

УДК 331.109

В.О. КАБАНЕЦЬ, Харківський національний університет внутрішніх справ

ПРИНЦИПИ ІНСТИТУТУ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Ключові слова: трудові спори

Принципи на, яких базується розгляд і вирішення трудових спорів, були неодноразово предметом дослідження фахівців в галузі трудового права, а саме: В.С. Венедіктова, К.Н. Гусова, В.В. Жернакова, В.В. Лазора, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, В.Н. Толкунової. Метою статті є розробка адекватної реаліям сьогодення системи принципів інституту трудових спорів. Запропонована система характеризується певною новизною та відрізняється від існуючих.

Як відомо, в межах будь-якої галузі права існують інститути права, які регулюють певну групу суспільних відносин, яка характеризується певною однорідністю. Як зазначається в юридичній літературі правовий інститут являє собою відособлений блок галузі права, якому властиві: а) однорідність фактичного змісту - кожен інститут призначений для регулювання самостійної, відносно відособленої групи відносин або окремих вчинків, дій людей; б) юридична єдність правових норм. Норми, що входять у правовий інститут, утворюють єдиний комплекс, виражаються в загальних положеннях, правових принципах, специфічних правових поняттях, що створює особливий, властивий для даного виду відносин, правовий режим регулювання; в) нормативна відособленість, тобто відокремлення утворюючих правовий інститут норм у главах, розділах, частинах, інших структурних частинах закону або іншого нормативно-правового акту; г) повнота регульованих відносин. Інститут права включає такий набір норм (дефінітивних, уповноважених, забороняючих та ін.), який покликаний забезпечувати безпробільність регульованих їм відносин [1, с.113].

У силу цих властивостей всякий інститут

права виконує властиву тільки йому регулятивну задачу і не входить у колізію з іншими структурними елементами системи права. Інститути права базуються як на загально-правових та галузевих принципах, так і на принципах, які виражають найбільш істотні риси змісту конкретного інституту права. Так, інституту трудових спорів притаманні специфічні принципи, які виражають його найбільш істотні риси та є основою порядку вирішення трудових спорів. Принципи трудового права і принципи розгляду та вирішення трудових спорів співвідносяться як загальне і окреме. Як зазначав, Д.А. Керімов, у праві не може бути загального без окремого і навпаки. Вони органічно пов'язані і обумовлені один одним. Кожне окреме правове явище містить в собі передумови, сторони, риси того, що утворює загальну сутність усіх правових явищ. Ці передумови, сторони, риси явно або неявно пов'язані поміж собою й у складній єдності складають сутність права. Ось чому неможливо пізнати сутність права, не виявивши тих основних ознак, характерних рис правових явищ, які властиві усій їх сукупності. І навпаки, внутрішня сутність, призначення й роль кожного окремого правового явища, закономірності його виникнення, розвитку чи відмирання можуть бути плідно досліджені лише на підставі загальної сутності права [2, с.206].

Під принципами розгляду та вирішення трудових спорів ми розуміємо керівні положення, на базі яких здійснюється розгляд та вирішення трудових спорів.

Серед вчених немає одностайності у визначенні кількості принципів, які входять в систему принципів інституту трудових спорів. Так, В.Н. Толкунова до принципів розгляду трудових спорів відносила: 1) демократизм, тобто участь широких мас трудівників у вирішенні спору; 2) безоплатність, доступність та зручність звернення в юрисдикційні органи з трудовим спором; 3) законність, гласність, об'єктивність та повнота вивчення доказів по трудовим спорам; 4) бистрота вирішення трудового спору; 5) забез-

печення реального виконання рішення по трудовому спору, поновлення порушених трудових прав [3, с.25-26]

В цілому підтримуючи вищезазначену точку зору щодо принципів розгляду трудових спорів В.В. Лазор доповнює їх перелік принципом соціального партнерства. “З принципу демократизму логічно випливає самостійний, новий принцип вирішення трудових спорів і конфліктів – принцип соціального партнерства” [4, с.31].

