

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ У СУДОВОМУ ПОРЯДКУ ТА МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ

FOREIGN EXPERIENCE IN RESOLVING LABOR DISPUTES IN COURT AND THE POSSIBILITY OF ITS USE IN UKRAINE

Мельник В.В., старший викладач кафедри правового забезпечення господарської діяльності факультету № 6

Харківський національний університет внутрішніх справ

У статті, на основі аналізу наукової літератури, досліджено закордонний досвід вирішення трудових спорів у судовому порядку та визначено можливості його використання в Україні. Обґрунтовано, що сьогодні українське законодавство, яке визначає правові засади вирішення трудових спорів у судовому порядку, значно відстає від аналогічного законодавства провідних країн Європи та світу, беззаперечно, негативним чином відбивається на якості захисту трудових прав працівників. Наголошено, що для реалізації гарантій особам надано право подавати позови, пов'язані з питаннями зайнятості. Кримінальний процесуальний кодекс дозволяє працівнику, який не має адвоката або юридичного радника, подавати позовні й інші засоби правового захисту за допомогою усних аргументів. Це виняток із загального правила використання письмової форми в судовому процесі. Визначено, що діяльність трудових судів у більшості цих держав побудована на принципах тристороннього співробітництва. Судові справи розглядає колегія у складі професійного судді і двох непрофесійних суддів, висунутих професійними спілками й організаціями роботодавців. Такий склад суду покликаний забезпечити всебічний неупереджений розгляд спору й ухвалення справедливого рішення. Велике значення має і те, що трудові суди можуть забезпечити кваліфікований розгляд справи, оскільки професійні судді таких судів – юристи, що спеціалізуються в області трудового права, а непрофесійні судді – практики, добре орієнтовані в питаннях праці і трудових відносин. Зроблено висновок, що з метою імплементації закордонного досвіду вирішення трудових спорів у судовому порядку в Україні необхідно: по-перше, створити в Україні трудові суди, які б розглядали виключно справи, пов'язані з порушенням трудового законодавства. Створенню судів має передувати ухвалення цілої низки нормативно-правових актів, внесення змін до вже чинних; по-друге, необхідно сконцентрувати увагу на розробленні ефективної системи примирення сторін трудового спору, що: 1) дозволило б зменшити навантаження на суддів, отже, сприяло б покращенню якості їх роботи; 2) прискорило вирішення трудового спору.

Ключові слова: зарубіжний досвід, трудові спори, судовий порядок, законодавство, трудові суди, удосконалення.

In the article, based on the analysis of scientific literature, the foreign experience of resolving labor disputes in court is investigated and the possibilities of its use in Ukraine are determined. It is substantiated that today the Ukrainian legislation defining the legal basis for the settlement of labor disputes by court is far behind the similar legislation of the leading countries of Europe and the world, which undoubtedly negatively affects the quality of protection of workers' labor rights. It is emphasized that in order to realize the guarantees, individuals have the right to file claims related to employment issues. The CCP allows an employee who does not have a lawyer or legal adviser to file lawsuits and other remedies through oral argument. This is an exception to the general rule of using writing in litigation. It is determined that the activity of labor courts in most of these states is based on the principles of tripartite cooperation. The court is heard by a panel consisting of a professional judge and two lay judges nominated by trade unions and employers' organizations. Such a court is intended to ensure a thorough and impartial consideration of the dispute and a fair decision. Of great importance is the fact that labor courts can provide a qualified hearing of the case, since the professional judges of such courts are lawyers specializing in labor law, and non-professional judges are practitioners well-versed in matters of labor and labor relations. It is concluded that in order to implement the foreign experience of resolving labor disputes in court in Ukraine, it is necessary: firstly, to create in Ukraine labor courts that would exclusively deal with cases related to violation of labor law. The establishment of courts should be preceded by the adoption of a number of legal acts and amendments to existing ones; secondly, it is necessary to focus on developing an effective system of reconciliation between the parties to a labor dispute, which: 1) would reduce the burden on judges and, as a result, improve the quality of their work; 2) accelerated the resolution of the labor dispute.

Key words: foreign experience, labor disputes, court procedure, legislation, labor courts, improvements.

