

тичних ініціатив перебувають у прямій залежності від вияву політичної волі згаданих суб'єктів [6, 47]. Сьогодні в Україні ми спостерігаємо, що нерідко характер відносин між гілками влади детермінується не суспільною користю, як воно і повинно бути, і навіть не політичними інтересами, а власними амбіційними мотиваціями суб'єктів владних повноважень.

На підставі викладеного спробуємо сформулювати основні проблеми реалізації принципу розподілу влади в Україні.

1. Існування в системі здійснення державної влади не трьох (законодавча, виконавча та судова гілки влади), а чотирьох суб'єктів владних правовідносин (додатково Президент України), що не вписується в класичну трохелементну модель принципу розподілу влади.
2. Відсутність чіткого законодавчого розмежування повноважень чотирьох вищеназваних суб'єктів, наявність дублювання їх повноважень. Досить наочно ця проблема проявляється у випадку подвійного підпорядкування місцевих державних адміністрацій як Кабінету Міністрів України, так і Президенту України (ст.118 Конституції України).
3. Відсутність в Україні практики, досвіду та традицій політичної взаємодії, політичного компромісу та взаємних поступок. Політична система України не нараховує ще й двох десятків років свого існування і характеризується станом перманентного реформування. У той самий час сучасні країни розвиненої демократії мають столітній досвід функціонування політичної системи і відповідні здобутки щодо виходу з кризових ситуацій. Саме цей досвід повинен бути для нас корисним у процесі реалізації принципу розподілу влади в Україні

1. Кулага Е. Органи внутрішніх справ України в системі поділу державної влади / Е.Кулага // Право України.— 2004.— №9.— С.23-24.
2. Декларація про державний суверенітет України Затверджена постановою Верховної Ради УРСР від 16 липня 1990 року // Відомості Верховної Ради УРСР.— 1990.— №31.— Ст.429.
3. Веніславський Ф.В. Конституційні основи взаємовідносин законодавчої та виконавчої влади в Україні : автореф. дис... на здобуття наук ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.02 / Ф.В. Веніславський.— Х., 2000.— С.14.
4. Фрицький Ю.О. Закріплення організації та функціонування державної влади в Конституції України 1996 року / Ю.О. Фрицький // Вісник Запорізького юридичного інституту.— 2006.— №2.— С.11.
5. Пелих Н. Конституційні засади діяльності міліції в Україні : дис... канд. юрид. наук : 12.00.02 / Н.Пелих.— К., 2002.— С.69.
6. Заєць А.П. Принцип розподілу влад в новітній українській конституційно-правовій практиці / А.П. Заєць // Вісник АПРН України.— 1998.— №2.— С.47.

ПРОБЛЕМИ ЦИВІЛЬНОГО, ТРУДОВОГО ТА ПІДПРИЄМНИЦЬКОГО ПРАВА

УДК 349.2

Мацюк

Анатолій Романович

*доктор юридичних наук, професор,
заслужений юрист України,
заслужений юрист АР Крим*

Обушенко

Олександр Миколайович

*кандидат юридичних наук, доцент
м. Запоріжжя*

ПРО ДЕЯКІ ПИТАННЯ СУДОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ

Розглянуто проблеми, пов'язані з судовим захистом трудових прав людини.

Рассмотрены проблемы, связанные с судебной защитой трудовых прав человека.

Problems related to judicial defence of labour human rights have been considered.

Одним із основних прав людини є її право на працю, а трудове право історично започатковане саме з метою охорони прав найманих працівників.

Актуальність дослідження полягає в тому, що за умов формування нових соціально-економічних, політичних критеріїв побудови держави певним чином змінюються і засади правового регулювання трудових правовідносин. З огляду на недосконалість чинного трудового законодавства важливим є реалізація конституційного права людини на працю шляхом захисту або поновлення цього права у судовому порядку.