На наш погляд, виділяти принцип соціального партнерства в якості принципу розгляду трудових спорів є недоцільним, оскільки даний принцип є принципом трудового права, про що, наприклад, свідчать праці П.Д. Пилипенка [5, с.45] та В.В. Жернакова [6, с.21]. Як зазначає П.Д. Пилипенко, соціальне партнерство як явище і як принцип трудового права є новим для вітчизняної правової системи на відміну від правових систем у країнах з розвинутою ринковою економікою. Світовий досвід показує, що одним з найефективніших чинників урегулювання соціальних протиріч є інститут соціального партнерства, основною метою якого передбачається врегулювання та вирішення конфліктів, збалансування соціально-економічних інтересів працівників і підприємців [5, с.51].

Також вважаємо недоцільним включати до принципів розгляду трудових спорів принцип законності, оскільки даний принцип взагалі належить до загальноправових, про що свідчать праці М.І. Матузова, О.В. Малько [7, с.84], В.М. Корельського, В.Д. Перевалова [8, с.242], О.Ф. Скакун [9, с.225], В.Н. Хропанюка [10, с.218]. Як зазначає О.Ф. Скакун, принцип законності виражається у вимогах: а) якості нормативно-правових актів, несуперечності їх один одному (між ними має бути ієрархічна субординація залежно від юридичної сили); б) суворого додержання та виконання юридичних норм, правових приписів усіма суб'єктами - громадянами, їх громадськими та некомерційними організаціями, посадовими особами, державними органами. Передбачає також недопус-

тимість зловживання суб'єктивним правом; в) невідворотної відповідальності за вину громадян і посадових осіб [9, с.225]. Першоджерелом даного принципу в національному законодавстві є Конституція України. Так, ст.8. Конституції України зазначає, що в Україні визнається і діє принцип верховенства права, а ст.19 – що органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України.

У демократичному суспільстві законність спрямована на соціальні потреби та інтереси. Тобто, критеріальним значенням для оцінки ефективності й дієспроможності норм права є те, якою мірою закони враховують інтереси суспільства, служать народу, виражають його потреби й ціннісні вподобання. У зв'язку з цим В.М. Гарашук пропонує розрізняти «за глибинною сутністю» законність демократичну і формальну. Перша формується передовою соціальною думкою і реально виконується в тих чи інших державах. Інша знаходить лише своє зовнішнє відображення у законодавстві та не підкріплена практичними діями з боку держави щодо забезпечення прав і свобод фізичних і юридичних осіб [11, с.108].

Принцип демократизму, тобто участі широких мас працівників у вирішенні спору також, на наш погляд, не є визначальним для цього інституту трудового права, оскільки він є похідним від принципу демократизму, який належить до загальноправових принципів. Як зазначається в літературі, принцип демократизму знаходить свій прояв у тому, що право та законодавство виражають волю народу, волю всіх і кожного, формуються через форми народовладдя: безпосередню та представницьку демократію [9, с.225]. А В.І. Прокопенко та В.С. Венедіктов до принципів трудового права відносять принцип участі трудових колективів і профспілок в діяльності підприємств, зокрема В.І. Прокопенко зазначає: “Контрольні функції за додержан-

ням законодавства про працю трудовий колектив здійснює й за допомогою комісії по трудових спорах. Відповідно до ст.223 КЗпП трудові колективи підприємств, установ, організацій з числом працюючих не менш як 15 чоловік на загальних зборах чи конференціях обирають комісії по трудових спорах, які є первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах. Комісія в усіх випадках повинна вирішити спір по суті, виконання її рішення забезпечується примусовою силою держави через судового виконавця (ст.230 КЗпП)” [12, с.54].

У той же час вважаємо за потрібне доповнити перелік принципів розгляду трудових спорів принципом - змагальність сторін трудового спору. Так, сторони трудового спору мають протилежні інтереси та намагаються довести свою правоту під час його вирішення. Принцип змагальності визначає можливості й обов’язок сторін по доведенню підстав заявлених вимог, по відстоюванню своєї правової позиції. Суд та інший орган, який розглядає трудовий спір, при цьому повинний незалежно, об’єктивно і неупереджено керувати процесом, роз’яснити особам, що беруть участь у ньому, їх права й обов’язки, сприяти їм у реалізації їхніх прав. “Задача судді - не збирати за бездіяльні сторони докази, а створити умови для повного і всебічного дослідження доказового матеріалу, встановлення фактичних обставин справи” [13, с.49].

