

## СПРАВИ, ЩО ВИНИКАЮТЬ ІЗ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН: ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ ТА ВИРІШЕННЯ

### CASES ARISING FROM LABOR RELATIONS: FEATURES OF THE CONSIDERATION AND RESOLUTION

Жушман М.В., к.ю.н.,

доцент кафедри цивільної юстиції та адвокатури

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Статтею 43 Конституції України кожному гарантоване право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Під час реалізації такого права можуть виникати різні за змістом правові конфлікти між учасниками трудових правовідносин. Відповідно до ст. 55 Конституції України гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. Розвиваючи положення даної конституційної норми в ч.2 ст. 124 Конституції України закріплено юрисдикційні повноваження суду щодо розгляду будь-якого юридичного спору, в тому числі спору який виникає з трудових правовідносин.

Справи про захист порушених, оспорюваних або невизнаних трудових прав працівників були та залишаються одними з найпоширеніших в судовій практиці в сфері цивільного судочинства. Основною формою захисту порушених, оспорюваних або невизнаних трудових прав працівників є судова форма захисту. Вона являє собою певний процес судового розгляду спору, який розпочинається з подання позовної заяви, а закінчується винесенням рішення по суті справи.

Процедура судового розгляду та вирішення спорів, які виникають із трудових відносин, врегульована головним чином процесуальним законодавством, проте, по-перше, деякі особливості трудових відносин вимагають спеціального регулювання процедур розгляду спорів, що виникають на їх основі; по-друге, навіть та невелика кількість норм КЗпП України, що стосуються судового порядку розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів, не узгоджуються з нормами національного процесуального законодавства.

Судова (процесуальна) форма захисту трудових прав має особливості при розгляді та вирішенні справ, що виникають із трудових правовідносин. До них можна віднести питання, пов'язані із: зміною юрисдикції та підсудності трудових спорів; визначенням суб'єктного складу у цих справах; визначенням особливостей судового розгляду залежно від виду трудового спору тощо.

У статті проаналізовано основні прогалини та колізії процесуального регулювання порядку розгляду та вирішення справ, які виникають із трудових відносин. Розроблено ряд рекомендацій направлених на ліквідацію таких прогалин та колізій.

**Ключові слова:** особливості судового розгляду, трудовий спір, судова форма захисту, оскарження, захист, позов, колективний договір.

Article 43 of the Constitution of Ukraine guarantees everyone the right to work, which includes the opportunity to earn a living by work that he freely chooses or freely agrees to. During the exercise of such a right, legal conflicts of different content may arise between participants in labor relations. According to Art. 55 of the Constitution of Ukraine guarantees the right to appeal in court decisions, actions or inaction of state authorities, local self-government bodies, officials and officials. Developing the provisions of this constitutional norm in Part 2 of Art. 124 of the Constitution of Ukraine establishes the jurisdictional powers of the court to consider any legal dispute, including a dispute arising from labor relations.

Cases on the protection of violated, disputed or unrecognized labor rights of employees were and remain among the most common in court practice in the field of civil justice. The main form of protection of violated, contested or unrecognized labor rights of employees is the judicial form of protection. It is a certain process of judicial review of a dispute, which begins with the filing of a claim and ends with the rendering of a decision on the merits of the case.

The procedure for judicial review and resolution of disputes arising from labor relations is regulated mainly by procedural legislation, however, firstly, some features of labor relations require special regulation of procedures for consideration of disputes arising on their basis; secondly, even the small number of norms of the Labor Code of Ukraine concerning the judicial procedure for consideration and resolution of individual labor disputes are not consistent with the norms of national procedural legislation.

The judicial (procedural) form of protection of labor rights has peculiarities in the consideration and resolution of cases arising from labor relations. These include issues related to: changing the jurisdiction and jurisdiction of labor disputes; determination of the subject composition in these cases; determining the specifics of court proceedings depending on the type of labor dispute, etc.

