

### ПОНЯТТЯ ТА ЗНАЧЕННЯ ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ У СУДАХ

У статті на основі аналізу наукових поглядів вчених і норм чинного законодавства України розглянуто сутність поняття «вирішення індивідуальних трудових спорів у судах». Підкреслено, що вирішення індивідуальних трудових спорів у судах є більш ефективним порівняно з позасудовим порядком, механізмом захисту прав, свобод та інтересів особи в трудових правовідносинах, що пов'язано із чіткою законодавчою регламентацією такого порядку.

**Ключові слова:** *спір, трудовий спір, індивідуальний трудовий спір, вирішення трудового спору, судовий порядок.*

В статті на основі аналізу наукових поглядів вчених і норм діючого законодавства України розглянуто сутність поняття «решения индивидуальных трудовых споров в судах». Отмечено, что решение индивидуальных трудовых споров в судах является более эффективным по сравнению с внесудебным порядком механизмом защиты прав, свобод и интересов лица в трудовых правоотношениях, что связано с четкой законодательной регламентацией такого порядка.

**Ключевые слова:** *спор, трудовой спор, индивидуальный трудовой спор, решение трудового спора, судебный порядок.*

In the article, based on the analysis of scientific views of scientists and the norms of the current legislation of Ukraine, the essence of the concept of "solving individual labor disputes in courts" is considered. It is stressed that the solution of individual labor disputes in courts is more effective, compared to the extra-judicial system, the mechanism of protection of the rights, freedoms and interests of the person in labor relations, which is connected with clear legal regulation of such order.

**Key words:** *dispute, labor dispute, individual labor dispute, resolution of labor dispute, court procedure.*

**Вступ.** Як проголосила Конституція України, кожен має право будь-якими незабороненими законом засобами захищати свої права та свободи від порушень і протиправних посягань [1]. Одним із найефективніших способів захисту прав, свобод та інтересів особи в усьому цивілізованому світі прийнято вважати той, що здійснюється органами судової влади. Ефективність даного способу зумовлена низкою чинників, зокрема незалежністю суду та його спеціалізацією на розгляді й вирішенні правових конфліктів у відповідній сфері суспільних відносин. Зокрема, у ч. 1 ст. 1 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 2 червня 2016 р. встановлено, що судова влада в Україні відповідно до конституційних засад поділу влади здійснюється незалежними та безсторонніми судами, утвореними законом [2]. Варто зазначити, що специфіка трудових правовідносин, особливості їх нормативно-правового регулювання впливають і на окремі аспекти вирішення індивідуальних трудових спорів судовим порядком.

Окремі проблемні питання вирішення індивідуальних трудових спорів у судах розглядали у своїх наукових працях: В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, П.А. Бущенко, А.М. Слюсар, Н.М. Швець, К.Ю. Мельник, А.О. Бабенко, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, В.П. Мельник, О.В. Ільницький та багато інших. Однак у сучасних умовах соціального, економічного та політичного розвитку особливого значення набувають дослідження, присвячені з'ясуванню сутності та значення вирішення індивідуальних трудових спорів у судах.

**Постановка завдання.** Мета статті – визначити поняття та значення вирішення індивідуальних трудових спорів у судах.

**Результати дослідження.** Учені-правознавці зазначають, що вирішення спорів варто розглядати як закріплений нормативно-правовими актами порядок діяльності суб'єктів владних повноважень та інших учасників, згідно з яким відбувається взаємодія всіх зацікавлених суб'єктів, що виражає певні процесуально-процедурні правовідносини між ними, з метою ухвалення уповноваженим на те органом владного рішення щодо прав і обов'язків учасників спору, спрямованого на його вирішення [3, с. 100]. Наведене визначення сутності вирішення спорів охоплює як судовий, так і позасудовий спосіб розв'язання правових конфліктів. Як наголошувалося раніше, позасудовий порядок розв'язання індивідуальних трудових спорів має низку суттєвих недоліків. Окремі з недоліків позасудового порядку вирішення таких спорів можуть бути додатково названі шляхом наведення переваг вирішення індивідуальних трудових спорів у судах, що буде свідчити про значення такого порядку розв'язання трудових конфліктів індивідуального характеру.