Постановка проблеми. Сьогодні не викликає жодних сумнівів, що українське законодавство, яке спрямовано на врегулювання питання вирішення трудових спорів у судовому порядку, потребує вдосконалення. Однак для вирішення нагальних проблем в зазначеній сфері особливої актуальності набувають дослідження, присвячені розгляду закордонного досвіду вирішення трудових спорів у судовому порядку. Зазначене насамперед пояснюється тим, що в багатьох країнах Європи та світу вже давно працюють спеціалізовані суди із трудових справ, які відіграють провідну роль у вирішенні індивідуальних і колективних трудових спорів, забезпечуючи водночас максимальне врахування інтересів учасників трудових правовідносин.

Стан дослідження. Окремі проблемні питання щодо вирішення трудових спорів у судовому порядку у своїх наукових дослідженнях розглядали: М. Александров, В. Костюк, Р. Лівшиц, С. Лукаш, Л. Могілевський, О. Обушенко, Є. Подорожній, П. Пилипенко, О. Ярошенко, В. Венедіктов, С. Венедіктов, С. Вишневецька, В. Нікітінський, О. Процевський, А. Подорожній та багато інших. Однак, незважаючи на чималу кількість наукових праць, в юридичній літературі відсутні комплексні доктринальні розробки, присвячені вдосконаленню інсти-

туту вирішення трудових спорів у судовому порядку, зокрема шляхом дослідження позитивного закордонного досвіду в цій сфері.

Саме тому **мета статті** – дослідити закордонний досвід вирішення трудових спорів у судовому порядку, визначити можливості його використання в Україні.

Виклад основного матеріалу. Передусім, на нашу думку, варто розглянути досвід Німеччини, адже саме в цій країні законодавцем приділяється особлива увага питанню захисту трудових прав працівників. Крім того, на відміну від більшості європейських держав, саме в Німеччині існує цілком автономна система трудових судів. Зазначимо, що оскільки Німеччина – член Європейського Союзу (далі – ЄС), німецьке трудове законодавство перебуває під значним впливом права ЄС, адже німецьке законодавство та судова практика повинні узгоджуватися з регламентами та директивами ЄС, а також інтерпретаціями названих актів Європейським судом справедливості. Захист трудових прав у Німеччині здійснюється за чіткою врегульованими федеральними правилами судочинства, зокрема Актом трудового суду (Arbeitsgerichtsgesetz – ArbGG) [1, с. 43]. До компетенції Суду входить заповнення прогалін у законодавстві, тому роль судових

рішень у захисті трудових прав у Німеччині досить значна [1, с. 43]. Для вирішення трудових спорів у Федеративній Республіці Німеччина (далі – ФРН) створено вертикаль трудових, земельних трудових судів і Федеральний трудовий суд, які розглядають спори між наймодавцями й робітниками з питань оплати праці, надання відпусток, звільнення з роботи, а також конфлікти між профспілками й об'єднаннями підприємців. Федеральний трудовий суд діє у складі 5 сенатів, колегіально розглядаючи касаційні скарги у складі трьох фахових і двох «почесних суддів». У кожній із земель є один суд землі із трудових справ, а в Північному Рейні-Вестфалії, зважаючи на насиченість цієї федеральної землі промисловими підприємствами, їх створено два. У трудових судах утворюються колегії у складі одного фахового судді і двох «почесних суддів», які представляють інтереси працівників та роботодавців. Земельні трудові суди мають повноваження апеляційної інстанції, що переглядає рішення трудових судів, які вирішують усі трудові конфлікти [2, с. 14].

У 2016 р. приблизно 60% трудових позовів, поданих до німецьких трудових судів першої інстанції, було вирішено саме в судовому порядку. Цей показник став найбільшим із того часу, як у країні було зроблено акцент на процесах примирення учасників трудового спору, адже протягом майже тринадцяти років на державні органи та суди покладался обов'язок мирного врегулювання кожної справи перед тим, як розпочати судові вирішення трудового спору. Отже, беззаперечно, досвід Німеччини є цікавим не лише для України, а й для багатьох інших країн Європи та світу, адже в цій державі створено абсолютно автономну систему трудових судів, які мають широку юрисдикцію під час вирішення трудових спорів. Цими судами розглядаються як індивідуальні, так і колективні трудові спори. Крім того, варто зазначити важливу особливість судового розгляду трудових справ у ФРН, яка полягає в його спрямованості на пошук компромісу між учасниками трудового спору.

