

СПРОЩЕНЕ ПРОВАДЖЕННЯ ЦИВІЛЬНОГО СУДОЧИНСТВА ЯК ПРОЦЕСУАЛЬНА ФОРМА РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ. ДОЦІЛЬНІСТЬ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЗАКОНОДАВСТВА В ЦІЙ СФЕРІ

SIMPLIFIED CIVIL PROCEEDINGS AS A PROCEDURAL FORM OF CONSIDERATION OF LABOR DISPUTES. EXPEDIENCY AND TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF LEGISLATION IN THIS AREA

Мамницький В.Ю., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри цивільної юстиції та адвокатури

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Суховецький О.О., студент IV курсу факультету прокуратури

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Відповідно до ст. 19 ч. 4 Цивільного процесуального кодексу України спрощене позовне провадження призначене для розгляду: 1) малозначних справ; 2) справ, що виникають з трудових відносин; 3) справ про надання судом дозволу на тимчасовий виїзд дитини за межі України тому з батьків, хто проживає окремо від дитини, у якого відсутня заборгованість зі сплати аліментів та якому відмовлено другим із батьків у наданні нотаріально посвідченої згоди на такий виїзд; 4) справ незначної складності та інших справ, для яких пріоритетним є швидке вирішення справи. Загальне позовне провадження призначене для розгляду справ, які через складність або інші обставини недоцільно розглядати у спрощеному позовному провадженні.

В роботі досліджена доцільність розгляду трудових спорів в порядку спрощеного позовного провадження. Акцентовано увагу на причинах запровадження спрощених процедур в цивільному судочинстві. Звернено увагу на проблемі завантаженості національної судової системи та визначено, що ця проблема притаманна й зарубіжним, зокрема, європейським країнам.

Проаналізовано значення трудових прав людини. Посилаючись на норми Конституції України, підкреслено особливу значущість цих прав і, як наслідок, необхідність розгляду трудових спорів в порядку загального позовного провадження.

Наведено низку аргументів «проти» розгляду трудових спорів в порядку спрощеного позовного провадження, зокрема зауважено на необхідності застосування процесуальних інструментів, притаманних загальному позовному провадженню, які ефективно вплинули б на ефективність здійснення правосуддя при розгляді індивідуальних трудових спорів. Розкритиковано пропозицію створення спеціалізованих судів з трудових спорів.

Проаналізовано національне законодавство та наукову доктрину. Зроблено закономірний висновок щодо необхідності розгляду трудових спорів в порядку загального позовного провадження.

Ключові слова: індивідуальні трудові спори, спрощене позовне провадження, загальне позовне провадження, цивільне судочинство, судово-правова реформа, застосування спрощених процедур, проблема завантаженості судів.

According to Art. 19, part 4 of the Civil Procedure Code of Ukraine simplified legal proceedings are intended for consideration of: 1) minor cases; 2) matters arising from labor relations; 3) cases regarding the granting by the court of permission for the temporary departure of the child outside of Ukraine to the parent who lives separately from the child, who does not have alimony arrears, and to whom the second parent has refused to provide notarized consent for such departure; 4) cases of minor complexity and other cases for which quick resolution of the case is a priority. General legal proceedings are intended for consideration of cases which, due to complexity or other circumstances, are inappropriate to consider in simplified legal proceedings.

The paper examines the expediency of consideration of labor disputes in the order of simplified legal proceedings. Attention is focused on the reasons for the formation of simplified procedures in civil proceedings. Attention was drawn to the problem of overcrowding of the national judicial system and it was determined that this problem is inherent in foreign countries, in particular, European countries.

The meaning of human labor rights is analyzed. Referring to the norms of the Constitution of Ukraine, the special significance of these rights and, as a result, the need to consider labor disputes in the order of general legal proceedings are emphasized.

A number of arguments "contra" consideration of labor disputes in the order of simplified legal proceedings are given, in particular, the need to use procedural tools inherent in general legal proceedings, which would effectively affect the effectiveness of the administration of justice in the consideration of individual labor disputes, is noted. The proposal to create specialized courts for labor disputes has been criticized.

National legislation and scientific doctrine are analyzed. A logical conclusion was made regarding the need to consider labor disputes in the order of general legal proceedings.

Key words: individual labor disputes, simplified legal proceedings, general legal proceedings, civil proceedings, judicial reform, application of simplified procedures, the problem of overcrowding of courts.

Актуальність дослідження. З початком чергового етапу судово-правової реформи до національного процесуального законодавства були внесені зміни, які передбачали створення в межах цивільного судочинства спрощеного позовного провадження. З моменту прийняття нової редакції Цивільного процесуального кодексу України минуло майже шість років, проте наукова дискусія щодо доцільності існування спрощених процедур та, зокрема, доцільності застосування цих процедур до окремих категорій справ актуальна й досі. Робота присвячена дослідженню проблематики розгляду трудових спорів в порядку спрощеного позовного провадження, й автори, долучаючись до актуальної дискусії пропонують власне бачення цього питання.