The article analyzes the main gaps and conflicts in the procedural regulation of the procedure for consideration and resolution of cases arising from labor relations. A number of recommendations aimed at eliminating such gaps and conflicts have been developed.

**Key words:** features of the trial, labor dispute, judicial form of protection, appeal, protection, claim, collective agreement.

**Актуальність теми.** Діючи в даний час система та процесуальна форма захисту прав в сфері трудових правовідносин мають свої особливості. Норми трудового і суміжних із ним галузей права, які мають матеріально-правовий характер, неспроможні впливати на процедуру вирішення трудових спорів. Цей вплив істотно змінює зміст процесуального розгляду та вирішення справ із спорів, що випливають із трудових та пов'язаних з ними відносин, і призводить до необхідності створення іншого процесуального порядку розгляду та вирішення трудових справ, так як існуючий порядок багато в чому не відповідає цивільній процесуальній формі.

Великий відсоток порушень норм трудового законодавства зумовлено відсутністю процесуальних механізмів для реалізації закріплених у Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) норм. Правові причини порушень трудового законодавства частково приховані у змісті матеріальних норм. В ідеалі, будь-яка матеріальна норма трудового права потребує процесуальних форм

опосередкування для того, щоб бути ефективним регулятором відповідних суспільних відносин.

У зв'язку з цим необхідно визначити форми та способи захисту трудових прав, реформувати процесуальну форму розгляду та вирішення трудових спорів. Зазначені зміни цивільного процесуального законодавства дозволили б із найбільшою ефективністю здійснювати правосуддя у справах, що виникають із трудових правовідносин.

**Аналіз наукових публікацій.** Питання проблематики цивільного процесуального регулювання розгляду та вирішення справ, які виникають з трудових правовідносин було предметом дослідження в наукових працях наступних авторів: Т. Романченко; М. Костроми; А. Кознової; А.Є. Пашерстника; А.Є. Голованової; С. Сільченка; О. Шуриної; С. Петрик; І.В. Колосова та ін. Разом з тим, комплексних, узагальнюючих робіт з цього питання не так багато, що зумовлює необхідність у проведенні цього дослідження.

**Метою статті** є характеристика цивільно-процесуального регулювання розгляду та вирішення справ, які

виникають із трудових відносин та розробка рекомендацій направлених на покращення цього регулювання.

**Виклад основного матеріалу.** Найчастіше для захисту порушених, оспорюваних або невизнаних трудових прав працівників використовується судова форма захисту. Вона являє собою певний процес судового розгляду спору, який розпочинається з подання позовної заяви, а закінчується винесенням рішення по суті справи.

Процедура судового розгляду та вирішення спорів, які виникають із трудових відносин, врегульована головним чином процесуальним законодавством, проте, по-перше, деякі особливості трудових відносин вимагають спеціального регулювання процедур розгляду спорів, що виникають на їх основі; по-друге, навіть та невелика кількість норм КЗпП України, що стосуються судового порядку розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів, не узгоджуються з нормами національного процесуального законодавства.

Першою особливістю спорів, які виникають із трудових відносин, являється те, що вони можуть бути розглянуті комісією по трудових спорах (далі – КТС). Так, відповідно статті 228 КЗпП України, – у разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи роботодавець можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії [1].

Чинне законодавство не містить однозначної відповіді на питання про те, в якому порядку має бути розглянуто заяву про оскарження рішення КТС. З одного боку, КТС не входить в структуру судової системи, отже, її рішення не може бути скасовано судом як вищою інстанцією, і суд знову має розглянути справу по суті. З іншого боку, КТС не є державним органом, і, отже, її рішення не може бути оскаржено в порядку процедур передбачених Кодексом адміністративного судочинства України (далі – КАС України) [4].

Разом з тим, відповідно до абзацу 1 частини 1 статті 19 Цивільного процесуального кодексу України (далі – ЦПК України), – 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 [3].

