

УДК 349.2

ЧУМАЧЕНКО І.М.

### ОСОБЛИВОСТІ СТРУКТУРНОЇ ПОБУДОВИ ПРОЦЕСУАЛЬНИХ ПРАВОВІДНОСИН У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У статті, на основі аналізу норм чинного законодавства України та наукових поглядів вчених, окреслено особливості структурної побудови процесуальних правовідносин у трудовому праві. Обґрунтовано, що особливості структури таких правовідносин визначаються специфікою їх суб'єктного складу та характеру взаємозв'язків між учасниками даних правовідносин, а також специфікою їх правової регламентації.

**Ключові слова:** правовідносини, процесуальні правовідносини, структурна будова, трудове право.

В статье, на основе анализа норм действующего законодательства Украины и научных взглядов ученых, определены особенности структурного построения процессуальных правоотношений в трудовом праве. Обосновано, что особенности структуры таких правоотношений определяются спецификой их субъектного состава и характера взаимосвязей между участниками данных правоотношений, а также спецификой их правовой регламентации.

**Ключевые слова:** правоотношения, процессуальные правоотношения, структурное строение, трудовое право.

In the article, on the basis of analysis of the norms of the current legislation of Ukraine and scientific views of scientists, the features of structural construction of procedural legal relations in labor law are outlined. It is substantiated that the peculiarities of the structure of such legal relations are determined by the specifics of their subjective composition and the nature of the relationships between the participants in the data of legal relationships, as well as the specifics of their legal regulation.

**Key words:** legal relations, procedural legal relations, structural structure, labor law.

**Постановка проблеми.** Процесуальні правовідносини у трудовому праві як і будь-які інші правовідносини являють собою складне утворення, що має власну внутрішню структурну організацію, будову. Варто відзначити що в юридичній літературі поняття структури досить часто отожднюють із терміном системою, що на нашу думку є невірним. Ми переконані, що вказані вище категорії хоча і не тотожні, однак тісно пов'язані і невіддільні один від одного, оскільки система – це форма організації певної сукупності взаємопов'язаних між собою елементів. У той час як структура відображає спосіб розміщення, розташування складових елементів системи, наявні між ними взаємозв'язки, відношення (співвідношення). Тобто немає системи без структури, і навпаки – якщо є декілька розміщених у певному порядку, послідовності елементів, між якими є ті чи інші зв'язки, то можемо вести мову про систему. Розмірковуючи про структурну побудову процесуальних правовідносин у трудовому праві, які являють собою систему, слід звернути увагу на особливий склад даних правовідносин, а також сутність та характер зв'язків між структурними елементами даної системи.

**Стан дослідження.** Окремі проблемні питання структурної побудови процесуальних правовідносин у трудовому праві у своїх наукових працях розглядали: Д. О. Новіков, Я. А. Слісаренко, В. В. Жернаков, П. А. Бущенко, А. М. Слюсар, В. В. Безусий, С. О. Бондар, А. М. Колодій, В. В. Копейчиков, В. Д. Ткаченко, Л. Л. Богачова, В. С. Венедіктов, А. М. Куліш та багато інших. Однак, незважаючи на чималу кількість наукових розробок, єдиного комплексного дослідження, присвяченого особливостям структурної побудови процесуальних правовідносин у трудовому праві, так проведено і не було.

---

© ЧУМАЧЕНКО І.М. – кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільного права (Запорізький національний університет)

Саме тому **метою статті є**: визначити та розглянути особливості структурної побудови процесуальних правовідносин у трудовому праві.