Аналіз досліджень і публікацій. Дослідженням питання розгляду трудових спорів в порядку цивіль-

ного судочинства займалась плеяда авторитетних вчених-науковців, зокрема Циркуненко О. В. [7], Боровська І. А. [8], Уринова О., Гембара Г. [9], Вечурко С. О. [11], Шубалий О. М., Назарчук О. В. [12], Сільченко С. [13], Ратушна Б. П. [14] та інші.

Метою роботи надання власного бачення проблематики та необхідність запропонувати власні аргументи «за» розгляд трудових спорів в порядку загального позовного провадження, адже вважаємо, що дискусія щодо доцільності розгляду трудових спорів в порядку спрощеного позовного провадження актуальна й досі.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до ст. 124 ч. 3 Конституції України «юрисдикція судів поширюється на будь-який юридичний спір та будь-яке кримінальне обвинувачення. У передбачених зако-

ном випадках суди розглядають також інші справи» [1]. В ст. 19 ч. 1 Цивільного процесуального кодексу України (далі – ЦПК України) зазначено, що загальні суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи, що виникають з цивільних, земельних, трудових, сімейних, житлових та інших правовідносин, крім справ, розгляд яких здійснюється в порядку іншого судочинства [2]. Отже, якщо судовий спір не підлягає розгляду в порядку адміністративного чи господарського судочинства, тобто правова природа спору не відповідає вимогам ст. 19 Кодексу адміністративного судочинства України (далі – КАС України) та ст. 20 Господарського процесуального кодексу України (далі – ГПК України), такий спір розглядається загальними судами в порядку цивільного судочинства. Статтею 19 ЦПК України передбачено три форми проваджень в цивільному судочинстві: *позовне*, наказне та окреме [2].

Черговий етап розвитку судово-правової реформи розпочався 2016 року результатом якого було не тільки прийняття профільних нормативно-правових актів та внесення змін до Конституції України, але й внесення змін до вже існуючих процесуальних кодексів. Зокрема, Законом України «Про внесення змін до Господарського процесуального кодексу України, Цивільного процесуального кодексу України та інших законодавчих актів» від 3 жовтня 2017 року ЦПК України викладено в новій редакції й таким чином в цивільному судочинстві з'явився поділ позовного провадження на два види: загальне та *спрочене* [6].

Проблема надмірної завантаженості судів є універсальною проблемою демократичних держав, які надають сторонам можливість реалізувати право на справедливий судовий розгляд, при цьому повно, всебічно і безсторонньо дослідити обставини кожної справи, а тому запровадження спрощених судових процедур видається необхідним кроком задля підвищення ефективності відправлення правосуддя.

Циркуненко О. В. зазначає, що проблемам спрощення судочинства приділяється увага *не лише в окремих країнах, а й на міжнародному рівні*, в тому числі в рамках права Європейського Союзу (ЄС). У ЄС вже тривалий час порушується питання про необхідність реформування процесуального законодавства країн-учасниць. Ця дискусія призвела до закріплення спрощених судових процедур як на рівні права окремих країн-учасниць ЄС, так і на рівні законодавства ЄС [7].

Варто зазначити на висновку № 6 Консультативної ради європейських суддів про справедливий суд у розумні строки та роль судді в судових процесах з урахуванням альтернативних засобів вирішення спорів в якому Рада Європи у вказувала, що держави повинні запровадити: а) ефективні запобіжні заходи; б) сумарне, *спрочене* або прискорене провадження; с) процедури для вирішення попередніх питань на ранніх етапах розгляду справи і для швидкого вирішення будь-якої апеляції стосовно таких попередніх питань [4]. Як вірно зазначає Коломієць Я. Л., комітет ради Європейських суддів (далі – Комітет) зосереджує увагу на тому, що рекомендація щодо спрощення є особливо важливою у випадках незначних судових спорів, спорів за участю споживачів, а також у справах, у яких визначення правових і фактичних обставин не викликає особливих труднощів (наприклад, щодо врегулювання сплати боргів). [16] На наш погляд, Комітет влучно пояснив спектр категорій справ, які мають розглядатись за спрощеними процедурами, але, як видається, *трудові спори аж ніяк не можна назвати такими, визначення правових і фактичних обставин яких не викликає особливих труднощів*.

В першу чергу, спрощене позовне провадження покликане забезпечити ефективне здійснення правосуддя при максимально можливому забезпеченні принципу розумності строків (ст. 121 ЦПК України). Системний аналіз цивільного процесуального законодавства дозволяє зро-

бити висновок, що особливостями спрощеного позовного провадження в порівнянні з загальним позовним є *скорочені строки розгляду; відсутність стадії підготовчого провадження; розгляд справи, за загальним правилом, у порядку письмового провадження, тобто без повідомлення (виклику) сторін; відсутність судових дебатів; неможливість розгляду зустрічного позову; обмежена можливість касаційного оскарження справ, які розглядаються в порядку спрощеного позовного провадження*. [8, с. 93; 9, с. 85].