У науці трудового права склалися погляди на здійснення захисту трудових прав. Т.Маркіна вказувала на те, що «невизначеність у законодавстві та недослідженість у теорії трудового права проблеми способів захисту прав призводить до того, що різноманітний та ефективний юридичний інструментарій, який напрацьова-

но в законодавстві та юридичній науці протягом тривалого часу, недостатньо використовується в законодавстві про працю. І в одних випадках трудове законодавство взагалі не передбачає жодних засобів захисту прав, в інших — встановлені способи не можна оцінити як адекватні Тим суспільним відносинам, на які вони впливають, а в окремих із них можливість застосування тих чи інших способів захисту прав взагалі залишається невизначеною» [1]. В.Скобелкін зазначав, що забезпечення реалізації прав працівників полягає не тільки у закріпленні в законодавстві правових засобів, що перешкоджають порушенню трудових прав, а й у створенні ефективної системи їх поновлення — шляхом оскарження незаконних дій адміністрації та розгляду трудових спорів [2].

У теоретичних працях українських фахівців трудового права досить часто зустрічається таке поняття, як інститут захисту прав людини у сфері праці. Думку, що фактично такий інститут сформувався і діє, висловлювали Л.Лазор [3], В.Щербина [4], В.Жернаков [5]. При цьому В.Жернаков виходить з того, що у вітчизняному та міжнародному нормативному регулюванні накопичилось достатньо матеріалу для формування інституту захисту прав [5, 280].

Так, Україною ратифіковані: Європейська конвенція про захист прав та основних свобод 1950 р. [6], Міжнародний пакт про громадянські та політичні права від 16.12.1966 [7], відповідні конвенції Міжнародної організації праці, якими врегульовано питання оплати праці, відпочинку, умов праці працівників різних категорій, мінімального віку, охорони праці тощо.

Так, статтею 6 Європейської конвенції про захист прав та основних свобод встановлено, що кожен при вирішенні питання щодо його цивільних прав та обов'язків або при встановленні обґрунтованості будь-якого кримінального обвинувачення, висунутого проти нього, має право на справедливий і відкритий розгляд упродовж розумного строку незалежним і безстороннім судом, встановленим законом. Судовий захист передбачено також і ст.2 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права 1966 р. Відповідно до ст.55 і ст.124 Конституції України [8], працівники мають право безпосередньо звертатися до суду з позовними заявами про захист суб'єктивного трудового права.

Таким чином, кожний має право звернутись до суду про захист не тільки щодо порушеного права, а і з приводу встановлення законності чи незаконності діючих галузевих, регіональних угод, колективних договорів щодо умов праці, норм праці, систему опла-

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
ти праці. Якщо позивачем є працівник, а не певна категорія працівників чи їх структурний підрозділ чи об'єднання, спілка, такий спір відноситься до індивідуальних.

З огляду на ці конституційні гарантії, вважаємо, що закріплене п.2 ч.1 ст.232 КЗпП України [9] право працівника безпосередньо звернутись до суду загальної юрисдикції з позовом про поновлення на роботі, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижче оплачуваної роботи та право працівників, зазначених у п.3 ч.1 ст.232 КЗпП України, звертатись, окрім вищевказаних позовів, з позовами щодо переведення на іншу роботу, з приводу застосування дисциплінарних стягнень, є дієвим процесуальним аспектом в реалізації права на працю.

Тобто працівник має право подавати позови до роботодавця стосовно визнання останнього зобов'язаним або про покладення на нього обов'язку чи припинення дій, що порушують право працівника, причому ч.1 ст.157 ЦПК України [10] передбачено, що справи про поновлення на роботі розглядаються протягом скороченого строку — протягом одного місяця, що, безсумнівно, є додатковою гарантією захисту прав працівника.

Важливим також є те, що відповідно до ч.1 ст.110 ЦПК України позови, що виникають з трудових правовідносин, можуть пред'являтися також за місцем проживання позивача, тобто позивачеві надано право вибору підсудності. Це, безперечно, є позитивним з точки зору захисту прав працівників. Такого висновку можливо дійти з аналізу цивільних справ, оскільки в багатьох випадках працівник, трудові права якого порушені, не завжди має фізичної або матеріальної можливості декілька раз приїжджати до суду, який знаходиться на певній відстані від його оселі. Крім того, право позивача обирати підсудність у деяких випадках може слугувати більшої об'єктивності та неупередженості з боку суду з огляду на те, що є поодинокі випадки, коли відповідач — керівництво підприємства, організації, установи, розташованої на території суду, намагається певним чином вплинути на судові рішення.

