

УДК 349.2

ЧУМАЧЕНКО І.М.

ДОСВІД КРАЇН РОМАНО-ГЕРМАНСЬКОЇ ПРАВОВОЇ СИСТЕМИ У СФЕРІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРОЦЕСУАЛЬНИХ ПРАВОВІДНОСИН І МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ

У статті на основі аналізу наукової літератури розглянуто досвід країн романо-германської правової системи у сфері правового регулювання трудових процесуальних правовідносин і визначено можливості його використання в Україні. Наголошено, що досвід окреслених у статті країн має стати важливим кроком на шляху вдосконалення вітчизняного процесуального трудового законодавства загалом і відповідних правовідносин зокрема.

Ключові слова: *англосаксонська правова система, правове регулювання, процесуальні правовідносини, трудове право.*

В статье на основе анализа научной литературы рассмотрен опыт стран романо-германской правовой системы в сфере правового регулирования трудовых процессуальных правоотношений, определены возможности его использования в Украине. Отмечено, что опыт определенных в статье стран должен стать важным шагом на пути совершенствования отечественного процессуального трудового законодательства вообще и соответствующих правоотношений в частности.

Ключевые слова: *англосаксонская правовая система, правовое регулирование, процессуальные правоотношения, трудовое право.*

In the article, on the basis of the analysis of scientific literature, the experience of the countries of the Romano-Germanic legal system in the field of legal regulation of labor procedural legal relations is considered and the possibilities of its use in Ukraine are determined. It is stressed that the experience outlined in the article of the countries should become an important step towards improving the domestic procedural labor legislation in general and the corresponding legal relations in particular.

Key words: *Anglo-Saxon legal system, legal regulation, procedural legal relations, labor law.*

Вступ. Установи спеціалізованої трудової юстиції, що функціонують за кордоном уже багато років, повністю виправдовують себе, довели на практиці свою необхідність і користь як один із необхідних інститутів соціально-правової інфраструктури, достатню ефективність у вирішенні трудових конфліктів з максимальним урахуванням інтересів сторін спору й усього суспільства й тим самим у забезпеченні соціального миру. Загальновизнана важлива роль установ спеціалізованої трудової юстиції в розвитку трудового права, підвищенні його авторитету, консолідації, досягненні внутрішньої узгодженості, в ліквідації прогалів у правозастосовній практиці, її вдосконаленні. У багатьох країнах рішення трудових судів є джерелом трудового права [5]. Отже, запровадження позитивного зарубіжного досвіду в чинне законодавство України має важливе як теоретичне, так і практичне значення.

Питання зарубіжного досвіду правового регулювання трудових процесуальних правовідносин і можливості в наукових працях розглядали С.В. Омелянчик, Н.А. Плахотіна, С.М. Морозов, В.К. Бабаєва, В.Д. Ткаченко, Л.Л. Богачова, Ю.П. Дмитренко, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, В.К. Бабаєв, В.П. Мельник, В.В. Жернаков, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко й багато інших. Однак, незважаючи на чималу кількість наукових праць, у юридичній літературі відсутнє комплексне дослідження досвіду країн романо-германської правової системи у сфері правового регулювання окреслених правовідносин.

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

Постановка завдання. Саме тому метою статті є розглянути досвід країн романо-германської правової системи у сфері правового регулювання трудових процесуальних правовідносин і можливості його використання в Україні.

Результати дослідження. У країнах континентальної Європи панує романо-германська (або континентальна) правова система та провідну роль під час вирішення певних категорій трудових спорів відіграють саме спеціалізовані суди з трудових справ. Суди розглядають зазвичай як індивідуальні, так і колективні юридичні суперечки й формують процесуальні процедури, притаманні безпосередньо «трудовій юстиції». Спеціалізовані суди для розгляду трудових спорів у різних країнах, незважаючи на те що мають однакову назву, за юрисдикцією, процедурою, складом і повноваженнями дещо відрізняються [1]. Найбільш яскравими представниками спеціалізованої трудової юстиції в Європі є Франція та Німеччина. Вони вважаються модельними зразками для інших країн [2, с. 448].