Відповідно до ст. 19 ч. 4 ЦПК України встановлено, що *загальне позовне провадження* призначене для розгляду справ, які через складність або інші обставини недоцільно розглядати у спрощеному позовному провадженні. Законодавець презюмує, що розгляд справи провадитиметься в порядку загального позовного провадження, за винятком випадків, передбачених ст. 19 ч. 4 ЦПК України: *розгляд малозначних справ; справ про надання судом дозволу на тимчасовий виїзд дитини за межі України тому з батьків, хто проживає окремо від дитини, у якого відсутня заборгованість зі сплати аліментів та якому відмовлено другим із батьків у наданні нотаріально посвідченої згоди на такий виїзд; справ незначної складності та інших справ, для яких пріоритетним є швидке вирішення справи, а також справ, що виникають з трудових відносин* [2]. Звертаємо увагу на те, що трудові спори ні в якому разі не слід ототожнювати з малозначними та нескладними справами. Як зазначав В. Ю. Мамницький, посилаючись на чинне цивільне процесуальне законодавство, законодавцем у частині 6 статті 19 ЦПК України була здійснена спроба визначення таких критеріїв, за якими справи можна віднести до категорії малозначних, а саме: 1) справи, у яких ціна позову не перевищує ста розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб; 2) справи незначної складності, визнані судом малозначними, крім справ, які підлягають розгляду лише за правилами загального позовного провадження, та справ, ціна позову в яких перевищує п'ятсот розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб [21]. Як бачимо, малозначні справи ніяким чином не пов'язані з трудовими правовідносинами. Як видається, трудові спори розглядаються в порядку спрощеного позовного провадження та зазначені в ст. 19 ч. 4 ЦПК України тільки через наявність у чинному законодавстві вимог щодо швидкого судового розгляду цієї категорії справ.

Крім цього, маємо зазначити на наявній колізії між нормами вже згаданої ст. 19 ч. 4 ЦПК України та 274 ЦПК України. Зокрема, в ст. 274 ч. 1 ЦПК України наведено практично аналогічний перелік справ, що підлягають розгляду в порядку спрощеного провадження в порівнянні з ст. 19 ч. 1 ЦПК України, за винятком *справ незначної складності*. Переконані, що заради правової визначеності необхідно внести зміни до ст. 274 ч. 1 ЦПК України й привести цю норму у відповідність до ст. 19 ч. 4 ЦПК України.

Питання розгляду справ, що виникають з *трудових правовідносин*, потребує особливої уваги в межах даного дослідження. На відміну від цивільних, господарських та адміністративних та інших спорів, *трудова спори* класифікаційно диференційовані на *індивідуальні та колективні*. Очевидно, що підставою для їх розмежування є кількість осіб, що залучені в спір. В ст. 221 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП України) встановлено, що трудові спори розглядаються комісіями по трудових справах (далі – КТС) та місцевими загальними судами. Крім цього, 16 листопада 2021 року до глави XV КЗпП України було внесено зміни й кодекс було доповнено статтею 222-1 КЗпП України, відповідно до якої, «трудова спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації...» [3]. Проте, розгляд трудових спорів судами, комісіями з трудових спорів та в порядку медіації притаманний лише індивідуальним трудовим спорам,

що виникають між працівником та роботодавцем. Аналізуючи зміст КЗпП України визначаємо, що Кодексом не передбачено якісь інші види трудових спорів, окрім як індивідуальних, проте законодавець уточнив вид трудових спорів, що регулюється главою XV КЗпП України в назві глави з очевидної причини – існування колективних спорів, які регулюються Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Щодо індивідуальних трудових спорів зазначаємо, що через застарілість інституту комісій з трудових спорів та невелику поширеність медіації по трудових спорах, основним способом захисту порушеного трудового права в індивідуальному трудовому спорі є позов до місцевого загального суду.

До набуття чинності нової редакції ЦПК України трудові спори розглядалися в порядку загального позовного провадження, проте законодавець вирішив, що з метою ефективного захисту права такі спори слід розглядати в порядку спрощеного позовного провадження в межах якого розглядаються спори, які нібито не потребують наявності стадії підготовчого провадження; судових дебатів; можливості подати зустрічний позов й при цьому не кожна справа, розглянута в цьому порядку підлягає касаційному оскарженню [9, с. 85].

Негативні наслідки таких «скорочень» щодо розгляду індивідуальних трудових спорів загальними судами були проігноровані законодавцем, адже розгляд індивідуальних трудових спорів має бути здійснений в строки, встановлені КЗпП України, які є, на наш погляд, замалими. В ст. 233 ч. 1 КЗпП України зазначено, що працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору *безпосередньо до суду в тримісячний строк* з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. Як виняток, справах по звільненню працівника, встановлено строк позовної давності – 1 місяць; для звернення роботодавця до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлено строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди [3].