Таким чином, спори з КТС, які виникають із трудових відносин мають розглядатися в порядку цивільного судочинства, а враховуючи те, що в даному випадку наявний спір про право, то – в порядку позовного провадження. У зв'язку з цим постає питання: який процесуальний статус мають учасники трудового спору згідно із положеннями ЦПК України?

Комісія з трудових спорів не може бути відповідачем, оскільки, по-перше, даний орган не має цивільної процесуальної правосдатності та дієздатності, не будучи організацією; по-друге, відповідач – це передбачувана сторона матеріальних правовідносин, яка порушила, на думку позивача, його права та законні інтереси та зобов'язана відповідати за позовом.

У випадках, коли рішення КТС оскаржує працівник, він звертається до суду у загальному порядку позовного провадження, з тими ж самими вимогами, які вже були розглянуті КТС. Суд, по суті, знову розглядає трудовий спір між працівником та роботодавцем.

У випадках оскарження рішення КТС роботодавцем виникають суттєві складнощі у визначенні процесуального становища сторін. Відповідно до теорії єдиного трудового процесу, висунутої А.Є. Пашерстником, незалежно від того, ким оскаржується рішення КТС, позивачем вважається працівник, а відповідачем – роботодавець. Це пояснюється тим, що «незмінними залишаються підстава та предмет позову. Який би орган не вирішував спір, одними і тими ж завжди залишаються особа, право якої порушено, та дійсний чи уявний порушник

цього права» [11, с. 61]. Такий й же підхід закріплений в пункті 5 Постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів» (далі – ПП ВСУ № 9) [6]. Сьогодні такої точки зору дотримуються деякі вчені [10, 15].

Однак, такий підхід суперечить основним принципам цивільного процесу та утискає права працівників. В статті 4 ЦПК України закріплений принцип, згідно з яким цивільна справа порушується за заявою особи, яка звернулася до суду за захистом своїх прав та законних інтересів. Особа, яка звернулася до суду, – це позивач. В ситуації описаній вище, працівник не тільки не звертається до суду за захистом своїх прав, а й вважає, що його права, порушені роботодавцем, вже відновлені КТС, а ініціатором розгляду справи у суді фактично є відповідач.

Більш обґрунтованим є інший підхід, згідно з яким, якщо роботодавець оскаржує рішення КТС, то він звертається до суду за захистом того права, відсутність якого у роботодавця було визнано рішенням КТС, отже, роботодавець у таких справах є позивачем. У зв'язку з цим, заяву про оскарження рішення КТС слід вважати позовом про визнання, метою якого є визначення відносин між працівником та роботодавцем після розгляду трудового спору у КТС.

Варто відмітити, що таке рішення не вичерпує проблему в повному обсязі. По-перше, метою позовів про визнання є підтвердження наявності чи відсутності у позивача прав, які оспоруються відповідачем; у цьому випадку працівник не оскаржує права роботодавця, оскільки вони, на його думку, вже відновлені рішенням КТС. По-друге, не цілком логічним є різне розуміння сутності процедури оскарження рішень КТС залежно від того, хто звертається з такою вимогою до суду – працівник чи роботодавець.

Крім цього, оскільки законодавець вжив у статті 228 КЗпП України термін «оскарження», то має бути передбачена спеціальна процедура такого оскарження. Очевидно, розгляд справи за заявою про оскарження рішення КТС не укладається в жодну з врегульованих ЦПК України процедур судочинства.

Саме тому, слід зробити висновок, вирішенням всіх описаних вище проблем може стати лише доповнення ЦПК України спеціальним розділом, який буде регулювати процедуру оскарження рішень КТС. Нормами зазначеного розділу мають бути врегульовано такі питання, як процесуальний статус сторін та повноваження суду під час розгляду такої справи.

В цілому, слід погодитися із думкою Є.А. Голованова про те, що під час розгляду справ про оскарження рішень КТС учасниками процесу є заявник, тобто, особа, яка ініціювала процес, та зацікавлена особа – друга сторона спору [8, с. 67-68]. Водночас, рішення суду, безумовно, стосується і КТС, яка винесла оскаржуване рішення, оскільки її доцільно також залучати до процесу як третю особу.