Так, у Франції суди з трудових справ, які іменуються прюдомінальними судами (від французького «*prud'homme*» – старофранцузької назви людини визнаної мудрості й чесності), діють із 1806 року та розглядають індивідуальні спори між працівником і роботодавцем, що випливають із трудового договору й учнівського договору, а також позови про відшкодування шкоди, заподіяної в результаті нещасних випадків на виробництві [3, с. 75]. Суди з трудових спорів здійснюють свою діяльність на двосторонній паритетній основі. Вони обираються на 5 років. Кандидати висуваються організаціями роботодавців і профспілками. Вибори суддів від кожної зі сторін проходять по окремих виборчих колегіях: для робітників, службовців і підприємців. Право обирати суддів надано особам, які досягли 16 років, а бути обраним у судді – особам, які досягли 21 року, мають французьке громадянство й не позбавлені виборчих прав. Юридична освіта для суддів не потрібна. Функції секретаря суду виконує чиновник, який призначається префектом. Хоча цей чиновник (зазвичай професійний юрист) має дорадчий голос, його вплив на діяльність суду дуже велика [2, с. 448]. Справи в судах із трудових спорів розглядаються спеціалізованими відділами, що створюються для промисловості, торгівлі, сільського господарства, а також для вищих посадових осіб та інших працівників. У складі кожного спеціалізованого бюро діють бюро примирення й судове бюро. У бюро примирення спір розглядається рівною кількістю суддів – представників від обох сторін. Метою розгляду спору в бюро примирення є досягнення угоди між сторонами (одностороння чи взаємна відмова від позову, взаємні поступки). У разі недосягнення примирення справа розглядається в судовому бюро по суті з викликом свідків, оцінюванням доказів тощо. До складу судового бюро входять не менше ніж два судді, кожен із яких представляє одну зі сторін [3, с. 75].

Правила вирішення трудового спору визначаються цивільним процесуальним законом. Водночас, наголошує Н.Б. Болотіна, є низка особливостей: безплатна, прискорена, в основному усна процедура, особлива активність суддів у дослідженні доказів. Засідання судового бюро відкрите. Участь адвоката не є обов'язковою. Працівників може представляти профспілка, делегат персоналу, колеги по роботі, родичі. Особливою рисою процесу в трудових судах є активна участь профспілок, які в прюдомінальній юстиції виконують такі функції: надають юридичну допомогу працівникам і здійснюють їх представництво; вчиняють від імені працівників позови у спорах, пов'язаних із застосуванням і тлумаченням колективних договорів. Вони також можуть утручатися в судовий процес від свого імені в колективних інтересах професії, а також у певних випадках підтримувати індивідуальні вимоги працівників, якщо в індивідуальному спорі зачіпається колективний інтерес. Захищаючи колективний інтерес, профспілка може діяти навіть без спеціального доручення конкретного працівника [4].

Щодо оскарження рішень трудових судів, то законодавством Франції передбачено, що будь-яка зі сторін вправі звернутися протягом одного місяця до апеляційного суду зі скаргою на рішення прюдомінального суду. В апеляційному суді справу розглядають заново професійні судді спеціалізованої соціальної палати. Рішення апеляційного і прюдомінального судів можуть бути оскаржені протягом двох місяців до Касаційного суду в разі порушення закону або перевищення повноважень суду. Індивідуальні трудові спори розглядаються також звичайними цивільними чи адміністративними судами в тих випадках, коли прюдомінальний суд не створено або спір не входить до його юрисдикції [3, с. 76].