Для порівняння, за ст. 257 ч. 1 Цивільного Кодексу України (далі – ЦК України), загальна позовна давність встановлюється тривалістю у три роки [5]. В Господарському Кодексі України (далі – ГК України) позовна давність диференційована, зокрема відповідно до ст. 322 ч. 3 ГК України позовна давність для вимог, що впливають з неналежної якості робіт за договором підяду на капітальне будівництво, визначається з дня прийняття роботи замовником і становить: *один рік* – щодо недоліків некапітальних конструкцій, а у разі якщо недоліки не могли бути виявлені за звичайного способу прийняття роботи, – *два роки; три роки* – щодо недоліків капітальних конструкцій, а у разі якщо недоліки не могли бути виявлені за звичайного способу прийняття роботи, – *десять років; тридцять років* – щодо відшкодування збитків, завданих замовникові протиправними діями підрядника, які призвели до руйнувань чи аварій [10]. Переконані в необхідності збільшити строк позовної давності по трудовим спорам, звернувши увагу на те, що трудові права – це гарантовані Конституцією України невід’ємні соціально-економічні права людини. Крім цього, вважаємо за необхідне звернути увагу на перешкоди в доступі до правосуддя, зумовлені бойовими діями в ході *de facto* російсько – української війни.

Так чи інакше, визначаємо, що в матеріальному законодавстві встановлено замалі строки позовної давності для захисту трудових прав в порівнянні з іншими правами особи. В проекті Трудового Кодексу 2019 року (далі – проект ТК) ініціативна група запропонувала спосіб подолання проблеми замалих строків позовної давності для захисту трудових прав. В ст. 381 проекту ТК визначено, що «працівник може звернутися до суду із заявою про вирішення індивідуального трудового спору *протягом одного року*

з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення його права, а у справах про звільнення, переведення на іншу роботу, незаконну відмову в укладенні трудового договору – у місячний строк з дня звільнення, переведення на іншу роботу або відмови в укладенні трудового договору; не обмежуються строком звернення працівників до суду із заявами про стягнення належних працівникові заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат; для звернення роботодавця до суду з питань стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної роботодавцю, встановлюється *строк в один рік* з дня виявлення заподіяної працівником шкоди [15]. Не можемо не погодитись з необхідністю імплементації цієї норми до національного законодавства та вважаємо такий підхід до нормативного визначення строків позовної давності в трудових спорах *перспективним*.

Крім цього, звертаємо увагу на те, що в ст. 381 проекту ТК вказано *не строк протягом якого спір про право має бути вирішеним*, а саме строк позовної давності. Переконані, що строки зазначені в зазначеній нормі, з одного боку, сприяють мінімізації «процесуального шантажу», коли сторона може тиснути на контрагента наголошуючи на можливості подати відповідний позов до суду у випадку поведінки, що не сприяє задоволенню потреб «потерпілої сторони». З іншого боку, ст. 383 проекту ТК встановлює матеріальні гарантії для працівника, як завідомо більш слабкої сторони трудових відносин. Мова йде про стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу або різниці в заробітній платі за весь час виконання нижче оплачуваної роботи; стягнення середньої заробітної плати за період від дня звільнення до дня прийняття судом рішення у справі [15]. Тому на наше переконання, прийняття нового Трудового Кодексу дозволить розглядати індивідуальні трудові спори в порядку загального позовного провадження, не порушуючи нормативні обмеження, встановлені в нормативних актах матеріального права.

Розкриваючи правову природу трудових прав людини, зазначаємо, що Конституцією України передбачено як індивідуальні (право на працю (ст. 43 Конституції України), право на відпочинок (ст. 45 Конституції України)) так і колективні (право на страйк – ст. 44 Конституції України) трудові права громадян. Саме страйк є крайнім способом звернення уваги роботодавця на існуючі проблеми, пов’язані з працею на підприємстві, установі або організації. Проте страйк не може бути врегульований в судовому порядку, в той час як з мотивів порушення права працівника на працю, права на відпочинок, останній може звернутися до місцевого загального суду з позовною заявою та захистити своє порушене право. Трудові права є невід’ємними правами фізичної особи, зокрема право на працю не може бути обмежене навіть в умовах воєнного або надзвичайного стану відповідно до ст. 64 Конституції України [1]. В той же час низка інших прав не має такого «конституційного імунітету», проте ці порушені права захищаються у формі загального позовного провадження, на відміну від трудових спорів.

