

УДК 349.221: 331.109

DOI <https://doi.org/10.33216/2218-5461-2019-37-1-51-62>

АНАЛІЗ ОКРЕМИХ ПРОЦЕСУАЛЬНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗГЛЯДУ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ У МІСЦЕВИХ СУДАХ

Валецька О.В.

ANALYSIS OF CERTAIN PROCESSUAL FEATURES OF CONSIDERATION OF INDIVIDUAL LABOR DISPUTES IN LOCAL COURTS

Valetska O.V.

Захист трудових прав працівників являє собою сукупність юрисдикційних та неюрисдикційних форм, а також процесуальних, процедурних та організаційних, матеріально-правових заходів щодо поновлення порушених прав, припинення порушень законодавства про працю. Юрисдикційна форма захисту передбачає діяльність спеціально уповноважених органів щодо захисту порушених або оспорюваних прав. Найбільш поширеною формою серед національних юрисдикційних форм є судових захист. Право на судовий захист – це одна із найважливіших гарантій охорони трудових прав працівників. Спори, що виникають із трудових правовідносин, розглядаються судами за загальними правилами позовного провадження, але мають деякі процесуальні особливості, що стосуються строків звернення до суду за вирішенням трудового спору, підсудності трудових спорів, судових витрат, доказування в суді у трудових справах тощо. Метою даної статті є дослідження особливостей розгляду судами трудових спорів на сучасному етапі реформування цивільного процесуального та трудового законодавства.

Ключові слова: процесуальні особливості, трудові спори, суд, цивільне процесуальне законодавство, захист трудових прав, інтереси працівника, позовне провадження.

Постановка проблеми. Право на судовий захист – це одна із найважливіших гарантій охорони трудових прав працівників. Відповідно до змісту ст. 64 Конституції України: «Це право не може бути обмежене навіть в умовах воєнного або надзвичайного стану». «Суд, здійснюючи правосуддя на засадах верховенства права, забезпечує кожному право на справедливий суд та повагу до інших прав і свобод, гарантованих Конституцією і законами України, а також міжнародними договорами, згоду на обов'язковість яких надано ВРУ» (ст. 2 ЗУ «Про судоустрій і статус суддів») [1].

Кожному гарантується захист його прав, свобод та законних інтересів незалежним і безстороннім судом, утвореним відповідно до закону. «Для забезпечення справедливого та неупередженого розгляду справ у розумні строки, встановлені законом, в Україні діють місцеві, апеляційні та ВСУ (ст. 17)» [1], і кожен має право на участь у розгляді своєї справи у визначеному процесуальним законом порядку в суді будь-якої інстанції.

Реалізація працівниками права на захист своїх трудових прав та інтересів включає: оцінку обставин та характеру порушення; вибір відповідної форми захисту; вибір

способу захисту, який здійснюється в межах відповідної форми. Спори, що виникають із трудових правовідносин, розглядаються судами за загальними правилами позовного провадження, але мають деякі процесуальні особливості, що стосуються строків звернення до суду за вирішенням трудового спору, підсудності трудових спорів, судових витрат, доказування в суді у трудових справах тощо.

Ступінь дослідження. До аналізу особливостей розгляду судам трудових спорів зверталася науковці та практики в галузі цивільного та трудового права. Особливої уваги потребують наукові праці таких учених, як Н.Б. Болотіна, В.О. Непочатих, І.В. Дашутін, М.І. Іншин, О.А. Шурина, С.В. Лозовий, В.М. Дейнека та інші. Проте ця проблема не втратила своєї актуальності, що й зумовлює необхідність проведення даного дослідження.

Метою даної статті є дослідження особливостей вирішення судами трудових спорів на сучасному етапі реформування цивільного процесуального та трудового законодавства.

Основний Закон України визнав: «Людину, її життя, здоров'я, честь, гідність, недоторканність, безпеку найвищою соціальною цінністю (ст. 3), права і свободи людини і громадянина захищаються судом, кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб, а після використання всіх національних засобів правового захисту кожен має право звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна» (ст. 55) [2]. При цьому «правосуддя в Україні здійснюється виключно судами і делегування функцій судів, а також привласнення цих функцій іншими органами

чи посадовими особами не допускається (ст. 124)» [2].

Важлива роль належить судовим органам, які при розгляді трудових спорів здійснюють правозастосовчу функцію і забезпечують виконання актів законодавства. «Реалізація цих чинників можлива лише після з'ясування суті і змісту конкретної норми трудового права, яка підлягає застосуванню та виконанню, тобто її тлумаченню» [3, с. 135].