Що стосується трудової юстиції Федеративної Республіки Німеччина (далі – ФРН), то в цій країні діє система спеціалізованих судів по трудових справах, що складається із судів трьох інстанцій: судів по трудових справах першої інстанції, які розглядають спори по суті; земельних судів по трудових справах, які розглядають апеляції на рішення судів нижчої інстанції; Феде-

рального суду по трудових справах, що є верхньою судовою інстанцією, яка може змінити або скасувати рішення будь-якого трудового суду. До компетенції трудових судів ФРН належать як індивідуальні, так і колективні трудові спори [2, с. 451–452]. Діяльність трудових судів у Німеччині регламентується Законом про трудові суди 1953 р. (в редакції 1979 р.) з поправками, остання з яких унесена Законом від 5 жовтня 1994 р. Суди з трудових спорів першої та другої інстанції підкоряються міністрам праці відповідних федеральних земель (крім землі Гессен). Діяльність Федерального трудового суду контролюється Федеральним Міністерством праці та соціального порядку Німеччини. Відповідно до закону, трудові суди відповідають за вирішення:

- 1) цивільних правових спорів між сторонами тарифної угоди;
- 2) цивільних правових спорів між сторонами, які мають право на укладення тарифних угод, що виникають у зв'язку з недозволеними діями, коли мова йде про заходи, вжиті з метою страйкової боротьби, або про питання свободи об'єднань;
- 3) цивільних правових спорів між роботодавцями й найманими працівниками, що виникають із трудових відносин; про існування чи неіснування трудових відносин; що виникають із переговорів про вступ до трудових відносин і про їх наслідки; що виникають у зв'язку з недозволеними діями, коли ці дії пов'язані з трудовими відносинами; про документи за трудовим стажем;
- 4) за рішення про визнання права окремих об'єднань працівників і роботодавців щодо укладення тарифних угод [5].

Трудові суди першої інстанції складаються з однієї або більше палат, до складу яких входять професійний суддя, котрий є головою, і два судді – представники працівників і роботодавців. Земельні трудові суди, що мають виключну апеляційну юрисдикцію щодо рішень судів першої інстанції, складаються за таким самим принципом. Рішення земельних трудових судів за певних умов можуть бути оскаржені до Федерального трудового суду, до складу якого входять 10 підрозділів, що називаються сенатами, кожен із яких складається з трьох професійних суддів і двох суддів з боку працівників і роботодавців. Рішення найбільш важливих справ, а також прийняття керівних постанов Федерального трудового суду здійснюється Великим сенатом (який очолює президент Федерального трудового суду), до складу якого також входять голови інших сенатів, крім сенату, головою якого є президент, а також по три судді – члени сенатів з боку працівників і роботодавців [3, с. 76]. Зауважимо, що хоча засідателями і є професійні судді, закон їх прирівнює до таких і наділяє всіма гарантіями, як і професійних суддів.

Що стосується безпосередньо процесу вирішення трудових спорів, то він реалізується, як і у вищезгаданій Франції, за правилами цивільного процесуального законодавства. Однак існує своя специфіка, зокрема, в частині ролі судді у справ. Так, під час вирішення трудових спорів суддя проявляє велику активність, проводить розслідування, неформальні дискусії зі сторонами, здійснює більш широкий розсуд під час оцінювання доказів, що є відомим відходом від принципу змагальності (диспозитивності), властивого цивільному процесу. Розгляд трудового спору в суді характеризується усністю, спрощеною процедурою й відносною швидкістю та дешевизною. Свідки дають усні свідчення в суді, як правило, без присяги [2, с. 454]. Особливістю судів із трудових справ є участь представників працівників і роботодавців у розгляді трудових спорів [3, с. 77]. Адвокати допускаються до розгляду справи без обмеження. Якщо одна сторона представлена адвокатом, суд повинен призначити юриста для представництва іншої сторони. Адвокати допускаються в нижчі трудові суди при ціні позову понад певну суму або за рішенням голови суду, коли цього вимагають інтереси сторін. У трудових судах земель і у Федеральному трудовому суді сторони повинні бути обов'язково представлені адвокатами. Поряд із адвокатами в суді першої інстанції можуть брати участь представники профспілкової або підприємницької організації. У суді другої інстанції наявність адвоката обов'язкова, але функції адвокатів можуть здійснювати представники професійних організацій. У Федеральному суді по трудових справах як представники сторін виступають тільки професійні адвокати [2, с. 454]. Варто також підкреслити, що рішення трудових судів першої інстанції підлягають негайному виконанню, тобто до вступу в законну силу [2, с. 454].