Важливість трудових правовідносин підкреслюється наявністю ст. 4 Європейської Конвенції з прав людини (далі – ЄКПЛ) – *Заборона рабства і примусової праці*, відповідно до якої нікого не можна тримати в рабстві або в підневільному стані й ніхто не може бути присилуваний виконувати примусову чи обов’язкову працю [6]. Переконані, що норма ст. 4 ЄКПЛ знайшла своє відображення в ст. 43 Конституції України: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [1]. По суті, ці норми ЄКПЛ та Основного Закону України встановлюють право на працю через призму свободи від примусової праці. Питання свободи від примусової праці було надзвичайно актуальним в країнах Європи в XVII – XIX ст. Боротьба за свободу праці знайшла своє відобра-

ження в нормі ст. 5¹ КЗпП України. Право на відпочинок (ст. 44 Конституції України) також було нормативно оформлене відносно нещодавно й стало результатом необхідності досягнення балансу між економічним інтересом власником засобів виробництва та правами людини, які охороняють її життя і здоров'я.

В той же час маємо зазначити, що розгляд індивідуальних трудових спорів в спрощеному позовному провадженні дещо змінює підхід до організації процесу та відверто знецінює охорону трудових відносин.

Звертаємо увагу на норму ст. 131-2 Конституції України в якій визначено, що виключно адвокат здійснює представництво іншої особи в суді, а також захист від кримінального обвинувачення. З іншого боку, процесуальним законом визначені винятки щодо представництва в суді у трудових спорах, спорах щодо захисту соціальних прав, щодо виборів та референдумів, у малозначних спорах, а також стосовно представництва малолітніх чи неповнолітніх осіб та осіб, які визнані судом недієздатними чи дієздатність яких обмежена [1]. Таким чином, на представництво особи в суді при розгляді трудових спорів застосовується ст. 60 ЦПК України, відповідно до якої «представником у суді може бути адвокат або законний представник. Під час розгляду спорів, що виникають з трудових відносин, а також справ у малозначних спорах (малозначні справи) представником може бути особа, яка досягла вісімнадцяти років, має цивільну процесуальну дієздатність, за винятком осіб, визначених у статті 61 цього Кодексу». Вважаємо, що зрівнювання трудових спорів з малозначними справами в аспекті можливості здійснення представництва не тільки професійними адвокатами, а й пересічними громадянами, які не мають спеціальних юридичних знань, знецінює трудові спори як категорію справ, не дивлячись на виняткову важливість трудових прав та необхідність їх професійного захисту.

Переконані, що з метою повного, всебічного та об'єктивного дослідження проблематики наукової роботи та досягнення мети, поставленої в праці слід визначити які процесуальні інструменти загального позовного провадження були б корисними для розгляду трудових спорів.

Зокрема, відсутність стадії підготовчого провадження негативно впливає на вже згаданий нами повний, всебічний і безсторонній розгляд справи, адже певні процедури, передбачені стадією підготовчого провадження дозволили б остаточно визначити предмет спору та характеру спірних правовідносин; позовних вимог; з'ясування заперечень проти позовних вимог; визначення обставин справи, які підлягають встановленню, та збирання відповідних доказів; визначення порядку розгляду справи (ст. 189 ЦПК України). Крім цього, саме в підготовчому засіданні може бути застосована примирна процедура у формі врегулювання спору за участі судді, передбачена розділом III главою IV ЦПК України [2].

Визначення порядку розгляду справи, безспірно, позитивно вплинуло б на швидкість та якість відправлення правосуддя, проте більш актуальною проблемою спрощеного провадження – неможливість витребувати докази в порядку ст. 84 ЦПК України до початку першого судового засідання. Зважаючи на коло питань, що вирішуються на етапі підготовчого провадження, така процесуальна можливість позитивно вплинула б на повний, всебічний та об'єктивний розгляд трудового спору та як наслідок – на ефективність здійснення правосуддя.

Хоча в законі прямо не передбачена презумція незаконного звільнення, але аналіз судової практики дозволяє зробити висновок, що судом при розгляді трудових спорів, все ж таки застосовують таку «негласну презумцію», оскільки на власника або уповноваженого органу покладается обов'язок доведення відсутності незаконного звільнення. До прикладу, Вечурко С. О. зазначає, що будь-

який факт, що став підставою для звільнення працівника, має бути не лише констатований, а й доведений належним чином (у законний спосіб відповідними доказами), оскільки саме працівник у разі звільнення є найбільш незахищеним учасником трудових відносин [11, с. 85]. Крім цього, Шубалий О. М. та Назарчук О. В. переконані, що працівники зараз є соціально незахищеними, а держава не завжди реагує на проблеми, які виникають в цій сфері. Роботодавці, у свою чергу, не завжди добросовісно виконують правила, встановлені державою, нехтують ними [12, с. 370]. Зазначене можна розуміти як з точки зору нерівності між роботодавцем та працівником в процесі реалізації прав та обов'язків в межах трудово-правових відносин, так і з точки зору нерівності між сторонами під час існування індивідуального трудового спору. Видається об'єктивним те, що сторона працівника перебуває в гіршому процесуальному становищі, зокрема щодо доступу до документів, необхідних для захисту порушеного права в суді. Безперечно за умов неможливості витребувати докази, необхідні для встановлення фактичних обставин справи, що мають істотне значення для правильного вирішення трудового спору, неможливо визнати, що судовий розгляд трудових спорів передбачає додержання принципу змагальності сторін (ст. 12 ЦПК України) [2].