Питання про предмет судового розгляду та повноваження суду слід вирішувати багато в чому за аналогією з провадженням у суді апеляційної інстанції: суд має насамперед оцінювати законність та обґрунтованість оскаржуваного рішення КТС; дійшовши висновку про наявність підстав для його скасування, суд повинен розглянути спір по суті по правилам провадження у суді першої інстанції, незалежно від доводів скарги.

Ще одним цікавим моментом в аспекті розрізнення юрисдикції та процесуального статусу учасників трудових спорів, є випадок із оскарженням звільнення посадової особи господарського товариства. Нині, існує різна судова практика стосовно того, в межах якого судочинства вирішується такий спір: цивільного чи господарського.

Основний масив судової практики зводиться до вирішення даної категорії спорів все ж таки загальними судами в межах цивільного судочинства. У господарських судах розглядаються справи, в яких особа одночасно є: 1) посадовою особою; 2) працівником; 3) одним із засновників.

Так, в Постанові Верховного Суду України (далі – ВСУ) по справі № 220/1813/18-ц від 4 березня 2020 року зроблена наступна аргументація такої позиції: «Звільнення особи, яка є одним із засновників товариства, з посади генерального директора на підставі протоколу загальних зборів цього товариства, за своєю правовою природою, предметом регулювання та правовими наслідками відрізняється від порядку припинення трудового договору, визначеного трудовим законодавством. Саме тому, можливість уповноваженого органу товариства ухвалювати таке рішення міститься не у приписах КЗпП України, а у статті 99 Цивільного кодексу України (далі – ЦК України), тобто не є предметом регулювання норм трудового права. Оскільки особа вказує в якості підстави поданого позову недотримання вимог законодавства та установчих документів при скликанні та проведенні загальних зборів товариства, що є порушенням прав учасника на управління товариством, а не трудових прав керівника товариства, то спір за своєю правовою природою та правовими наслідками належить до корпоративних спорів та підлягає вирішенню господарськими судами» [9]. Подібну позицію ВСУ висловив й по справі № 760/9300/17-ц від 29 квітня 2020 року: «Звільнення правління товариства начальника філії від виконання його обов'язків є діями уповноваженого органу відповідного товариства, необхідними для оперативного реагування на певні дії керівника для запобігання вчиненню ним повноважень з управління товариством. Враховуючи те, що позивач оскаржує рішення правління, тобто рішення органу управління, пов'язане з діяльністю товариства та управлінням, розгляд такої вимоги вимагає оцінки законності дій зазначеного органу, зокрема їх відповідності вимогам цивільного, а не трудового законодавства. Щодо вимог скасувати наказ, відновити позивача на роботі та виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу, то ці вимоги є похідними від спору про визнання недійсним рішення органу управління товариства. Таким чином, враховуючи наведені приписи законодавства України та зміст правовідносин учасників справи, колегія суддів вважає, що хоча рішення уповноваженого органу товариства про припинення повноважень члена виконавчого органу може мати наслідки і в рамках трудових правовідносин, визначальними за таких обставин є корпоративні відносини. Враховуючи вищевикладене, вимоги позивача про визнання незаконним та скасування наказу, визнання незаконним рішення правління, відновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу не підлягають розгляду в порядку цивільного судочинства, а мають розглядатися господарським судом» [9]. Таким чином, Верховний Суд розглядає звільнення будь-якої посадової особи через призм корпоративних правовідносин.

Іншою важливою особливістю спорів, які виникають із трудових правовідносин, є та обставина, що порушення трудових прав працівників часто мають масовий характер. А на практиці нерідкі випадки, коли судами об'єктивно ідентичні спори вирішуються по-різному. Так, у 2019 р. у Київському районному суді м. Харкова було розглянуто 15 однакових позовів щодо стягнення заборгованості із заробітної платі до одного і того ж роботодавця, у цих справах сторонами були представлені одні й самі докази, але рішення судді винесли різні: вимоги деяких працівників було задоволено, а деяким було відмовлено.