**Виклад основного матеріалу.** Як і будь-які інші правовідносини процесуальні, зокрема ті, що виникають та реалізуються у сфері трудового права, мають своїй структурі суб'єктів, об'єкт та зміст. Також вбачається за доцільне віднести до складу досліджуваних правовідносин і юридичний факт, адже він виступає тією умовою, обставиною, що прямим чином обумовлює виникнення, напрямку розвитку, зміни та припинення досліджуваних правовідносин. Що ж стосується безпосередньо особливостей структурної організації процесуальних правовідносин у трудовому праві, то до них, на наше переконання, слід віднести такі:

1. Суб'єктний склад. По-перше, щонайменше одним із учасників процесуальних відносин у трудовому праві є колективний суб'єкт, наділений юрисдикційними повноваженнями. У випадку коли йдеться про процесуальні відносини, що супроводжують вирішення колективних трудових конфліктів, спорів колективних суб'єктів таких правовідносин мінімум двоє, однак юрисдикційними повноваженнями володіє завжди лише один суб'єкт, до компетенції якого належить вирішення трудових конфліктів, спорів. По-друге, залежно від характеру та змісту трудового спору він може вирішуватися різними юрисдикційними органами, а саме:

а) індивідуальний трудовий спір: комісією по трудових спорах, у передбачених законодавством випадках; судами;

б) колективний трудовий спір: примирна комісія; трудовий арбітраж.

По-третє, важливою особливістю суб'єктного складу даних процесуальних відносин є те, що вирішення трудового конфлікту, спору у позасудовому порядку здійснюється юрисдикційним органом (тобто комісія по трудових спорах, примирна комісія, трудовий арбітраж), який формується, за участі сторін конфлікту, спору. Так, згідно статті 223 КЗпПУ порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації. При цьому кількість робітників у складі комісії по трудових спорах підприємства повинна бути не менше половини її складу [1]. Щодо примирної комісії та трудового арбітражу, то перша – це орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін; а другий – орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту) [2].

У даному дослідженні ми не будемо детально вдаватися в особливості суб'єктного складу процесуальних правовідносин у трудовому праві, лише зауважимо на тому, що ані у сфері цивільного, ані кримінального, ані господарського, ані адміністративного права сторони конфлікту, спору (тобто сторони процесуальних правовідносин) не мають безпосереднього відношення до створення юрисдикційного органу, що вирішує (розглядає) конфлікт, спір. У трудовому ж праві сторони процесуальних правовідносин самостійно уповноважують відповідний орган (окрім випадків, коли справу розглядає суд) на вирішення наявної між ними спірної ситуації. При цьому вважаємо за необхідне акцентувати увагу на тому, що у даному випадку звісно ж не йдеться про те, що кожний окремий працівник, під час вирішення у комісії по трудових спорів індивідуального трудового спору за його участі, обирає склад даного юрисдикційного органу. Однак він є членом трудового колективу, який відповідно до статті 223 КЗпПУ формує (обирає) склад КТС. Тобто трудовим законом передбачена можливість існування процесуальних відносин поза участі представника публічної влади, як то суд чи інший орган держави, його посадова особа, що виконують юрисдикційні функції.

Не можна не звернути увагу й на те, що трудове право не визначає правового становища таких учасників процесуальних відносин як свідки та експерти. Д. О. Новіков з цього приводу пише, що серед суб'єктів трудового права відсутні свідки та різні експерти, які нерідко є необхідними суб'єктами при вирішенні трудових спорів. Це пов'язане з тим, що трудове право за своєю суттю є матеріальною галуззю, а згадані суб'єкти властиві процесуальним галузям права [3, с. 12–13]. Н. А. Плахотіна також у своїх працях підкреслює, що такі суб'єкти трудових процесуальних правовідносин, як свідки, експерти, представники явно не входять у коло суб'єктів матеріального трудового права, хоча важко заперечувати їхню значимість при вирішенні трудових спорів і конфліктів [4, с. 144].

2. Зв'язки між учасниками процесуальних правовідносин у трудовому праві. Перш за все слід звернути увагу на те, що сторонами досліджуваних процесуальних правовідносин завжди є роботодавець та найманий працівник або трудовий колектив, тобто суб'єкти, які перебувають у трудових правовідносинах. Так, відповідно до статті 221 Кодексу законів про працю України індивідуальний трудовий спір виникає між найманим працівником та і власником або уповноваженим ним органом.