Сільченко С. вказує, на те, що вимога розглянути протягом розумного строку, але не більше ніж протягом 60 днів від дня відкриття провадження у справі досягається, зокрема, за рахунок того, що при розгляді індивідуальних трудових спорів допускається розгляд справи за відсутності сторін за наявними матеріалами. Хоча, суд за своєю ініціативою чи за клопотанням однієї зі сторін може викликати сторони трудового спору в судове засідання, про що вказано в ст. 279 ч. 5 ЦПК України [13, с. 149–150; 20, с. 204]. Переконані, що можливість оперативного розгляду трудових спорів можна було б визнати позитивним явищем, проте за умов неможливості витребувати докази наявні у роботодавця є, на наше переконання, негативним моментом здійснення правосуддя у вирішенні трудових спорів.

Хоча Сільченко загалом позитивно сприймає розгляд трудових спорів в порядку спрощеного позовного провадження, але навіть він негативно сприймає відсутність судових дебатів й вказує: «спрощений порядок розгляду трудових спорів надає переваги роботодавцю, який має більше можливостей у наданні доказів, ніж працівник. Саме роботодавець володіє всіма кадровими документами, що надає йому переваги в змагальності. Відсутність судових дебатів позбавляє сторони можливості озвучити свою кінцеву позицію по суті спору з урахуванням усіх досліджених судом доказів» [13, с. 151].

ЦПК України не містить дефініції судових дебатів, але описує їх правову природу. Відповідно до ст. 242 ч. 1 ЦПК України, «У судових дебатах виступають з промовами (заключним словом) учасники справи. У цих промовах можна посилатися лише на обставини і докази, досліджені в судовому засіданні». Тобто визначаємо, що судові дебати складаються з промов учасників справи після дослідження усіх обставин справи. Зокрема, Финнич В. П. писав, що судові дебати виступають третьою частиною стадії судового розгляду, де учасникам справи та їх представникам дається можливість виступити із заключною промовою по справі, провести у ній підсумок [19].

Переконані, що відсутність судового засідання за участю сторін з відсутністю судових дебатів, неможливістю витребувати докази, почути усні пояснення сторін є надмірним спрощенням процедури розгляду справи й за рахунок пришвидшення вирішення справи, страждає ефективність здійснення правосуддя. Зокрема, як вважає Ратушна Б. П., недотримання принципу змагальності у спрощеному позовному провадженні без повідомлення сторін свідчить про порушення права на справедливий судовий розгляд, закріпленого у ст. 6 ЄКПД, оскільки

з погляду Європейського суду з прав людини, змагальний судовий процес є одним з елементів права на справедливий судовий розгляд [14, с. 295]. Відповідна норма щодо розгляду справи зазначена в ст. 279 ч. 5 ЦПК України: «Суд розглядає справу в порядку спрощеного позовного провадження без повідомлення сторін за наявними у справі матеріалами, за відсутності клопотання будь-якої зі сторін про інше». З тезою колеги щодо порушення вимог ст. 6 ЄКПЛ не можна не погодитись. При цьому, схожу тезу, з якою ми погоджуємось, висловила Сакара Н. Ю.: «при розгляді справи в даному порядку обмежується дія окремих принципів цивільного процесуального права (змагальності, диспозитивності, процесуального рівноправ'я сторін, усності тощо). Як приклад, відповідач не може подавати зустрічний позов (ч. 4 ст. 193 ЦПК), позивач – за певних умов збільшувати розмір позовних вимог або змінювати предмет позову (ч. 5 ст. 274 ЦПК)...» [20, с. 204].

Маємо зазначити на ще одній особливості спрощеного позовного провадження, яка ні яким чином не покращує процесуальне становище сторін та не сприяє ефективному захисту порушеного права: *обмежена можливість касаційного оскарження справ, які розглядаються в порядку спрощеного позовного провадження*. На перший погляд, може видатись, що трудові спори не потребують застосування великого масиву норм права, а ті норми, які використовуються учасниками трудових правовідносин є чітко визначеними та такими, що не підлягають подвійному тлумаченню. Як наслідок може здатись, що судовий розгляд у формі касаційного провадження Верховним Судом є непотрібним, проте на наш погляд, передчасним є переконання, відповідно до якого апеляційні суди, що розміщені в обласних центрах однаково застосовуватимуть норми трудового права, *включаючи норми КЗпП України, які були включені до Кодексу відносно недавно*.

Органом, рішення якого слугують прикладом для всієї системи правосуддя є Верховний Суд. Зважаючи на те, що в порядку загального позовного провадження, рішення апеляційних судів оскаржуються до Верховного Суду й такі скарги можуть бути задоволені, справа може бути вирішена в інший спосіб, на якому наголошує суд касаційної інстанції, маємо визнати, що ненадання можливості оскаржити рішення по трудових спорах до Верховного Суду шкодить ефективності відправлення правосуддя.