Слід зазначити, що в нашій державі питанням судового захисту прав, свобод та інтересів фізичних і юридичних осіб, функціонуванню судової системи, удосконаленню норм процесуального права та взагалі судовій реформі останнім часом приділяється значна увага. З огляду на те, що Україна має увійти до європейського співтовариства, відбуваються певні зміни в інтересах держави щодо рівняння на передові демократичні погляди та на загальнолюдські цінності, а ос-

2 ' 2009 - Вісник Запорізького юридичного інституту
новоположні принципи цивільного процесуального права розроблені під впливом міжнародних актів щодо захисту прав людини.

Саме захист прав людини, інтересів суспільства, недопущення відступів від гуманістичних засад — основне завдання цивільного судочинства в цілому і при розгляді трудових спорів зокрема.

Досліджуючи цю тему, неможливо не зазначити, що найбільш дієвим та ефективним є процесуальне забезпечення права на працю у вигляді судового захисту порушених прав працівників підприємств з різною формою власності, оскільки інші процесуальні заходи (звернення до вищестоящих органів, до профспілкових організацій, до комісій з трудових спорів тощо) рідко приводять до позитивного результату.

Візьмемо, наприклад, затверджений ст.10 ЦПК України принцип (засаду) змагальності сторін. Так, цією статтею передбачено, що цивільне судочинство здійснюється на засадах змагальності. Сторони та інші особи, які беруть участь в справі, мають рівні права щодо подання доказів, їх дослідження та доведення перед судом їх переконливості. Кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог або заперечень.

Частиною 1 ст.179 ЦПК України передбачено, що предметом доказування під час судового розгляду є факти, які обґрунтовують заявлені вимоги чи заперечення або мають інше значення для вирішення справи (причини пропуску строку позовної давності тощо) і підлягають встановленню при ухваленні судового рішення. У ч.2 цієї статті вказано, що для встановлення у судовому засіданні фактів, зазначених у частині першій цієї статті, досліджуються показання свідків, письмові та речові докази, висновки експертів.

Проте чи можливе на практиці дійсно рівноправне змагання сторін щодо доказування у справах з приводу несвоєчасної виплати заробітної плати, несвоєчасної видачі трудової книжки або розрахунку при звільненні, або у разі оскарження наказу про дисциплінарне стягнення або про звільнення за прогули? Таке питання не є надуманим, оскільки в судовій практиці часто трапляються випадки, коли працівник в судовому процесі залишається сам на сам з відповідачем, інтереси якого представляють як керівник підприємства, так і фахівці з відповідних галузей, а письмовими доказами, з одного боку, виступають певні розрахунки або листування позивача (працівника), а з іншого — письмові докази відповідача, завірені належним чином, хоча і вони можуть мати сумнівний, а то і неправдивий характер. До того ж ця проблема усугубляється тим, що нерідко для

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
встановлення у судовому засіданні обставин справи або певних фактів, досліджуються показання свідків, які до сьогодні працюють у відповідача і перебувають у прямій залежності (матеріальній, моральній, психологічній тощо) від власника підприємства або уповноваженого ним органу. За таких обставин говорити про вірогідність правильності показань свідків немає сенсу, як і неможливо говорити про всебічне дотримання засад змагальності сторін.

Згідно з ч.1 ст.157 ЦПК України, суд розглядає справи протягом розумного строку, але не більше двох місяців з дня відкриття провадження у справі, а справи про поновлення на роботі, про стягнення аліментів — одного місяця. Частиною 2 цієї статті встановлено, що у виняткових випадках за клопотанням сторони, з урахуванням особливостей розгляду справи, суд ухвалою може продовжити розгляд справи, але не більше як на один місяць.

Проте в судовій практиці більшість трудових спорів розглядається понад встановлені законом строки. Причиною тривалого розгляду справ про поновлення на роботі є не тяганина з боку суддів, а неодноразова неявка у судові засідання представників відповідача, відкрите ігнорування викликів до суду, ухилення від надання доказів, витребуваних за ухвалою суду — особливо у тих випадках, коли представники відповідача напевне знають про наявність порушень трудового законодавства з боку роботодавця.