Одним з принципів діяльності трудового арбітражу, який закріплено в п.1.6. Положення про трудовий арбітраж, затвердженого наказом Національної служби посередництва і примирення № 91 від 23.06.2004 р., є змагальність сторін та свобода в наданні ними в трудовому арбітражі своїх доказів і у доведенні перед трудовим арбітражем їх переконливості. А п.3.16. цього положення встановлює, що трудовий арбітраж під час своєї роботи зобов’язаний забезпечити дотримання принципу змагальності сторін колективного трудового спору (конфлікту) та свободи в наданні ними своїх доказів і у до-

веденні їх переконливості. Обов’язок доказування покладається на сторони колективного трудового спору (конфлікту): кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень. Трудовий арбітраж надає допомогу сторонам колективного трудового спору (конфлікту) у збиранні доказів. Виявляючи активність у доказовій сфері, трудовий арбітраж повинен виходити з інтересів вирішення колективного трудового спору (конфлікту) з використанням всіх можливостей, не заборонених законодавством [14].

Також слід відмітити такий принцип, як принцип рівності сторін трудового спору. Він витікає із загальноправового принципу рівності. З огляду на це ми не вводимо його в перелік принципів розгляду трудового спору, однак у зв’язку з його значенням для належного вирішення трудових спорів розглянемо його детальніше. Так, згідно ст.24 Конституції України громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Згідно ст.129 Конституції України однією з основних засад судочинства є: рівність усіх учасників судового процесу перед законом і судом. Кодекс законів про працю встановлює, що Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин (ст.2-1); будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній

спільці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається (ст.22). Цивільно-процесуальний кодекс України встановлює, що суд зобов'язаний поважати честь і гідність усіх учасників цивільного процесу і здійснювати правосуддя на засадах їх рівності 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 (ст.5); сторони та інші особи, які беруть участь у справі, мають рівні права щодо подання доказів, їх дослідження та доведення перед судом їх переконливості (ст.10).

П.3.3 Положення про трудовий арбітраж, затвердженого наказом Національної служби посередництва і примирення за № 91 від 23.06.2004 р. закріплює, що сторони колективного трудового спору під час розгляду колективного трудового спору (конфлікту) мають рівні права. Наявність права та необхідність його захисту можуть бути виявлені лише в результаті розгляду спору трудовим арбітражем, а сторонам колективного трудового спору (конфлікту) мають бути надані рівні можливості у відстоюванні своєї правоти. Трудовий арбітраж зобов'язаний забезпечити рівність можливостей сторін колективного трудового спору (конфлікту) у доказовій діяльності.

Виходячи з цього сутність загальноправового принципу рівності відносно розгляду трудових спорів означає, що у випадку виникнення трудового спору його сторони не мають ніяких особливих переваг на будь-якій його стадії.

Таким чином, ми вважаємо, що принципами розгляду та вирішення трудових спорів є принципи: безплатності та доступності; гласності розгляду трудового спору; об'єктивності вирішення трудового спору; всебічності і повноти дослідження обставин справи; змагальності сторін трудового спору; швидкості вирішення трудових спорів.

Безплатність та доступність. Сутність

цього принципу полягає в тому, що працівник не несе жодних матеріальних витрат під час звернення до будь-якого юрисдикційного органу щодо вирішення трудового спору. Комісії по трудових спорах розташовуються на підприємстві де працює працівник, а місцеві суди у районі мешкання або місця роботи. Все це дозволяє говорити про безплатність і доступність захисту трудових прав.