Отже, аналіз досвіду процесу вирішення трудових спорів у провідних європейських країнах свідчить про таке:

- судова форма є основною для вирішення як індивідуальних, так і колективних спорів. Однак не менша увага приділяється й питанням позасудового вирішення суперечок. При цьому якщо в разі судового вирішення правову основу становить закон, то позасудові примирні процедури хоча й передбачаються законом, утім у частині порядку їх реалізації значною мірою орієнтовані на взаємні домовленості сторін спору. Так, у ФРН Законом про конституцію підприємства для мирного вирішення конфліктів передбачено посередництво погоджувального органу, який створюється

на паритетній основі (як правило, по два представники з кожної сторони) на чолі з нейтральним головою, кандидатура якого схвалена обома сторонами. Процедура врегулювання трудового конфлікту за допомогою погоджувального органу законодавством не регулюється. Вирішальна роль у примирному процесі належить голові примирного органу. У процесі примирення він стежить за дотриманням норм чинного законодавства та принципів правосуддя (наприклад, обидві сторони мають право й зобов'язані детально викласти свою точку зору та обґрунтувати свою правоту, заслуховування сторін відбувається в присутності всіх членів примирного органу). За умови недосягнення домовленості між сторонами голова висловлює свою думку, після чого відбувається голосування, спочатку без участі голови. Якщо воно безрезультатне, проводиться повторне голосування, але вже з участю голови. Рішення примирного органу є обов'язковим, якщо сторони заздалегідь домовилися про це, або ж вони погоджуються з рішенням після проведення примирної процедури [6];

- особлива увага приділяється забезпеченню мирного вирішення спору, досягненню консенсусу між його сторонами, навіть у порядку судового вирішення. Г.І. Чанишева, висвітлюючи досвід функціонування трудової юстиції у ФРН, пише, що одним важливим принципом діяльності судів із трудових справ є сприяння досягненню примирення між сторонами. Така вимога закріплюється на законодавчому рівні. Так, Закон ФРН про трудову юстицію 1953 р. зобов'язує суди з трудових справ добиватися примирення сторін на всіх стадіях процесу. Звичайно, справа розпочинається зі спроби примирення сторін, що здійснюється одноосібно головою суду. У процесі примирення голова обговорює зі сторонами сутність розбіжностей і висловлює свою юридично обґрунтовану думку по суті спору, надаючи тим самим сторонам можливість вирішити спірне питання. Це дає змогу значну частину трудових справ (близько 30%) завершити досягненням компромісу, зафіксованим судом. У деяких країнах для цього передбачена спеціальна досудова стадія вирішення трудового спору [3, с. 78];

- спори в судових інстанціях вирішуються колегіально, при цьому головуєчий завжди є професійним суддею;

- судді, які обираються до судової колегії сторонами спору, не є їхніми представниками, а виконують таку саму функцію, що й професійний суддя, і перебувають у тому самому статусі, що й останній, тобто здійснюють відправлення правосуддя, будучи при цьому незалежними та підкорюючись лише закону;

- професійний суддя є одним із ключових учасників процесу, оскільки займає активну позицію в частині забезпечення повноти, всебічності й об'єктивності вирішення справи, як наслідок, установлення істини в ній. І.Я. Кисельов із цього приводу пише, що, хоча формально судові рішення приймаються більшістю голосів, у всіх судових інстанціях вирішальну роль відіграють професійні судді. Вони найбільш активні в судовому процесі. Багато питань на рівні нижчих і земельних трудових судів вирішують одноосібно голови. Саме вони здійснюють процедуру примирення, примусове виконання рішень судів тощо [2, с. 454];

- активна участь держави в особі органів юстиції в забезпеченні трудових судів високопрофесійними кадрами;

- чітко визначені вимоги до представників сторін спору, залежно від рівня судової інстанції, де вирішується трудовий спір.