При цьому слід відзначити, що нерідко мають випадки, коли спори, які виникають з однакових правовідносин та обставин, вирішуються судами різноманітно, або коли на стадії апеляційного, касаційного оскарження судових рішень має місце неоднакове застосування матеріального чи процесуального права.

Зі статистичних звітів апеляційної інстанції за 2005 р. [11], 2006 р. [12], 2007 р. [13] вбачається таке. Всього апеляційною інстанцією розглянуто спорів, що виникають з трудових правовідносин, у 2005 р. — 229, з них скасовано судових рішень — 76, змінено судових рішень — 24; у 2006 р. — відповідно 223, 74, 3; у 2007 р. — відповідно 195, 65, 12.

Таким чином, у середньому скасовується та змінюється приблизно 40% від оскаржуваних судових рішень, ухвалених судами першої інстанції. Але неможливо стовідсотково вважати, що такий результат є недоліком в роботі судів першої інстанції, а по-друге, якщо і мають місце недоліки, то це не є наслідком дії «людського чинника». У більшості випадків такі недоліки притаманні судовій системі України у зв'язку з тим, що має місце недосконалість зако-

нодавчої бази у всіх галузях права та недостатність правових засобів, за допомогою яких судова система може ефективно їх усунути.

Так, ч.2 ст. 47 Закону України «Про судоустрій» [14] передбачено, що роз'яснення судам загальної юрисдикції з питань застосування чинного законодавства Верховний Суд України дає на підставі узагальнення судової практики та аналізу судової статистики. На практиці від часу прийняття місцевими судами рішень з певних категорій справ до підготовки узагальнення минає понад 1 рік, а до часу прийняття постанови Пленуму Верховного Суду України й того більше. За цей час вже встигає знов змінитися законодавство, особливо це відноситься до чисельних постанов Кабінету Міністрів України, міністерств, відомств. Але найбільшою завадою для однакового застосування закону є те, що узагальнення, як і постанови, мають рекомендаційний характер, а не обов'язковий, тому вони не слугують ефективним правовим засобом.

З огляду на те, що у судовій практиці нерідко при вирішенні справ трапляються колізії, прогалини права, дублювання законодавства, Д.Кирилюк зазначає, що «судове право» випереджає у своєму розвитку законодавчий процес. Суддя при розгляді конкретних справ змушений вирішувати казуси, що виникають у правовій дійсності, які законодавець не завжди встигає врегулювати [15].

Саме тому, на думку деяких науковців та суддів Верховного Суду України, за сучасних умов найбільш ефективною формою правового вирішення конфлікту слід застосовувати прецедент. А.Селиванов зазначає, що прецеденте право, яке створено Європейським судом, «є класичним прецедентним правом, основою якого є принцип *ratio desidendi* (підстава для вирішення), коли правило, сформульоване судом під час вирішення конкретної справи, стає нормою права для цього ж суду і для внутрішніх судів країн-учасниць Конвенції» [16].

З точки зору Л.Луць, «в Україні існує потреба у судових прецедентах як джерелах права. Неякісна система нормативно-правових актів (з прогалинами, дублюваннями, колізіями тощо) та необхідність збереження сутності судової гілки влади, яка покликана забезпечити справедливий розгляд справ та захист інтересів особи, спричиняють потребу у створенні судових прецедентів та визнанні нормотворчих функцій Конституційного Суду України та Верховного Суду України» [17].

Так, останнім часом збільшилась кількість цивільних справ про поновлення на роботі працівників, звільнених на підставі п.2

ч.1 ст.41 КЗпП України, тобто коли трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу було розірвано у випадку винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку власника або уповноваженого ним органу. Аналіз таких справ, що знаходились у провадженні апеляційного суду Запорізької області протягом 2005-2007 рр., показує, що власник або уповноважений ним орган неправильно розуміють цю норму закону і звільняють з цих підстав працівників, які взагалі не можуть бути звільнені за п.2 ч.1 ст.41 КЗпП України.

Аналогічні позови, які виникли у різні періоди часу і відповідачами в яких були як зазначене Товариство з обмеженою відповідальністю, так і інші підприємства (з різними формами власності), неодноразово розглядалися судами першої та апеляційної інстанції.