Чинне цивільне процесуальне законодавство не містить адекватного засобу судового захисту прав групи осіб. Аналізуючи міжнародну практику, таким засобом міг би стати груповий позов, який успішно застосовується у багатьох країнах світу. В даний час Комітетом з питань правової політики та правосуддя Верховної Ради України підготовлено законопроект № 10292 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо групових позовів про захист прав споживачів, права на безпечне для

життя та здоров'я навколишнє природне середовище», яким запропоновано запровадити у цивільному процесі інститут групового позову для споживачів [7].

Груповий позов подається одним із членів групи осіб, права яких порушені, на користь всієї групи. За правилами залучення членів групи у світі існують дві моделі: позови «opt-in» – учасники групи набувають цього статусу, якщо на це буде прямо виражена їхня воля; і позови «opt-out» – всі потенційні учасники групи передбачаються у її складі, якщо не буде прямо заявлено про зворотне. Більш прийнятною є перша модель, оскільки в даному випадку на момент винесення рішення група осіб визначена як чисельно, так і персонально [13].

На стадії підготовки справи до судового розгляду суддя має вирішити питання про склад групи та про можливість встановлення інших її членів. Відомості про прийняття групового позову повинні публікуватися, щоб інші учасники групи мали можливість приєднатися до нього. Якщо ж особа, яка є учасником групи і не заявила про приєднання до групового позову, після розгляду цієї справи звернеться до суду з тотожним позовом в індивідуальному порядку, рішення за груповим позовом матиме преюдиційне значення і громадянину потрібно буде довести лише свою приналежність до групи [13].

Четвертою особливістю трудових відносин, яка вимагає особливого регулювання порядку судового захисту, є та обставина, що джерелами трудового права згідно з положеннями КЗпП України є локальні нормативні акти та колективні договори. Однак ні трудове, ні цивільне процесуальне законодавство достатньою мірою не регулюють можливість оскарження локальних нормативних актів та колективних договорів у порядку абстрактного нормоконтролю. По-перше, незрозуміло, чи можливе оскарження локальних нормативних актів лише на підставі невідповідності їх змісту чинному законодавству, і чи може звернутися до суду з вимогою про визнання таким, що не підлягає застосуванню локального нормативного акта працівником самостійно. По-друге, незрозуміло, в якому порядку розглядатиметься справа про визнання локального нормативного акта таким, що не підлягає застосуванню.

З однієї сторони, за змістом відносин оскарження локальних нормативних актів підпадає під публічно-правове провадження, а з іншого – за суб'єктивним складом – не підпадає, оскільки у ст. 264 КАС України визначено, що у публічно-правовому порядку оскаржуються нормативні акти органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Тут, слід погодитися з тими науковцями, які зазначають, що держава делегувала роботодавцям публічно-правову функцію з видання локальних нормативних правових актів, а, отже, такі акти мають оскаржуватися у порядку публічно-правового судочинства через процедури передбачені КАС України [4].

Що стосується оскарження колективних договорів, то ВСУ у рішенні по справі № 916/2721/18 від 01.10.2019 р. сформовано жорстку, однозначну правову позицію, згідно з якою при розгляді індивідуального трудового спору суд має право зробити висновок про незастосування норм колективного договору, якщо ним порушуються права працівника, але не має права визнавати цей акт, прийнятий внаслідок колективних переговорів, недійсним за позовом окремого працівника [12].

Однак такий підхід є необґрунтованим, оскільки колективні договори мають складну правову природу, поєднуючи в собі нормативну та зобов'язальну частини. Тому, по відношенню до конкретного працівника колективний договір є не угодою, де він є стороною, а нормативним актом, яким регулюються його права та обов'язки. І якщо зазначений нормативний акт погіршує становище працівника у порівнянні із нормами КЗпП України, то, очевидно, він повинен визнаватись нечинним за заявою зацікавленої особи у порядку глави передбаченому законодавством.