Наступна країна, якій ми приділимо увагу, – Франція. Досвід цієї держави викликає особливий інтерес, оскільки: по-перше, саме у Франції ухвалено перші трудові кодекси, які стали інструментом захисту найманих працівників, і в цьому було їхнє соціальне призначення; по-друге, трудове законодавство України та Франції є дещо схожим. Зазначимо, що у Франції спеціалізовані суди із трудових спорів функціонують з 1806 р., тобто вже понад триста років, що є досить поважним терміном. У Франції такі суди мають особливу назву – «прюдомальні ради», що походить від «prud'homme» – старофранцузької назви людини визнаної мудрості й чесності [3]. Для розгляду справи у прюдомальному суді необхідне дотримання таких умов: існування трудового договору; підставою для подання до суду є невиконання трудового договору однією зі сторін; трудовий спір повинен мати індивідуальний характер. Це означає, що позивач особисто вважає себе потерпілою стороною. Інші працівники того ж підприємства не можуть подати скаргу до прюдомального суду із солідарності; конкретний прюдомальний суд має право розглядати скаргу, якщо виконується умова його територіальної і професійної компетенції. Прюдомальний суд приймає до розгляду справи із трудових спорів індивідуального характеру (у межах територіальної і професійної компетенції) і тільки за наявності трудового договору [4].

Порядок розгляду скарг прюдомальним судом можна представити так:

1) процедура примирення, яка зазвичай проходить у закритому режимі. До складу бюро примирення входять два члени (представники роботодавців і працівників). Вони намагаються досягти мирової угоди. Позивач і відповідач зобов'язані бути особисто присутніми під час процедури примирення. Проте сторони, що сперечаються, можуть удатися до допомоги адвоката, представни-

ків профспілки, персоналу підприємства, колег по роботі. Таким чином, зазвичай справа передається на наступний етап – етап судової процедури [4]. Варто зазначити, що процедури примирення є успішними приблизно у 10% випадків;

2) судова процедура, яка, у свою чергу, проходить у відкритому режимі. До складу судового бюро входять щонайменше чотири члени (два представники роботодавців і два представники працівників). Сторони можуть бути представлені довіреними особами і вдатися до допомоги адвокатів, представників профспілки тощо. Очікування судової процедури може бути дуже довгим, оскільки до прюдомальних судів надходить багато скарг. Якщо штраф, який та чи інша сторона повинна виплатити, не перевищує суми, що фіксується щорічно спеціальним декретом, то рішення суду вважається остаточним і оскарженню не підлягає. До процедури ухвалення рішення в невідкладних випадках вдаються, якщо скарга стосується простої і термінової справи, для якої немає необхідності скликати бюро примирення або судове бюро (наприклад, відновлення на роботі жінки, звільненої через вагітність) [3; 4].

Отже, у Франції у спеціалізованих судах розглядаються зазвичай індивідуальні трудові спори. Вирішення спорів у судовому порядку відбувається у два основні етапи: 1) примирення сторін; 2) розгляд справи та винесення вироку. Якщо конфлікт між роботодавцем і працівником або між працівниками не вдається вирішити шляхом примирення сторін, суд виносить вирок. Крім того, з позитивного боку також варто відзначити, що законодавством досить повно та змістовно визначено порядок розгляду трудових спорів у судовому порядку.

Наступна європейська країна, досвіду якої ми приділимо увагу, є Великобританія. Так, у Великобританії з 1964 р. діють спеціалізовані суди у трудових спорах – так звані промислові суди. До їхньої юрисдикції належать індивідуальні трудові спори. Промислові суди мають тристоронню основу, судді представлені професійними юристами, представниками профспілок і організацій роботодавців. Суди розглядають справи у складі трьох осіб: голови – професійного юриста і двох суддів-непрофесіоналів. Судді-непрофесіонали обираються регіональним головою суду для кожної конкретної справи із списку, який складає міністр праці після консультацій із профспілками й організаціями підприємців. До списку включаються особи, що мають досвід у галузі трудових відносин. Значна їх частина – це представники профспілок і підприємницьких організацій, що вийшли у відставку. Рішення промислових судів у зв'язку з порушенням юридичних правил можуть бути оскаржені в Апеляційному суді в питаннях зайнятості, який теж має тристоронню основу. Допускається апеляція на рішення цього суду в Апеляційний суд (Англія й Уельс) і в Суд сесій (Шотландія). Нарешті, рішення цих судів можуть бути оскаржені в палаті лордів – вищій судовій інстанції Великобританії [3].