На відміну від позасудового вирішення індивідуальних трудових спорів, судовий порядок їх вирішення має чітку нормативно-правову основу. Зокрема, право на звернення до суду по захист своїх прав, свобод та інтересів гарантується Конституцією України. Відповідно до ст. 55 Основного закону України, права й свободи людини та громадянина захищаються судом. Кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. У ст. 124 наведеного нормативно-правового акта вказано, що правосуддя в Україні здійснюється виключно судами, юрисдикція яких поширюється на будь-який юридичний спір. Водночас делегування функцій судів, а також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами не допускається [1].

Зазначені конституційні положення неодноразово слугували приводом для звернення компетентних суб'єктів до Конституційного Суду України для їх тлумачення. Так, у рішенні Конституційного Суду України «у справі за конституційним зверненням громадян Проценко Раїси Миколаївни, Ярошенко Поліни Петрівни та інших громадян щодо офіційного тлумачення ст. ст. 55, 64, 124 Конституції України (справа за зверненнями жителів міста Жовті Води)» від 25 грудня 1997 р. № 9-зп встановлено, що наведені конституційні приписи варто розуміти так, що юрисдикція судів, тобто їхні повноваження вирішувати спори про право й інші правові питання, поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі. Кожному гарантується захист прав і свобод у судовому порядку. Суд не може відмовити в правосудді, якщо громадянин України, іноземець, особа без громадянства вважають, що їхні права та свободи порушені або порушуються, створено або створюються перешкоди для їх реалізації або мають місце інші ущемлення прав і свобод [4].

З аналізу рішення Конституційного Суду України «у справі за конституційним поданням Президента України щодо офіційного тлумачення положень ч. ч. 2, 3 ст. 124 Конституції України (справа щодо підвідомчості актів про призначення або звільнення посадових осіб)» від 7 травня 2002 р. № 8-рп/2002 випливає що положення про поширення юрисдикції судів на всі правовідносини, що виникають у державі, означає, що до юрисдикції даних органів державної влади належить, відповідно до їхніх повноважень, вирішення питань, що мають правовий характер [5].

Також зазначимо рішення Конституційного Суду України «у справі за конституційним зверненням громадянки Дзюби Галини Павлівни щодо офіційного тлумачення ч. 2 ст. 55 Конституції України та ст. 248–2 Цивільного процесуального кодексу України (справа громадянки Г.П. Дзюби щодо права на оскарження в суді неправомірних дій посадової особи)» від 25 листопада 1997 р. № 6-зп, в якому зазначено, що кожен, тобто громадянин України, іноземець, особа без громадянства, має гарантоване державою право оскаржити в суді загальної юрисдикції рішення, дії чи бездіяльність будь-якого органу державної влади, органу місцевого самоврядування, посадових і службових осіб, якщо громадянин України, іноземець, особа без громадянства вважають, що їхні рішення, дія чи бездіяльність порушують або ущемлюють права та свободи громадянина України, іноземця, особи без громадянства чи перешкоджають їх здійсненню, а тому потребують правового захисту в суді. Такі скарги підлягають безпосередньому розгляду в судах незалежно від того, що ухваленим раніше законом міг бути встановлений інший порядок їх розгляду (оскарження до органу, посадової особи вищого рівня щодо того органу та посадової особи, що ухвалили рішення, вчинили дії або допустили бездіяльність). Подання скарги до органу, посадової особи вищого рівня не перешкоджає оскарженню цих рішень, дій чи бездіяльності в суді [6].

Аналіз наведених рішень Конституційного Суду України доводить, що юрисдикція судів поширюється на всі без винятку конфлікти, які мають правовий характер, тобто й ті, що вини-

кають у сфері трудових правовідносин і мають індивідуальну спрямованість, тобто стосуються прав, свобод та інтересів персоніфікованого адресата. Водночас найцікавішим в аспекті досліджуваного питання рішенням Конституційного Суду України є те, що було постановлено ним у справі за конституційним зверненням Товариства з обмеженою відповідальністю «Торговий Дім «Кампус Коттон клуб»» щодо офіційного тлумачення положення ч. 2 ст. 124 Конституції України (справа про досудове врегулювання спорів) від 9 липня 2002 р. № 15-рп/2002. У даному судовому рішенні наведений орган конституційної юрисдикції постановив, що положення Конституції України щодо поширення юрисдикції судів на всі правовідносини, що виникають у державі, необхідно розуміти так, що право особи (громадянина України, іноземця, особи без громадянства, юридичної особи) на звернення до суду за вирішенням спору не може бути обмежене законом, іншими нормативно-правовими актами. Встановлення законом або договором досудового врегулювання спору за волевиявленням суб'єктів правовідносин не є обмеженням юрисдикції судів і права на судовий захист [7]. З аналізу наведених положень випливає, що встановлення іншого порядку оскарження рішень, дій і бездіяльності суб'єктів відповідних правовідносин не може слугувати обмеженням звернення до суду. Така позиція простежується й у фаховій літературі із трудового права.