Визнаємо, що Європейський Суд з прав людини вимагає від держав-учасниць забезпечення громадянам права на апеляційний розгляд, тоді як наявність/відсутність касації (повторної касації) залишається на розгляд держав, проте ненадання можливості оскаржити судові рішення по трудовому спору в порядку касації знецінює трудові спори як категорію справ, ставить цю категорію справ на щабель нижче за інші спори про право, також враховуючи соціальну значущість такої категорії справ як трудові спори, доцільно було б, на наш погляд, забезпечити за цією категорією справ можливість надати право на касаційне оскарження судового рішення.

Єдиним правоорієнтованим централізованим актом судової влади є Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів». Цей акт надає судам роз'яснення по застосуванню норм КЗпП України. Проте, зважаючи на те, що цей акт було прийнято 06 листопада 1992 року, вважаємо за доцільне закріпити можливість встановлювати єдині стандарти щодо розгляду трудових спорів. Як видається, єдиним органом, що може виконати це завдання є Верховний Суд, проте презюмування розгляду трудових спорів в порядку спрощеного позовного провадження не дозволяє реалізувати цей задум. Відсутність у Верховного Суду можливості надати орієнтири щодо застосування відповідних норм трудового законодавства шкодить передбачуваності судових рішень, усталеності практики, однаковості тлумачення норм права та як наслідок зниження ефективності здійснення

правосуддя. Вважаємо за доцільне реформувати норми ст. 19 ч. 4 ЦПК України та ст. 274 ЦПК України та розглядати трудові спори в порядку загального позовного провадження, адже таким чином щодо цієї категорії справ застосовуватиметься низка процесуальних інструментів, які позитивно вплинуть на ефективність вирішення спору, зокрема можливість касаційного оскарження. Таким чином, справи, які стосуються охорони трудових прав, регулювання трудових відносин розглядатимуться Верховним Судом, який формуватиме актуальну судову практику, яка використовуватиметься нижчестоящими судами.

Гулик А. (який, до речі, працював на посаді судді Львівського окружного адміністративного суду) переконаний, що так як предметом трудового права виступають суспільні відносини, що виникають в процесі виконання працівником певної трудової функції, а в цих правовідносинах можливі численні спірні ситуації з різним ступенем складності їх розгляду і вирішення, вирішення трудових спорів в порядку спрощеного позовного провадження є недоцільним. Існуюча сьогодні судова практика тільки підтверджує обґрунтованість даного твердження. Гулик ставить під сумнів рішення законодавця розглядати всі справи, що виникають з трудових відносин у порядку спрощеного провадження. Крім цього, зазначає, що в європейських країнах *міститься заборона на розгляд трудових спорів у порядку спрощеного провадження*. Це підкреслює необхідність більш виваженого підходу до формування моделі спрощеного провадження. З позицією авторитетного вченого погоджуємось і переконані в необхідності реформування переліку категорій справ, які підлягають розгляду в порядку спрощеного позовного провадження [17, с. 55]. Зважаючи на необхідність, в рамках судово-правової реформи, наблизити національне законодавство до законодавства Європейського Союзу, вважаємо за доцільне привести інститут спрощеного позовного провадження у відповідність до європейських стандартів та *розглядати трудові спори в порядку загального позовного провадження*.

Пропонуючи розгляд трудових спорів в порядку загального позовного провадження, не можемо не погодитись з прибічниками розгляду цієї категорії справ в порядку спрощеного позовного провадження в тому, що такі спори слід розглядати швидко без шкоди якості судового розгляду. Зокрема, відзначимо за позитив можливість вирішення цих спорів в порядку альтернативної юрисдикції – в порядку медіації або в порядку КТС. Таким чином, наявність альтернативних способів подолання конфлікту *є ефективним методом розв'язання національної судової системи*. Окремі науковці взагалі переконані в необхідності утворення нової системи спеціалізованих судів, які розглядали б винятково трудові спори. Зокрема, Н. В. Плахотіної вважає, що зважаючи на самостійність методу правового регулювання трудових процесуальних правовідносин, обумовленого особливостями загального положення суб'єктів, специфікою юридичних фактів, а також характером правових санкцій, що застосовуються в цих правовідносинах, доцільно започаткувати створення спеціалізованої трудової юстиції в Україні [18, с. 14]. На наш погляд, система судоустрою, запропонована в ст. 17, 18 та 21 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» є доцільною та не потребує змін. Бажаємо поставити під сумнів доцільність використання авторкою терміну «трудові процесуальні правовідносини», адже як видається трудові процесуальні правовідносини ніколи не існували в системі процесуального права України. Звертаємо увагу на те, що вирішення трудових спорів в судовому порядку здійснюється в загальних судах в рамках цивільного судочинства з використанням ЦПК України, а тому, на наше переконання, використання терміну «трудові процесуальні правовідносини» є недоцільним. Маємо впевненість в тому, що

в межах національного права не існують і не мають існувати трудові, сімейні, земельні, житлові та інші процесуальні правовідносини. По-перше, створення такої розгалуженої системи судоустрою негативно вплине на якість здійснення правосуддя, адже непоодинокими є випадки коли при розгляді справи вирішується питання щодо відносин, які мають міжгалузевий характер. По-друге, використовуючи ЦПК України особа може ефективно захистити суб'єктивне право і для цього не потрібно створювати низку нових процесуальних кодексів.