Італійська система вирішення трудових судів регулюється ст. ст. 409–447 Цивільного процесуального кодексу Італії. У суді можуть вирішуватись індивідуальні або колективні спори. Трудовий спір, який розглядається в суді, може стосуватися: трудових відносин (як приватних, так і громадських), агентських відносин, співпраці на постійній основі, працівників сільського господарства та питань соціального забезпечення. Самозайняті працівники не підпадають під юрисдикцію трудових судів. Вирішення трудових спорів покладається на суд округу залежно від того, де проживає позивач або знаходиться відповідач. Варто зазначити, що в основі вирішення трудових спорів лежать такі керівні засади: 1) необхідність письмової заяви позивача; 2) принцип суперечності; 3) юридичний тязар доказів; 4) прямий і особистий підхід суддів до розгляду справи. Рішення суду набуває чинності негайно. Щоб оскаржити рішення та зупинити його

наслідки, сторони можуть оскаржити його в апеляційному суді. Вони також можуть перейти до більш високого рівня апеляції, звернувшись до Верховного Суду із проханням втрутитися, але лише з питань, пов'язаних із законністю ухвалення попереднього рішення. З огляду на складність італійського процесу, розроблення ефективної системи альтернативного вирішення спорів надзвичайно важливе.

Що ж стосується Іспанії, то в цій країні найбільш часто практикуються позасудові форми вирішення трудових спорів. Учасники трудових спорів у більшості випадків мають можливість вирішити спір у позасудовому засіданні. Іспанський закон про трудовий порядок встановлює, що сторони повинні спробувати примирення або посередництво як передумову судового позову. Обидві процедури передбачають пошук позасудового способу вирішення спору, отже, самі сторони погоджуються на умови, які можуть припинити конфлікт. Вони також можуть погодитися на проведення арбітражу, хоча це не є часто використовуваною альтернативою. Високий обсяг судових процесів у сфері трудової діяльності, з якими зіткнулися іспанські судові органи в умовах економічної кризи, призвів до розвитку законодавства, яке сприяє розвитку альтернативних способів вирішення трудових спорів, що, у свою чергу, полегшує робоче навантаження судів та заохочує до ухвалення консенсусних рішень. Отже, іспанська система пропонує кілька позасудових альтернатив щодо вирішення трудових спорів. Незважаючи на те, що примирення відіграє важливу роль, було б бажано докласти додаткових зусиль для розширення медіації й арбітражу, оскільки позасудові рішення полегшують роботу судової системи, забезпечують швидкі результати, сприяють досягненню консенсусу.

Не можна залишити поза увагою досвід країни-сусіда – Польщі. Ця держава викликає особливий інтерес, оскільки вона перша серед посткомуністичних країн обрала курс на євроінтеграцію. Цьому сприяла передусім програма «шокової терапії», яка була запроваджена за ініціативою Лешека Бальцеровича на початку 1990-х рр. Саме вона дозволила перетворити в цій державі планову економіку соціалістичного стилю на ринкову. Зазначене вплинуло і на регулювання трудових правовідносин. Розгляд, а також рішення трудових суперечок в Польщі регулює Трудовий кодекс Польської Республіки, зокрема його дванадцятий розділ, з якого випливають основні права й обов'язки працівника і роботодавця в Польщі в ситуації виникнення між ними трудового спору. На підставі положень вищевказаного нормативно-правового акта співробітник, у разі виникнення трудового спору, може звернутися до суду по допомогу у вирішенні його справи. До направлення клопотання до суду працівник може вимагати від роботодавця проведення погоджувальної процедури, оскільки за польським законодавством роботодавці і працівники в Польщі повинні прагнути до мирного врегулювання трудового спору [4]. Варто також зазначити, що в Польщі Законом «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» передбачено залучення посередника з метою досягнення домовленості між сторонами. За відсутності згоди складається протокол розбіжностей із переліком позицій сторін. Суб'єкт, який веде колективний спір в інтересах працівників, може спробувати вирішити спір шляхом передачі його до колеги арбітражу [5; 6]. Характерною рисою польської системи є те, що сторони зазвичай запрошують стати посередником добре відомих, шанованих людей – депутатів і сенаторів, міністрів, видатних релігійних діячів.