На сьогодні, особливо за умов фінансово-економічної нестабільності, також мають місце чисельні позови працівників до підприємств-боржників про поновлення на роботі, в яких основним доводом позивачів є порушення з боку роботодавця вимог п.1 ч.1 ст.40 КЗпП України — при розірванні трудового договору у випадках змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників та недотримання вимог ч.2 цієї статті стосовно допустимості звільнення з цих підстав лише за умов, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу. Мають місце позови працівників про поновлення на роботі, в яких роботодавцем не дотримано вимог, передбачених ч.1 ст.42 КЗпП України, а саме не враховано, що при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю.

Вважаємо, що з урахуванням великої кількості справ з трудових спорів, які знаходяться в провадженні судів, визначення певних рішень (після набрання ними законної сили після касаційного розгляду) як прецедентних сприятиме розгляду справ у строки, передбачені ч.1 ст.157 ЦПК України, і позбавить необхідності декілька разів викликати до судового засідання відповідачів, які ігнорують виклики до суду, усуне необхідність у виклику свідків та витребуванні додаткових доказів у справі та ін. Система прецедентного права надасть можливість скоріше реагувати на зміни як у правовому полі, так і в суспільній та економічній сфері. Крім того, за умов прецеден-

тного права і законодавчого підтвердження юридичної сили постанов Верховного Суду України буде мати місце поліпшення якості судових рішень, оскільки можливо буде забезпечити єдність судової практики, що, в свою чергу, призведе до зменшення строків знаходження справ у судочинстві та більш дієвому захисту як трудових, так і інших основних прав та свобод людини.

1. Маркіна Т.Г. Щодо способів захисту прав за законодавством України про працю / Т.Г. Маркіна // Право України.— 2002.— №2.— С.53.
2. Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав в СССР / В.Н. Скобелкин.— М., 1987.— С.167-168.
3. Лазор Л.И. Влияние современных условий на рассмотрение отдельных проблем кодификации нового Трудового кодекса / Л.И. Лазор // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи : науково-практична конференція, м.Запоріжжя, 25-26 червня 2004 р. : матеріали / за заг. ред. проф. В.С. Венедиктова.— Х., 2004.— С.24.
4. Щербина В.І. Теоретичні проблеми охоронної функції трудового права в умовах ринкових відносин : монографія / В.І. Щербина.— Дніпропетровськ, 2004.— С.141-146.
5. Жернаков В.В. Теоретичні та практичні питання інституту захисту прав людини у сфері праці / В.В. Жернаков // Держава і право : зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки.— К. : Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2006.— Вип.32.— С.278-283.
6. Європейська конвенція про захист прав та основних свобод 1950 р. // Офіційний вісник України.— 1998.— №132.— С.270.
7. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права від 16.12.1966 // Зібрання законодавства України.— Т.1, 1(МД)2.
8. Конституція України // Відомості Верховної ради України.— 1996.— №30.— Ст.141.
9. Кодекс законів про працю України : офіц. видання.— К. : Ін Юре, 2004.— 160с.
10. Цивільний процесуальний Кодекс // Відомості Верховної ради України.— 2004.— №№40-42.— Ст.492.
11. Статистичний звіт апеляційної інстанції про розгляд апеляційних скарг в цивільних справах (по Запорізькій області) у 2005 р.
12. Статистичний звіт апеляційної інстанції про розгляд апеляційних скарг в цивільних справах (по Запорізькій області) у 2006 р.
13. Статистичний звіт апеляційної інстанції про розгляд апеляційних скарг в цивільних справах (по Запорізькій області) у 2007 р.
14. Закон України «Про судоустрій» №3018-III від 07.02.2002 // Відомості Верховної Ради України.— 2002.— №27-28.— Ст.180.
15. Кирилюк Д. Чи визнається в Україні судовий прецедент? / Д.Кирилюк // Юридичний журнал.— 2006.— №4.— С.81.
16. Селиванов А.О. Право тлумачити закони та юридичні наслідки застосування офіційної інтерпретації / А.О. Селиванов // Вісник Верховного суду України.— 2006.— №7.— С.2.
17. Луць Л.А. Перспективи становлення судового прецеденту як джерела права України / Л.А. Луць // Вісник Центру суддівських студій.— 2006.— №6.— С.9.