші учасники цього спору (експерти, свідки тощо); докази у спорі; процесуальні строки при розгляді трудового спору в трудовому суді; виклики та повідомлення трудового суду; судові витрати сторін трудового спору; заходи процесуального примусу тощо.

Висновки. Інституційна проблема забезпечення свободи праці в Україні як невідкладна універсальна проблема, котра загрожує свободі праці, й стосується всіх осіб, що на законних підставах проживають на території нашої держави, має вирішуватись, найперше, шляхом створення спеціалізованих трудових судів. У результаті запровадження трудової юстиції в Україні буде оптимізовано доступ до судового захисту осіб, свободу праці яких було порушено. Разом із тим наявність трудових судів сприятиме зменшенню навантаження на суди загальної юрисдикції, а також частково вирішить проблеми бюрократизації, а, відповідно, хабарництва в державі. Діяльність таких спеціалізованих судів має врегульовуватись пропонованими Законом України «Про трудові суди» та Кодексом трудового судочинства, який має бути розроблений за принципами цивільного судочинства, враховуючи специфіку розгляду трудових судів у нашій державі.

Список використаних джерел:

1. Дашутін І.В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян: автореф. дис. ... к.ю.н.: спец. 12.00.05 / І.В. Дашутін. – Харків, 2008. – 20 с.
2. Плахотіна Н.А. Проблеми регулювання трудових процесуальних відносин в українській правовій системі: дис. ... к.ю.н.: спец. 12.00.05 / Н.А. Плахотіна. – Луганськ, 2009. – 190 с.
3. Мельник К.В. Гармонізація норм національного трудового законодавства та міжнародних норм у сфері захисту трудових прав працівників: дис. ... к.ю.н.: спец. 12.00.05 / К.В. Мельник. – Луганськ, 2011. – 192 с.
4. Яснолобов О.В. Правове регулювання захисту трудових прав працівників у судах України: дис. ... к.ю.н.: спец. 12.00.05 / О.В. Яснолобов. – Луганськ, 2013. – 206 с.
5. Федина Д.І. Конституційно-правові засади діяльності спеціалізованих судів в Україні: автореф. дис. ... к.ю.н.: спец. 12.00.05 / Д.І. Федина. – Київ, 2016. – 20 с.
6. Торончук І.Ж. З історії спеціалізованих судів на Буковині у міжвоєнний період під владою Румунії / І.Ж. Торончук // Наук. вісн. Чернівецького ун-ту. – 2014. – Вип. 728. – С. 39–43.
7. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 р. № 1402–VIII // Відом. Верх. Ради України. – 2016. – № 31. – Ст. 545.
8. Про затвердження Положення про Національне агентство України з питань державної служби: Постанова КМУ від 01.10.2014 р. № 500 // Офіц. вісн. України. – 2014. – № 81. – Ст. 2288.