Цікавою також є позиція ВСУ стосовно того чи можуть умови контракту погіршувати становище працівника порівняно із законодавством. Так, в статті 9 КЗпП України закріплено, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. Однак, це правило містить один виняток [1]. Саме на нього вказує ВСУ у Постанові по справі № 487/79/18-ц від 1 червня 2020 року. Цим винятком є контракт - особлива форма договору, спрямована на створення умов для виявлення ініціативності та самостійності працівників з урахуванням їх індивідуальних здібностей і професійних навичок, яка, зокрема, передбачає покладання працівника підвищеної відповідальності. У результаті - так, контракт може містити положення, що погіршують становище працівника, зокрема, додаткові підстави для звільнення або відповідальності: «на контрактну форму трудового договору не поширюються положення статті 9 КЗпП України про те, що умови договорів про працю, що погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними» [9].

Іншою не менш важливою особливістю трудових відносин є фактична нерівність сторін, які знаходяться у відносинах влади та підпорядкування, у зв'язку з чим суттєві особливості розгляду спорів, що виникають із трудових відносин, пов'язані з розподілом обов'язків з доведення та допустимості тих чи інших доказів.

Загальне правило розподілу обов'язків по доведенню обставин, які мають значення для вирішення справи закріплено в ст. 81 ЦПК України. Разом з тим, для справ про відновлення на роботі в ПП ВСУ № 9 сформульовані деякі особливості: роботодавець повинен довести дотримання процедури розірвання трудового договору з тієї чи іншої підстави [6]. Однак, цього явно недостатньо: деякі вчені-правники обґрунтовано вважають, що необхідно послабити принцип змагальності та збільшити роль суду у процесі доказування під час розгляду трудових спорів.

Працівник у кращому випадку може мати «на руках» оригінал трудового договору, трудової книжки та наказу про звільнення. Інші документи йому отримати дуже важко, оскільки більшу частину документів, пов'язаних із трудовими відносинами, видає роботодавець. Для роботодавця за наявності грамотного юриста або співробітника кадрової служби не складає проблем представити всі необхідні документи, у тому числі шляхом їх фальсифікації; від чого позивач-працівник в даний час належним чином захиститися не може.

Не менш проблематично для працівника викликати потрібних свідків, тому що вони здебільшого є працівниками того ж роботодавця і, отже, перебувають у підлеглому положенні.

У зв'язку з цим вчені пропонують запровадити принцип асиметрії доказів. Так, роботодавець повинен довести письмовими доказами всі дії, які він мав зробити у письмовій формі; заява працівника є підставою перевірити письмові докази, які є у роботодавця; за відсутності необхідних письмових доказів роботодавець позбавляється права посилатися на показання свідків.

Але навіть такий підхід не вирішує багатьох проблем. У багатьох випадках працівник не може подати (і витребувати у роботодавця) документи, підтверджуючі обставини, на яких він обґрунтовує свої вимоги через наявність так званих неформальних відносин, коли умови трудового договору не збігаються з фактичними умовами праці, або у випадках розгляду спорів про встановлення факту трудових відносин, коли такі або взагалі ніяк не були оформлені, або коли було укладено цивільно-правовий договір, а насправді мали місце трудові відносини.

У випадку трудових спорів про розмір заробітної плати суд виходить із даних, підтверджених документами. Заробітна плата, що виплачується «у конверті», як правило, не стягується через неможливість встановлення її розміру.