Гласність розгляду трудового спору. Даний принцип означає відкритість розгляду трудових спорів. Так, засідання КТС і суду по трудових спорам проводиться відкрито. Цей принцип затверджений п.7 ст.129 Конституції України, ст.6 Цивільно-процесуального кодексу України, також він знаходить своє вираження і в інших законодавчих та підзаконних нормативно-правових актах. Так, згідно п.1.6 Положення про трудовий арбітраж, трудовий арбітраж утворюється і здійснює свою діяльність на основі принципів гласності та відкритого розгляду справ, за винятком випадків, коли це суперечить інтересам охорони державної або іншої захищеної законом таємниці, або коли є обґрунтовані заперечення однієї із сторін.

Як зазначають В.А. Мусин, Н.А. Чечина, Д.М. Чечот, у залежності від кола осіб, що можуть бути ознайомлені з діяльністю судів, розрізняють гласність для сторін і інших осіб, що беруть участь у справі - гласність у вузькому змісті слова, і гласність для народу або публічність. Гласність у широкому змісті слова або публічність має самостійне значення і полягає: у праві присутності сторонніх осіб у залі судового засідання для ознайомлення зі всім, що відбувається, тобто, судочинство повинне протікати при наявності певної аудиторії, глядачів, публіки. Не менш важливим проявом цього принципу є право розміщення детальних, грамотних і об'єктивних звітів про судовий розгляд у пресі. У сучасних умовах, з розвитком засобів масової інформації з принципу гласності впливає право вільно вести кіно- і відеозйомку всього судового засідання, що відбувається в залах, а також вести магнітофон-

ний запис [15, с.42].

Об'єктивність вирішення трудових спорів. Цей принцип означає те, що всі органи, які вирішують трудові спори повинні об'єктивно тобто неупереджено підходити до оцінки доказів, які надають конфліктуючі сторони, та виносити рішення керуючись законодавством та на основі дослідження всіх обставин справи. Для гарантування цього принципу державою встановлені правила щодо відводу певних суб'єктів розгляду трудових спорів. Так, у КТС і суді будь-яка з конфліктуючих сторін, може заявити мотивований відвід кожному з їхніх членів, якщо сумнівається в його об'єктивності. Згідно п.2.6 Положення про трудовий арбітраж, член трудового арбітражу не може брати участі у розгляді справи, а після його призначення підлягає відводу чи самовідводу: якщо він особисто чи опосередковано заінтересований у результаті розгляду справи; якщо він є родичем однієї із сторін або інших осіб, які беруть участь у справі, або перебуває з цими особами чи сторонами в особливих стосунках; на його прохання або за спільним рішенням сторін; у разі встановлення стороною обставин, які дають їй підстави вважати упередженим або не об'єктивним ставлення члена трудового арбітражу до справи, про яке сторона дізналася після його призначення; якщо член трудового арбітражу бере участь у вирішенні спору, який прямо чи опосередковано пов'язаний з виконанням ним службових повноважень, наданих державою.

Всебічність і повнота дослідження обставин справи. Сутність даного принципу полягає в тому, що усі органи, що розглядають трудові спори, зобов'язані всебічно і повно досліджувати матеріали справи, витребувати при необхідності додаткові докази, викликати свідків, запрошувати експертів. Саме на такому розгляді справ наголошував і Пленум Верховного Суду України у постановках "Про практику розгляду судами трудових спорів" від 6.11.1992 р., № 9 та "Про судову практику в справах про відшкодуван-

ня шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками" від 29.12.1992 р., №14. Як показує судова практика, багато рішень судів по трудовим справам скасовуються вищестоящим судом через неповноту дослідження матеріалів у справі (не витребування судом важливих документів у справі, не з'ясування значимих обставин у справі чи через неправильне застосування норм права). А це значно затягує вирішення спору і відновлення порушеного трудового права, чим порушується і принцип швидкості вирішення спору.