Варто підкреслити, що в Польщі працівник має право самостійно обирати спосіб вирішення трудового спору: у судовому порядку чи шляхом примирення. У країні було

створено окремі підрозділи судів для ухвалення рішень стосовно трудового права та соціального страхування на всіх рівнях судової влади (окружний, обласний і апеляційний суди, окрема палата у Верховному суді Польщі). Заява на вирішення трудового спору може бути подана або в суди загальної юрисдикції (за місцем реєстрації позивача), або в суд, що стосується того місця, де позивач здійснював свою трудову діяльність. Варто звернути увагу на той факт, що для реалізації гарантій особам надано право подавати позови, пов'язані з питаннями зайнятості. Кримінальний процесуальний кодекс дозволяє працівнику, який не має адвоката або юридичного радника, подавати позови й інші засоби правового захисту за допомогою усних аргументів. Це виняток із загального правила використання письмової форми в судовому процесі. Кримінальний процесуальний кодекс передбачає спеціальний захист працівника у зв'язку з розглядом справи. У судовому процесі, пов'язаному з питаннями зайнятості, суд має право здійснювати контроль за певними правовими діями (тобто розглянути питання про врегулювання, відкриття клопотання, заперечення або обмежити позови, якщо такі дії суперечать інтересам працівника). Під час присудження виплат працівнику суд заявляє про те, що рішення може бути виконане негайно.

Завершуючи розгляд досвіду європейських країн, варто зазначити, що діяльність трудових судів у більшості цих держав побудована на принципах тристороннього співробітництва (трипартизму). Судові справи розглядає колегія у складі професійного судді і двох непрофесійних суддів, висунутих професійними спілками й організаціями роботодавців. Такий склад суду покликаний забезпечити всебічний неупереджений розгляд спору й ухвалення справедливого рішення. Велике значення має і те, що трудові суди можуть забезпечити кваліфікований розгляд справи, оскільки професійні судді таких судів – юристи, що спеціалізуються в області трудового права, а непрофесійні судді – практики, добре орієнтовані в питаннях праці і трудових відносин. Крім того, варто відзначити, що трудові суди зазвичай вбудовані в загальну судову систему, винятком є Німеччина (адже, як ми вже зазначали вище, існує автономна система трудових судів). Зазвичай трудові суди функціонують на основі правил і процедур, закріплених у цивільному процесуальному законодавстві, тобто розглядають справи на основі принципу змагальності. Але в цей принцип внесені деякі поправки: процедура у трудових судах більш швидка і менш дорога, ніж у звичайних судах; відсутні деякі формальності, властиві цивільному процесу; суди проявляють більшу ініціативу у веденні судового процесу, залученні доказів [7].

Висновки. Завершуючи розгляд представленого наукового дослідження, доводиться констатувати, що натеper українське законодавство, яке визначає правові засади вирішення трудових спорів у судовому порядку, значно відстає від аналогічного законодавства провідних країн Європи та світу, що, безперечно, негативним чином відбивається на якості захисту трудових прав працівників. Отже, з метою імплементації закордонного досвіду вирішення трудових спорів у судовому порядку в Україні необхідно: по-перше, створити трудові суди, які б розглядали суто справи, пов'язані з порушенням трудового законодавства. Створенню судів має передувати ухвалення цілої низки нормативно-правових актів, внесення змін до вже чинних; по-друге, необхідно сконцентрувати увагу на розробленні ефективної системи примирення сторін трудового спору, що: 1) дозволило б зменшити навантаження на суддів, отже, сприяло б покращенню якості їхньої роботи; 2) прискорило б вирішення трудового спору.

ЛІТЕРАТУРА

1. Яцкевич І. Юридичні гарантії права на працю за законодавством Німеччини. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Право». Вип. 35. Ч. II. Т. 2. 2015. С. 42–45.
2. Фесенко Л. Європейський досвід функціонування спеціалізованих судових органів. *Актуальні проблеми держави і права* : збірник наукових праць. Одеська нац. юрид. акад. Одеса : Юрид. літ., 2010. Вип. 55. С. 11–21.
3. Болотіна Н. Трудове право України : підручник. 5-те вид., перероб. і доп. Київ : Знання, 2008. 860 с.
4. Самойленко П. Порівняльна характеристика механізму розгляду трудових спорів за українським законодавством, французьким та європейським судом з прав людини. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди*. Серія «Право». 2011. Вип. 17. С. 105–115.
5. О порядке разрешения коллективных трудовых споров : Закон Республики Польша от 23 мая 1991 г. *Труд за рубежом*. 1993. С. 58–63.
6. Гірник А. Основи конфліктології. Київ : Вид. дім «Кієво-Могилянська академія», 2010. 222 с.
7. Засенко К. Зарубіжний досвід вирішення колективних трудових спорів. *Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та забезпечення здійснення соціального діалогу в Україні* : матеріали Науково-практичної конференції, 5 квітня 2017 р. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/conf/2017-2/doc/3/01.pdf>.