Вочевидь, у подібних випадках, коли виникає необхідність встановлення факту відносин, які мали неформальний характер, особливого значення набувають інші засоби доказування. Наприклад, для доведення факту існування трудових відносин можна використовувати фото- та відеоматеріали, свідчення свідків. Так, судом було встановлено факт трудових відносин на підставі пояснень позивача, показань одного свідка (хоча з боку відповідача був також один свідок, що дав протилежні свідчення), копії графіка змінності, поданої позивачем (відповідач відмовився представити оригінал, пояснивши, що такий графік ніколи не вівся). Інший приклад: позивач під час відпустки захворів, після закінчення тимчасової непрацездатності вирішила вийти на роботу, а дні відпустки, що залишилися, використовувати потім. Але роботодавець буквально вигнав її з роботи «догулювати» відпустку, після чого позивачка була звільнена за прогул. Суд прийняв відносиним, допустимим і достатнім доказом того, що працівника відправили догулювати відпустку, свідчення свідків, а відсутність документального оформлення цих дій до уваги не взяв, мотивувавши тим, що це був обов'язок роботодавця, невиконання якого не може впливати на права працівника.

Разом з тим, не завжди факт наявності трудових відносин вдається довести за допомогою показань свідків. Так, в одному із розважальних комплексів м. Харкова діяла велика кількість індивідуальних підприємств, які часто змінювалися, передаючи один одному права на точки швидкого харчування; працівниці даного розважального центру було відмовлено в задоволенні її позовних вимог по встановленню факту трудових відносин, оскільки, незважаючи на показання свідків, які безперечно підтвердили факт її роботи в даному розважальному центрі, встановити те, що саме того індивідуального підприємця, якого вона вказала відповідачем, слід вважати її роботодавцем, суд не знайшов можливим.

В юридичній літературі з трудового права висловлюється думка про те, що показання свідків та пояснення сторін у будь-якому випадку є небажаними доказами. Це пов'язано з тим що, незважаючи на попередження про кримінальну відповідальність за дачу свідомо неправдивих показань, свідки можуть спотворювати деякі факти, будучи особисто зацікавленими у результаті вирішення спору [14].

Саме тому, підтвердження обставин припинення трудового договору та фактів, що мають юридичне значення, найефективніше може здійснюватися на підставі письмових доказів, причому лише на підставі таких документів, які названі у КЗпП України. Виходячи із цього, доцільним є на основі положень статті 78 ЦПК України закріпити у КЗпП України правило про допустимість тільки письмових доказів подібно тому, як ЦК України забороняє сторонам угоди, яка має бути вчинена в письмовій формі, посилатися на показання свідків.

Під час підготовки справи суд має визначити обставини, що підлягають доведенню. Складність визначення предмета доказування по справам, що виникають із трудових відносин, полягає в тому, що він є складним юридичним складом, і для кожного спору набір обставин, які підлягають доведенню, є індивідуальним.

Спільним для предмета доказування з будь-якого трудового спору є факт, з яким пов'язане виникнення трудових правовідносин. У матеріалах справи в будь-якому випадку мають бути копії наказу про прийом на роботу, трудового договору, довідка про заробітну плату, якщо трудовий договір розірвано – копія наказу про припинення трудового договору, копія документа, що підтверджує час вручення наказу про звільнення та копія трудової книжки.

Суд повинен роз'яснювати сторонам, які обставини вони мають довести та які докази потрібно подати. Однак на практиці суд нехтує цими обов'язками. Але це не тягне скасування судового рішення.

Трудове законодавство містить норми, які визначають особливості змісту рішення суду по спорам про відновлення на роботі. В статті 235 КЗпП досить детально врегульовано, як слід чинити суду у тих чи інших випадках, якщо звільнення буде визнано незаконним.

Як правило, відповідно до частини 2 статті 264 ЦПК України, – суд не може виходити межі заявлених вимог, крім випадків, прямо передбачених законом. Саме такий випадок вказано в частині 3 статті 235 КЗпП: «У разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону. Якщо неправильне формулювання причини звільнення перешкоджало працевлаштуванню працівника, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу в порядку і на умовах, передбачених частиною другою цієї статті» [3].