Зазначені конституційні норми відповідають і міжнародним зобов'язанням України, зокрема нормам Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, прийнятого 16 грудня 1966 р. Генеральною Асамблеєю ООН та Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 р. у редакції від 19 жовтня 1973 року [4, 5].

Захист трудових прав працівників являє собою сукупність юрисдикційних та неюрисдикційних форм, а також процесуальних, процедурних та організаційних, матеріально-правових заходів щодо поновлення порушених прав, припинення порушень законодавства про працю. Юрисдикційна форма захисту передбачає діяльність спеціально уповноважених органів щодо захисту порушених або оспорюваних прав. Найбільш поширеною формою серед національних юрисдикційних форм є судовий захист.

І.В. Дашутін робить висновок: «Хоча в сучасний період функціонування національної судової системи має певні негативні риси, однак у порівнянні з іншими способами захисту трудових прав, судовий захист є більш якісним, надійним, об'єктивним, тому що суд в системі гілок влади займає особливе місце з огляду на незалежність, недоторканність та незмінюваність суддів, рівність всіх учасників судового процесу перед судом та

законом, гласність, змагальність, самостійність судів» [6, с. 7].

Звернення за захистом до суду має свої переваги: лише в суді працівник має можливість повністю відновити свої порушені права; судовий розгляд має великий виховний характер і громадський вплив; він дозволяє виявити й інші порушення прав працівників, на які суд зобов'язаний реагувати шляхом постановлення окремої ухвали, направлення до контролюючих органів. Характеризуючи виконання судами своєї конституційної функції здійснення правосуддя, варто відзначити, що вони провадять тлумачення і використання джерел трудового права, що дає їм можливість здійснювати судовий нагляд у цій сфері. При реалізації свого права на захист у трудових відносинах працівники все частіше звертаються до суду, що свідчить, з однієї сторони, про підвищення правової культури найманих працівників, а, з іншої сторони, про численні порушення трудового законодавства з боку роботодавців.

Норми, які формують існуючу систему захисту трудових прав та інтересів працівників, встановлені у низці законодавчих актів, що ускладнює їх правозастосування.

В.О. Непочатих у дисертаційному дослідженні, присвяченому розгляду трудових спорів у порядку цивільного судочинства судами першої інстанції пропонує: «При розгляді цивільної юрисдикції спорів, що виникають із трудових відносин, виходячи з конституційного характеру необмеженої судової юрисдикції покласти в основу розмежування трудових спорів наступні критерії: розмежування судової юрисдикції від компетенції несудових органів, що вирішують трудові спори; розмежування трудових спорів, які підпадають під цивільну юрисдикцію та спорів, що підпадають під

іншу (адміністративну та господарську) судову юрисдикцію» [7, с. 8].

З прийняттям Конституції України виникла потреба у перегляді низки положень чинного законодавства, зокрема й тих, які регулюють питання підвідомчості. З урахуванням ст. 124 Основного Закону Пленум ВСУ у п. 8 постанови «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» зазначив: «судам підвідомчі всі справи про захист прав і свобод громадян» [8]. Тому судам підвідомчі будь-які справи, які виникають з трудових правовідносин.

Враховуючи вимогу трудового законодавства чи бажання, волю заінтересованої особи, яка звертається до суду за захистом трудових прав, можна виділити, відповідно, виключну чи альтернативну підвідомчість справ, які виникають з трудових правовідносин.

Суть виключної підвідомчості трудових справ полягає в тому, що ст. 232 КЗпП відносить вирішення певних трудових спорів тільки до компетенції суду: «Це трудові спори про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причин звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи; працівників підприємств, установ, організацій, де КТС не обираються; власника або уповноваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі організації; працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено власником чи уповноваженим ним органом і профспілковим органом підприємства, установи, організації в межах наданих їм прав; про відмову у прийнятті на роботу: працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства,

установи організації, молодих спеціалістів, виборних працівників після закінчення строку повноважень тощо» [9].

Крім того, ч. 1 ст. 233 КЗпП визначає: «Працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору до суду у 3-місячний строк, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення права, а якщо справа про звільнення - у місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки. У разі порушення трудового законодавства про оплату праці має право звернутися працівник до суду про стягнення належної йому заробітної плати без обмежень строком, а щодо звернення роботодавця до суду з питань стягнення матеріальної шкоди з працівника - встановлюється строк один рік з дня виявлення заподіяної підприємству шкоди» [9]. Ст. 234 КЗпП встановлює, що суд може поновити пропущені з поважних причин строки [9].