Згідно статті 3 чинного закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року N 137/98-ВР сторонами колективного трудового спору (конфлікту) є:

– на виробничому рівні – наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинна профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація та роботодавець. За дорученням інтереси роботодавця у колективному трудовому спорі (конфлікті) може представляти інша особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців;

– на галузевому, територіальному рівнях – наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї або декількох галузей (професій) або адміністративно-територіальних одиниць чи профспілки, їх об'єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи та організації роботодавців, їх об'єднання або центральні органи виконавчої влади, або місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці;

– на національному рівні – наймані працівники однієї або декількох галузей (професій) чи профспілки або їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи та всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців або Кабінет Міністрів України. Уповноважений найманими працівниками на представництво орган є єдиним повноважним представником найманих працівників до моменту припинення такого спору (конфлікту) [2]. Отже, наявність матеріальних трудових відносин між сторонами процесуальних правовідносин у трудовому праві є необхідною передумовою виникнення останніх. Зауважимо, що у випадках коли вирішується спір щодо законності припинення трудових відносин, трудового зв'язку між сторонами спору вже не існує, однак саме його наявність у минулому, стала підставою для виникнення трудових та (або) цивільних процесуальних правовідносин. Отже, можемо стверджувати, що процесуальні правовідносини у трудовому праві є похідними від матеріальних трудових відносин і виконують по відношенню до останніх обслуговуючу роль. Зауважимо, що процесуальні відносини у трудовому праві вирівнюють юридичне становище сторін трудового спору, конфлікту. Адже у звичайних трудових відносинах найманий працівник перебуває у підпорядкованому становищі по відношенню до роботодавця, який є уповноваженою стороною, що здійснює управління трудовим процесом та реалізує правозастосовну діяльність по відношенню до найманих працівників. Однак у межах процесуальних відносин дана нерівність зникає, оскільки: по-перше, чинним українським законодавством, передбачено, що усі учасники судового процесу є рівними. Так, у законі «Про судоустрій і статус суддів» від 2 червня 2016 року № 1402-VIII встановлено, що одним із ключових принципів судочинства в країні є рівність перед законом і судом. Зокрема у статті 9 цього нормативно-правового акту передбачено, що правосуддя в Україні здійснюється на засадах рівності всіх учасників судового процесу перед законом і судом незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних та інших ознак. Суд створює такі умови, за яких кожному учаснику судового процесу гарантується рівність у реалізації наданих процесуальних прав та у виконанні процесуальних обов'язків, визначених процесуальним законом [5]; по-друге, юрисдикційні органи, що вирішують трудові конфлікти, спори, створюються роботодавцем і працівниками на паритетних засадах і не є безпосереднім представником, виразником інтересів однієї із сторін спору, конфлікту, а функціонують як незалежні учасники досліджуваних правовідносин, завданням яких є законне врегулювання конфлікту спору і відновлення правової справедливості.

Також слід звернути увагу на характер взаємозв'язків між сторонами трудового конфлікту, спору та юрисдикційним органом, який його вирішує. Специфікою даного взаємозв'язку є те, що сторони по-перше, як ми зазначали вище по тексту, приймають участь у формуванні юрисдикційних органів, що вирішують трудові конфлікти спори у позасудовому порядку; по-друге, вони здійснюють у передбачених законом випадках і розмірах організаційне та матеріально-технічне забезпечення вказаних позасудових юрисдикційних органів. Так згідно чинного КЗпПУ організаційно-технічне забезпечення комісії по трудових спорах (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень і т. ін.) здійснюється власником або уповноваженим ним органом [1]. Також у законі «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року N 137/98-ВР закріплено, що організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи трудового арбітражу здійснюється за домовленістю сторін, а якщо сторони не досягли згоди – в рівних частках [2].