Так, як зауважує авторський колектив підручника «Трудове право» за редакцією В.В. Жернакова, можливість судового захисту не може бути поставлена законом, іншими нормативно-правовими актами в залежність від використання суб'єктом правовідносин інших засобів правового захисту, зокрема досудового врегулювання спору. Обов'язкове досудове врегулювання спорів, яке виключає можливість прийняття позовної заяви до розгляду та здійснення за нею правосуддя, порушує право особи на судовий захист. Учені наголошують на тому, що можливість використання суб'єктами правовідносин досудового врегулювання спорів може бути додатковим засобом правового захисту, який держава надає учасникам певних правовідносин, що не суперечить принципу здійснення правосуддя виключно судом [8, с. 450]. Під час дослідження проблем правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні В.В. Лазор дійшов висновків стосовно того, що працівник може з будь-якого індивідуального трудового спору звертатися безпосередньо до суду, обминаючи комісію із трудових спорів, і йому не може бути відмовлено в прийнятті позовної заяви. Отже, як підсумовує науковець, досудове вирішення трудового спору в комісії із трудових спорів стало винятково добровільною справою, яка здійснюється альтернативним порядком [9, с. 121]. Також наголошується на тому, що конституційні принципи забезпечують здійснення конституційного права на судовий захист, яке не може бути обмежене навіть в умовах воєнного чи надзвичайного стану [8, с. 450]. Як зауважує авторський колектив навчального посібника «Трудові спори та порядок їх розгляду», з ухваленням Конституції України судова модель регулювання індивідуальних трудових спорів набула нового змісту, оскільки дозволила особі (працівнику), обминаючи досудову процедуру вирішення трудового спору, звертатися до суду. Учені звертають увагу на те, що із практичної позиції наведена модель є більш ефективною, бо органи судової влади мають значно більше механізмів, які покликані забезпечувати винесення обґрунтованого, своєчасного, об'єктивного та неупередженого судового рішення в справі. До того ж у підприємствах, установах, організаціях, де не створені комісії по трудових спорах, суд є чи не єдиним компетентним органом, що може вирішувати індивідуальні трудові спори [10, с. 32–33].

Варто зазначити, що до недавнього часу наведені позиції щодо неможливості обмежень судового захисту прав, свобод та інтересів осіб, зокрема щодо вирішення індивідуальних трудових спорів, були актуальні. Проте із внесенням змін до Основного закону України шляхом ухвалення Закону України «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)» від 2 червня 2016 р. [11] такий порядок вирішення правових конфліктів було значно змінено. Так, у результаті набрання чинності законодавчих змін ст. 124 Конституції України була викладена в абсолютно новій редакції, зокрема закріплено, що законом може бути визначений обов'язковий досудовий порядок урегулювання спору [1]. За способом свого викладення наведений конституційний припис є бланкетним, тобто має посилання до іншого законодавства. Водночас формулювання «законом може бути встановлений» не дозволяє зрозуміти, про який саме акт законодавства йдеться. Як свого часу було зазначено в пояснювальній записці до згаданого вище конституційного закону [11], суди не покликані вирішувати будь-які питання, які виникають з усіх можливих правовідносин (наприклад, з політичних правовідносин). Функцією суду є розгляд і вирішення юридичних конфліктів, тобто – юридичних спорів. Водночас суди можуть і в деяких випадках мають розглядати й інші справи – наприклад, про встановлення фактів, які мають юридичне значення тощо.