Висновки. Підсумовуючи вищевикладене, можемо з упевненістю констатувати, що навіть у провідних країнах світу, таких, що досягли найвищих результатів у розбудові інститутів демократії, правової держави та громадянського суспільства, не запроваджено як самостійну правову галузь трудове процесуальне право. Однак аналіз механізму вирішення в них трудових спорів яскраво свідчить про те, що вони досягли чималих результатів у цій сфері. Запозичення такого досвіду Україною має стати важливим кроком на шляху вдосконалення вітчизняного процесуального трудового законодавства та відповідних правовідносин. Окрему увагу, на наше переконання, варто приділити таким моментам:

- створенню спеціалізованих трудових судів;

- забезпеченню судової форми вирішення не лише для індивідуальних, а й для колективних трудових спорів. Для вирішення колективного трудового спору вбачається за доцільне встановити обов'язково як перший етап його розв'язання позасудову процедуру, якщо остання виявиться неефективною – звернення до суду.

- чіткому визначенню процесуального статусу сторін спору, а також їхніх представників;

- забезпеченню оперативності і простоти процедури судового вирішення трудового спору;

- пріоритету мирного вирішення трудового спору, тобто шляхом досягнення сторонами взаємних погоджень і компромісів, незалежно від форми і стадії його розгляду.

Список використаних джерел:

1. Слісаренко Я.А. Порівняльно-правовий аналіз діяльності комісії по трудових спорах. Право і суспільство. 2014. № 2. С. 88–95. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pis_2014_2_17.
2. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. Москва: Эксмо, 2005. 608 с.
3. Чанишева Г.І. Спеціалізована трудова юстиція у країнах Європи: досвід для України. Вісник Вищої ради юстиції. 2010. № 2. С. 75–82.
4. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. 5-те вид., перероб. і доп. Київ: Знання, 2008. 860 с. URL: https://pidruchniki.com/1749011058283/pravo/diyalnist_spetsializovanih_trudovih_sudiv_zarubizhnih_krayinah.
5. Оробец В.М. Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт и российское законодательство. Журнал российского права. Москва: Норма, 2003. № 9. С. 96–107. URL: <https://www.lawmix.ru/comm/3697>.
6. Гірник А.М. Основи конфліктології. Київ: Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2010. 222 с. URL: https://pidruchniki.com/17910211/psihologiya/zarubizhniy_dosvid_zalagodzhennya_trudovih_konfliktiv_dopomogoyu_primirnih_arbitrazhniy_protседur.

УДК 349.24

ШРАМКО О.В.

БЕЗПЕЧНІ І ЗДОРОВІ УМОВИ ПРАЦІ – КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО ПРАЦІВНИКА

Стаття присвячена одному зі значимих трудових прав працівників – праву на безпечні і здорові умови праці. Зроблено висновок, що гарантування безпечних і здорових умов праці, запобігання професійним захворюванням і виробничому травматизму, ліквідація шкідливих виробничих факторів – першочергові завдання держави. Зазначено, що право на безпечні і здорові умови праці реалізується шляхом її охорони як системи забезпечення безпеки життя і здоров'я працівників у процесі трудової діяльності. Для реалізації права працюючих на охорону праці держава здійснює державне управління в галузі охорони праці, нагляд і контроль за дотриманням законодавства про охорону праці й установлює відповідальність за порушення законодавства в цій царині.

Ключові слова: працівник, роботодавець, держава, трудові права, безпечні і здорові умови праці.

Статья посвящена одному из значимых трудовых прав работников – праву на безопасные и здоровые условия труда. Сделан вывод, что обеспечение безопасных и здоровых условий труда, предупреждение профессиональных заболеваний и производственного травматизма, ликвидация вредных производственных факторов – первоочередные задачи государства. Отмечено, что право на безопасные и здоровые условия труда реализуется путем его охраны как системы обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Для реализации права работающих на охрану труда государство осуществляет государственное управление в области охраны труда, надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда и устанавливает ответственность за нарушение законодательства в этой области.

Ключевые слова: работник, работодатель, государство, трудовые права, безопасные и здоровые условия труда.