Швидкість вирішення трудових спорів. Цей принцип означає те що розгляд та вирішення трудових спорів здійснюється в більш короткі процесуальні і позовні строки. Так, дослідник порядку вирішення трудових спорів в закордонних країнах Л.А. Сілін зазначає, що судочинство в трудовій юстиції на Заході відрізняється від звичайних цивільних процесів більшою гнучкістю й оперативністю судових процедур, включаючи допустимість доказів. У цілому трудовий процес носить менш протокольний характер у порівнянні з цивільним і дозволяє конфліктуючим сторонам прибігати до неформальних доказів у демонстрації своєї правоти. Прийняте судом рішення в багатьох випадках набирає сили негайно після його винесення, як це має місце у Німеччині, Великобританії і Норвегії. Зміст і форми рішень різні в різних країнах. Якщо у Великобританії, Норвегії й Ізраїлі уникають тривалих дискусій, а судові рішення носять стиснутий характер (у середньому три-чотири сторінки машинописного тексту), то у Німеччині, Франції, Швеції й у ряді інших країн вони мають більш об'ємний вид, тому що містять фактичні обставини справи, позови сторін, їхні головні аргументи, посилання на діючі правила й обґрунтування рішення [16, с.50]. На думку західних фахівців, оперативність вирішення спорів в сфері праці і соціального забезпечення має для більшості трудящих більш важливе значення, чим при розгляді інших цивільних позовів, особливо тоді, коли мова йде про зві-

льнення і страйки. Звідси загальна турбота про прискорений розгляд трудових спорів, що знаходить своє вираження в організації спеціалізованих судів, з одного боку, і у встановленні більш оперативного судочинства, з іншого.

ЛІТЕРАТУРА

1. Общая теория права и государства /Под ред. В.В. Лазарева. –М.: Юристъ, 2001. –520 с.
2. Теория государства и права /Под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. –М.: Юрист, 1997. –672 с.
3. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения: Учебное пособие. –М.: Юристъ, 1996. –208 с.
4. Лазор В.В. Проблемы правового регулирования трудовых спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: Автореф. дис... докт. юрид. наук: 12.00.05. –Київ, 2005. –42 с.
5. Трудове право України: Навчальний посібник /За ред. П.Д. Пилюпенка. –К.: Видавничий Дім “Ін Юре”, 2003. –536 с.
6. Трудовое право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие /Под ред. Жернакова В.В. –Х.: “Одиссей”, 2000. –624 с.
7. Теория государства и права: Курс лекций /Под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько.

–М.: Юристъ, 2001. –776 с.

8. Теория государства и права: Учебник /Под ред. В.М. Корельского и В.Д. Перевалова. –М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М), 2002. –616 с.

9. Скакун О.Ф. Теория государства и права. –Х.: Консум, 2000. –704 с.

10. Хропанюк В.Н. Теория государства и права /Под ред. В.Г. Стрекозова. –М.: Интерстиль, 2000. –377 с.

11. Паращук В.М. Сутність, принципи та гарантії законності // Проблеми законності. –2000. -Вип.42. –С.106-112.

12. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. –Х.: Фірма “Консум”, 1998. –480 с.

13. Гражданский процесс России: Учебник /Под ред. М.А. Вилкут. –М.: Юристъ, 2004. –459 с.

14. Наказ Національної служби посередництва і примирення “Про затвердження Положення про трудовий арбітраж” від 23.06.2004 р., № 91.

15. Гражданский процесс: Учебник /Под ред. В.А. Мусина, Н.А. Чечиной, Д.М. Чечота. –М.: “ПРОСПЕКТ”, 1998. –480 с.

16. Силин Л.А. Формы и методы разрешения трудовых спорів и конфликтов в зарубежных странах // Труд за рубежом. –1993. -№ 1. –С.43-58.

Кабанець В.О. Принципи інституту трудових спорів // Форум права. -2006. -№ 3. – С.61-66 [Електронний ресурс]. –Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2006-3/06kvoits.pdf>

На основі аналізу норм національного законодавства, яке регулює розгляд і вирішення трудових спорів, відповідних праць вчених-трудоуників, запропоновано власну систему принципів інституту трудових спорів.

Кабанець В.О. Принципы института трудовых спорів

На основе анализа норм национального законодательства, которое регулирует рассмотрение и решения трудовых спорів, соответствующих работ ученых-трудоуников, предложена собственная система принципов института трудовых спорів.

Kabanets' V.O. Principles of institute of labor disputes

On the basis of the analysis norms to national legislation which adjusts consideration and decisions of the labor disputes, appropriate works of scientists-labor the own system for principles of institute in disputes is offered.