Передбачене конституційне закріплення можливості встановити на рівні закону обов'язковий досудовий порядок урегулювання спорів у конкретно визначених випадках не лише зменшить навантаження на суди, а й забезпечить належне підґрунтя для розвитку альтернативних методів урегулювання спорів, як-от медіація тощо. Це означає, що така нова формула жодним чином не спричиняє скасування, обмеження чи звуження прав і свобод людини та громадянина. Навпаки – розширюються можливості захисту прав, бо така формула дає змогу, без порушення права особи на судовий захист, розвантажити суди від тих справ, які не мають характеру юридичного спору й які можна буде вирішити не судовим, а позасудовим порядком. Завдяки розвантаженню судів від непритаманних їм функцій можна очікувати підвищення якості судочинства, а отже, – судового захисту прав і свобод людини [12]. Проте, на нашу думку, таке формулювання в положеннях Основного закону України є недопустимим, оскільки створює невизначеність у сфері судового захисту прав, свобод та інтересів осіб, зокрема в трудових правовідносинах. У такому разі або в положеннях Конституції України повинен бути передбачений чіткий перелік випадків, коли досудовий порядок урегулювання спорів є обов'язковою умовою звернення до суду, або ж повинні бути зроблені посилання на конкретні нормативно-правові акти.

З огляду на значні проблеми у сфері досудового вирішення індивідуальних трудових спорів, вважаємо, що їх досудове врегулювання має розглядатися як право, а не обов'язок зацікавленої в цьому особи. Зокрема, цілком слушною здається позиція, викладена К.Ю. Мельником і А.О. Бабенко в монографічному дослідженні «Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору». На думку вчених, аналіз положень Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України дозволяє з упевненістю стверджувати, що комісії із трудових спорів здебільшого залежні від роботодавця: по-перше, половина членів такої комісії є представниками роботодавця, які апріорі підтримують його позицію, інша половина – робітники, які також, з огляду на засади трудових відносин, підпорядковуються роботодавцю й матеріально залежні від нього; по-друге, організація діяльності комісії, зокрема організація діловодства, облік і зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень тощо, здійснюється роботодавцем. У таких умовах працівникам не варто чекати належного захисту трудових прав від указаної комісії. А тому, як наголошують науковці, без сумніву, велике значення для гарантування трудових прав працівників, зокрема під час укладання, зміни та розірвання трудового договору, має діяльність судів із поновлення порушених прав. Такий висновок базується на місці судів у системі органів державної влади й універсальності судового захисту та насамперед пов'язаний із тим, що суди у своїй діяльності незалежні від органів законодавчої та виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців, їх організацій та об'єднань [13, с. 42–43].

Також щодо зазначеного вдалою здається позиція І.І. Когутича, який наводить такі позитивні аспекти судового розгляду спору: суд зобов'язаний дослідити всі обставини справи, усі необхідні для цього докази; сторони та суд покликані вжити всіх заходів для усунення наявних у доказовому матеріалі протиріч, не тільки зіставити докази між собою, але й використовувати іншу інформацію, з допомогою якої можна перевірити їхню достовірність; у суді відбувається активний процес доказування, якому притаманні перевірка й оцінка доказів із позицій їхньої належності, допустимості, достатності та достовірності щодо можливості зробити остаточний висновок по суті справи [14, с. 50]. В.І. Прокопенко в підручнику «Трудове право України» цілком слушно підкреслює, що право на судовий захист являє собою одну з найважливіших гарантій охорони трудових прав трудящих. Отже, чим доступніша можливість його використання, тим краще забезпечується законність у сфері трудових правовідносин [15, с. 339].

Варто підтримати й позицію А.М. Слюсар, Н.М. Швеця та П.А. Бущенко, на думку яких, головне завдання суду під час розгляду трудових спорів – швидко усунути розбіжності, що виникли між власником або уповноваженим ним органом і працівником, на основі поєднання особистих, колективних і громадських інтересів, відновити порушені права й обов'язки. У такому разі, як наголошують учені, суди не тільки відновлюють порушені трудові права, але водночас виявляють причини й умови цих порушень, проводять профілактичну роботу для запобігання їм і усунення тих, що наявні. Суд може вносити подання до державних органів, громадських організацій і посадових осіб про усунення порушень закону, причин і умов, що призводять до порушення трудових прав працівників або обмеження прав власника, або уповноваженого ним органу [10, с. 33].

Авторський колектив підручника «Трудове право України» за загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка та В.П. Мельника стверджує, що аналіз трудового законодавства та законопроектної роботи в даній сфері дозволяє констатувати, що його положення, які стосуються врегулювання трудових спорів (конфліктів), потребують системного доопрацювання через забезпечення більш чітких, прозорих і доступних процедур [16, с. 409], що також можна розглядати як одну з переваг судового вирішення індивідуальних трудових спорів і конфліктів у трудових правовідносинах взагалі.