Резюмуючи вищезазначене, пропонуємо: по-перше, стимулювати застосування примирних процедур на стадії підготовчого провадження (при переведенні трудових спорів до загального позовного провадження); по – друге,

стимулювати альтернативні способи вирішення трудових спорів; по – третє, надати сторонам гарантії, притаманні загальному позовному провадженню, зокрема, проведення підготовчого засідання та судових дебатів, можливість витребування доказів тощо, адже переконані, що повний, всебічний та об'єктивний розгляд справи в суді першої інстанції, а також якісне, повне та об'єктивне рішення значно знизить кількість апеляційних та касаційних скарг.

Вважаємо, що після внесення змін до Конституції України, зокрема до преамбули Основного Закону України, ст. 85, 106, 116 Конституції України, які закріплюють пан'європейський шлях Українського народу, ми маємо створювати процесуальні моделі, які забезпечать ефективне правосуддя.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України : Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96>
2. Цивільний процесуальний кодекс України : Закон України від 18 бер. 2004 р. № 1618-15. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15>
3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
4. Висновок № 6 Консультативної ради європейських суддів про справедливий суд у розумні строки та роль судді в судових процесах з урахуванням альтернативних засобів вирішення спорів. м. Страсбург, 24 листопада 2004 р., с. 129. URL: <https://rm.coe.int/native/1680701805>
5. Цивільний Кодекс України від 01.01.2004 р. № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>
6. Про внесення змін до Господарського процесуального кодексу України, Цивільного процесуального кодексу України, Кодексу адміністративного судочинства України та інших законодавчих актів : Закон України від 03 жовтня 2017 року № 2147-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2147-19>
7. Циркуненко О. В. Особливості розгляду цивільних справ у порядку спрощеного позовного провадження. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «ПРАВО»*. Випуск 28. 2018 р.
8. Боровська І. А. Особливості процесуальної форми спрощеного позовного провадження у цивільному судочинстві. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія «Право»*. Випуск № 65. 2021. С. 90–96.
9. Угриновська О, Гембара Г. Спрощене позовне провадження законодавча регламентація та проблеми судової практики. *Підприємство, господарство і право*. 2018. № 12. С. 85–89.
10. Господарський Кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року № 436-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>
11. Вечурко С. О. Колізійні питання співвідношення прав та обов'язків працівника і роботодавця за новим трудовим законодавством: досвід ЄС. *Наукові праці МАУП*, 2016, вип. 48(1), С. 83–88
12. Шубалий О.М., Назарук О.В. Соціальний діалог як механізм активного регулювання соціально-трудова відносин. *Економічний форум*. № 3. 2016. С. 364–371.
13. Сільченко С. Особливості розгляду трудових спорів з урахуванням змінених процесуальних норм. *Підприємство, господарство і право*. № 12. 2018. С. 148–152.
14. Ратушна Б. П. Форми правового захисту трудових прав в Україні. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Юридичні науки*. 2018. Вип. 7. С. 290–296.
15. Проект Трудового кодексу України від 08 листопада 2019 року № 2911-IX. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
16. Коломієць Я. Л. Спрощене провадження: особливості та порядок розгляду цивільних справ. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 11. 2021. С. 188–192.
17. Гулик А. Розгляд справ у порядку спрощеного провадження – напрям оптимізації цивільного судочинства. *National law journal: Theory and Practice*. Серпень 2020. С. 52–58.
18. Плахотіна Н.В. Проблеми регулювання трудових процесуальних відносин в українській правовій системі : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. 2009. 20 с. URL: <http://www.irbis-nbuv.gov.ua/aref/20090928000424>
19. Феннич В.П. Судове засідання як процесуальна форма стадії розгляду справи по суті в цивільному процесі. *Закарпатські правові читання. Матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції (11–31 квітня 2019 р., м. Ужгород) / Ужгородський національний університет; За заг. ред. О.Я. Рогача, Я.В. Лазура, М.В. Савчина. Ужгород : РІК-У, 2019. Т. 2.*
20. Сакара Н. Ю. Спрощене позовне провадження як новела цивільного процесуального права. *Проблеми цивільного права та процесу*. Харків. 2018. С. 202–205.
21. Мамницький В. Ю., Кахнова М. Г., Шевченко Ю. А. Малозначні справи та спрощене провадження як процесуальна форма їх розгляду. *Журнал східноєвропейського права*. 2019. № 63. С. 88–96.