Варто відмітити, положення частини 3 статті 235 КЗпП закріплює саме обов'язок суду, причому ставлячи працівника у більш вигідне положення ніж роботодавця. Однак, у деяких випадках такий підхід може спричинити обмеження прав працівника. По-перше, розірвання трудового договору по кожній передбаченій КЗпП України підставі має свою чітко визначену процедуру

та, вирішуючи питання про правомірність звільнення, суду необхідно перевіряти її дотримання. По-друге, змінюючи формулювання підстави та (або) причини звільнення, суд виконує не властиву йому функцію формування позиції роботодавця, що обмежує право працівника на судовий захист.

У зв'язку із сказаним необхідно частину 3 статті 235 КЗпП внести зміни, сформулювавши її не як обов'язок суду змінювати формулювання причин звільнення, а як право зобов'язати зробити це роботодавця за заявою працівника.

**Висновки.** Сьогодні спостерігається тенденція до збільшення кількості трудових спорів, що посилює навантаження на суди. Як свідчить практика, більшість рішень прийнятих КТС піддаються подальшому оскарженню в судовому порядку. Чинний КЗпП України не містить норм, які регламентували б вирішення трудових спорів альтернативними методами.

Враховуючи це, можна зробити висновок, що дана ситуація є проблемою чинного законодавства, а його наявність ніяк не сприяє вирішенню проблем, які виникають у межах вирішення індивідуальних трудових спорів. У зв'язку з цим, для підвищення ефективності вирішення спірних моментів, варто на законодавчому рівні закріпити альтернативні методи їх рішення. Прикладом є створення трудової юстиції, що неодноразово позитивно оцінювалося у науковій літературі. Крім того, висловлювалась думка щодо прийняття Трудового процесуального кодексу. Зміни можуть бути будь-якими, але їх впровадження на сучасному етапі розвитку є об'єктивною необхідністю.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України. Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1255>
2. Цивільний кодекс України. *Відомості Верховної Ради України* (ВВР), 2003, №№ 40-44, ст.356. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#n538>
3. Цивільний процесуальний кодекс України. *Відомості Верховної Ради України* (ВВР), 2004, № 40-41, 42, ст.492. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#n8001>
4. Кодекс адміністративного судочинства України. *Відомості Верховної Ради України* (ВВР), 2005, № 35-36, № 37, ст.446. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text>
5. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». *Відомості Верховної Ради України* (ВВР), 1999, № 45, ст.397. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>
6. Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>
7. Законопроект № 10292 від 15.05.2019 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо групових позовів про захист прав споживачів, права на безпечне для життя та здоров'я навколишнє природне середовище». URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=65935](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65935)
8. Голованова Е. А. Трудовые споры в СССР и порядок их рассмотрения : учеб. пособие. Пермь, 1973. 164 с.
9. Кознова А. ТОП-5 судебных решений по трудовым делам в 2020 году. URL: [https://biz.ligazakon.net/ru/analytics/196365\\_top-5-sudebnykh-resheniy-po-trudovym-delam-v-2020-godu](https://biz.ligazakon.net/ru/analytics/196365_top-5-sudebnykh-resheniy-po-trudovym-delam-v-2020-godu)
10. Колосов І.В. Перегляд цивільних справ про трудові спори у Верховному Суді України: проблемні аспекти правозастосовчої практики. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*, 2015. № 33. С. 89-93.
11. Пашерстник А. Е. Рассмотрение трудовых споров. М., 1958. 150 с.
12. Постанова Верховного Суду України по справі № 916/2721/18 від 01.10.2019 р. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/84788861>
13. Романченко Т., Кострома М. Груповий позов стане «зброєю масового захисту» осіб і підмогою для суддів. URL: <https://zib.com.ua/ua/138074.html>
14. Сільченко С. Особливості розгляду трудових спорів з урахуванням змінених процесуальних норм. *Підприємство, господарство і право*, 2018. № 1. С. 148-152.
15. Шурина О., Петрик С. Особливості розгляду і вирішення індивідуальних трудових спорів в порядку цивільного судочинства. *Підприємство, господарство і право*, 2018. № 1. С. 41-44.