3. Правова регламентація процесуальних відносин у трудовому праві. Дані правовідносини у трудовому праві, як і будь-які інші процесуальні правовідносини, слугують, перш за все, для того, щоб сприяти реалізації правоохоронних та правовідновлюючих норм і механізмів. Враховуючи важливість

функціонального призначення процесуальних відносин, держава встановлює чіткий та обов'язковий порядок (процедуру, процес) протікання таких відносин, реалізації їх учасниками. При цьому процесуальні регламентуються процесуальні відносини положеннями нормативно-правових актів вищої юридичної сили як то: Конституція, відповідні процесуальні кодекси та закони. Процесуальні відносини у сфері трудового права також регламентуються положеннями законів, однак не менш важливу роль у даному питанні відіграють і підзаконні нормативно-правові акти. Так, регламентація досліджуваних відносин здійснюється: Кодексом законів про працю, законом «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року N 137/98-ВР, наказами Національної служби посередництва і примирення «Про затвердження Положення про примирну комісію» від 18.11.2008 року № 130 [7] та «Про затвердження Положення про трудовий арбітраж» від 18.11.2008 року № 135 [6]. Однак найбільш важливим у контексті предмету даного дослідження, характерною особливістю процесуальних відносин у трудовому праві є те, що чинне законодавство не забороняє учасникам даних правовідносин визначати додаткові вимоги щодо порядку вирішення трудових конфліктів, спорів. Звісно можливості сторін у даному випадку не настільки просторі і обмежуються законом, втім такий підхід дозволяє сторонам досліджуваних процесуальних відносин більш гнучко підійти до врегулювання наявних між ними розбіжностей, протиріч, конфліктів, а також усунути, недоліки і прогалини, якщо такі є, у централізованому законодавстві. Найбільш яскраво дана специфіка врегулювання процесуальних відносин у трудовому праві проявляється при вирішенні колективних трудових конфліктів, спорів, де питанню взаємного погодження приділяється особлива увага. Так, у вище зазначених наказах Національної служби посередництва і примирення «Про затвердження Положення про примирну комісію» від 18.11.2008 року № 130 [6] та «Про затвердження Положення про трудовий арбітраж» від 18.11.2008 року № 135 [7]. Закріплено, що Правила розгляду колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем, примирною комісією визначаються Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів(конфліктів)», вказаними Положеннями та Регламентом роботи трудового арбітражу і Регламентом роботи примирної комісії по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту), що затверджується НСПП. З питань, не врегульованих Регламентом роботи трудового арбітражу, примирної комісії по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту) щодо правил розгляду колективного трудового спору (конфлікту), трудовий арбітраж, примирна комісія застосовує норми Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та можуть визначити власні правила розгляду лише в тій частині, що не суперечить принципам організації та діяльності трудового арбітражу, примирної комісії які визначені Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [6; 7].

**Висновок.** Резюмуючи проведені дослідження можемо з упевненістю стверджувати, що процесуальні відносини у сфері трудового права маю ряд особливостей у питанні їх організації, устрою, що визначаються специфікою їх суб'єктного складу та характеру взаємозв'язків між учасниками даних правовідносин, а також специфікою їх правової регламентації. Звісно, наведений нами перелік особливостей структурної побудови процесуальних правовідносин у трудовому праві не претендує на вичерпність, однак на нашу думку, саме ці ознаки найбільш повно та всебічно відображають специфіку цих правових відносин.

#### Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 року. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1998, № 34. Ст. 227.
3. Новіков Д. О. Трудове процесуальне право: навч. посібник. Харків: ХНПУ імені Г. С. Сковороди, 2017. 129 с.
4. Плахотіна Н. А. Класифікація суб'єктів трудових процесуальних правовідносин. *Право і Безпека*. 2007. Т. 6. № 2. С. 144–148. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib\\_2007\\_6\\_2\\_39](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib_2007_6_2_39)
5. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 2 червня 2016 року № 1402-VIII. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2016. № 31. Ст. 545.
6. Про затвердження Положення про трудовий арбітраж: Наказ від 18.11.2008 року № 135. URL: <http://www.nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5017-polozhennia-pro-prumyrnu-komisiiu>
7. Про затвердження Положення про примирну комісію: Наказ Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року № 130. URL: <http://www.nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5021-polozhennia-pro-trudovyi-arbitrazh>