**Висновки.** Отже, з аналізу наведених положень випливає, що вирішення індивідуальних трудових спорів у суді можна розглядати як регламентований національним законодавством порядок розгляду судами відповідно до їхньої компетенції індивідуального трудового спору з подальшим постановленням законного й обґрунтованого рішення по суті такого розгляду. Значення вирішення індивідуальних трудових спорів у судах полягає в кількох, пов'язаних між собою аспектах. Вирішення індивідуальних трудових спорів у судах є більш ефективним порівняно з позасудовим порядком, механізмом захисту прав, свобод та інтересів особи в трудових правовідносинах, що пов'язано із чіткою законодавчою регламентацією такого порядку; з незалежністю органів судової влади від інших гілок влади, а також суб'єктів трудових правовідносин, у межах яких виник індивідуальний трудовий спір; із закріпленням на законодавчому рівні обов'язку суду дослідити докази на предмет їх належності та допустимості, зробити це в чітко встановлені строки, повно, об'єктивно та неупереджено; з формуванням судової практики щодо вирішення індивідуальних трудових спорів; з покладанням судом на компетентних суб'єктів обов'язку щодо поновлення порушених прав, свобод та інтересів особи, що мали місце в межах відповідних трудових відносин; з фіксуванням причин та умов, які сприяли порушенню зазначених прав, свобод та інтересів, здійсненням роботи, спрямованої на недопущення виникнення таких випадків у майбутньому, та багато інших.

**Список використаних джерел:**

1. Конституція України: від 28 червня 1996 р. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 2 червня 2016 р. № 1402–VIII. Офіційний вісник України. 2016. № 56.
3. Ільницький О.В. Адміністративно-правові засади вирішення земельних спорів в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Львів, 2010. 234 с.
4. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадян Проценко Раїси Миколаївни, Ярошенко Поліни Петрівни та інших громадян щодо офіційного тлумачення ст. ст. 55, 64, 124 Конституції України (справа за зверненнями жителів міста Жовті Води) від 25 грудня 1997 р. № 9-зп. Офіційний вісник України. 1998. № 1. Ст. 25.
5. Рішення Конституційного Суду України в справі за конституційним поданням Президента України щодо офіційного тлумачення положень ч. ч. 2, 3 ст. 124 Конституції України (справа щодо підвідомчості актів про призначення або звільнення посадових осіб) від 7 травня 2002 р. № 8-рп/2002. Офіційний вісник України. 2002. № 20. Ст. 993.
6. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянки Дзюби Галини Павлівни щодо офіційного тлумачення ч. 2 ст. 55 Конституції України та ст. 248–2 Цивільного процесуального кодексу України (справа громадянки Г.П. Дзюби щодо права на оскарження в суді неправомірних дій посадової особи) від 25 листопада 1997 р. № 6-зп. Офіційний вісник України. 2003. № 28. Ст. 1377.
7. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Товариства з обмеженою відповідальністю «Торговий Дім «Кампус Коттон клуб»» щодо офіційного тлумачення положення ч. 2 ст. 124 Конституції України (справа про досудове врегулювання спорів) від 9 липня 2002 р. № 15-рп/2002. Офіційний вісник України. 2002. № 28. Ст. 1333.
8. Трудове право: підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова. Х.: Право, 2012. 496 с.
9. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2005. 449 с.
10. Трудові спори та порядок їх розгляду: навч. посібн. / П.А. Бущенко, А.М. Слюсар, Н.М. Швець; за заг. ред. В.В. Жернакова. Х.: Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. 110 с.

11. Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя): Закон України від 2 червня 2016 р. № 1401-VIII. Офіційний вісник України. 2016. № 51. Ст. 1799.
12. Пояснювальна записка до проекту закону України «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)» від 26 січня 2016 р. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=57209&pf35401=373303>.
13. Мельник К.Ю., Бабенко А.О. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору: монографія. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. 240 с.
14. Когутич І.І. Теоретичні основи використання криміналістичних знань під час розгляду кримінальних справ у суді: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.09. Львів, 2010. 530 с.
15. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник. Х.: Фірма «Консум», 1998. 480 с.
16. Трудове право України: підручник / за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, переробл. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.