Суттєві зміни були внесені до ст. 235 зміни, які регулюють питання поновлення на роботі, зміни формулювання причин звільнення, оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи.

Ст. 19 ЦКПУ визначає: «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» [10]. Цивільне судочинство здійснюється за правилами, передбаченими цим Кодексом, у порядку: наказного провадження; позовного провадження (загального або спрощеного); окремого провадження. «Наказне провадження призначене для розгляду справ за заявами про стягнення грошових сум незначного розміру, щодо яких відсутній спір або про його наявність заявнику

невідомо. 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» [10]. «Загальне позовне провадження призначене для розгляду справ, які через складність або інші обставини недоцільно розглядати у спрощеному позовному провадженні» [10].

Ст. 160 ЦПКУ встановлює: «Судовий наказ є особливою формою судового рішення, що видається судом за результатами розгляду вимог, передбачених ст. 161 цього Кодексу. Він підлягає виконанню за правилами, встановленими для виконання судових рішень у порядку, встановленому законом. Ст. 161 серед інших вимог, визначає вимогу про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати та середнього заробітку за час затримки розрахунку» [10]. Ч. 2 ст. 161 встановлює: «Особа має право звернутися до суду з вимогами, визначеними у частині першій цієї статті, в наказному або в спрощеному позовному провадженні на свій вибір» [10].

Ст. 167 ЦПКУ визначає порядок розгляду заяв про видачу судового наказу, а саме; «Суд розглядає заяву про видачу судового наказу протягом п'яти днів з дня її надходження, а якщо боржником у заяві про видачу судового наказу вказана фізична особа, яка не має статусу фізичної особи-підприємця, то протягом п'яти днів з дня отримання судом інформації про зареєстроване у встановленому законом порядку місце проживання (перебування)

фізичної особи - боржника. Розгляд проводиться без судового засідання і повідомлення заявника і боржника. За результатами розгляду заяви про видачу судового наказу суд видає судовий наказ або постановляє ухвалу про відмову у видачі судового наказу. Цей наказ оскарженню в апеляційному порядку не підлягає, проте може бути скасований у порядку, передбаченому ЦПКУ» [10].

Ст. 275 визначає строк розгляду справи у порядку спрощеного позовного провадження - протягом розумного строку, але не більше шістдесяти днів з дня відкриття такої справи. Ст. 279 містить норму; «Розгляд справи по суті в порядку спрощеного провадження починається з відкриття першого судового засідання або через тридцять днів з дня відкриття провадження у справі, якщо судові засідання не проводиться» [10]. «Суд розглядає таку справу в порядку спрощеного позовного провадження без повідомлення сторін за наявними у справі матеріалами, за відсутності клопотання будь-якої зі сторін про інше. За клопотанням однієї із сторін або з власної ініціативи суду розгляд справи проводиться в судовому засіданні з повідомленням (викликом) сторін. При розгляді справи у порядку спрощеного провадження суд досліджує докази та письмові пояснення, викладені у заявах по суті справи, а у випадку розгляду справи з повідомленням (викликом) учасників справи, також заслуховує їх усні пояснення та показання свідків. Судові дебати не проводяться» [10].

Для трудових спорів встановлена альтернативна підсудність. Тобто, позови, що виникають з трудових відносин, можуть подаватися як за місцем перебування відповідача, так і за місцем проживання позивача. «Позови про відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також втратою

годувальника, можуть пред'являтися позивачем також за місцем заподіяння шкоди» [10]. Ст. 27 ЦПК визначає підсудність за місцем проживання або місцезнаходження відповідача: «Позови до фізичної особи пред'являються в суд за зареєстрованим у встановленому законом порядку місцем її проживання або перебування, якщо інше не передбачено законом. Ч. 2 визначає, що позови до юридичних осіб пред'являються в суд за їхнім місцезнаходженням згідно з ЄДР юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань» [10]. Однак ч. 1 ст. 28, яка визначає підсудність справ за вибором позивача, серед інших позовів, визначає позови, які виникають із трудових правовідносин, можуть пред'являтися так само за зареєстрованим місцем проживання або перебування позивача [10].

Альтернативна підвідомчість трудових справ допускається в тих випадках, коли один і той же трудовий спір може бути вирішений як судом, так і КТС. У випадку альтернативної підвідомчості позивач на свій розсуд вирішує, до якого органу звернутися за захистом порушених трудових прав. Виникнення такого виду підвідомчості справ, які виникають з трудових правовідносин, зумовлене тим, що Пленум ВСУ своєю Постановою «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» заборонив судам: «Відмовляти особі у прийнятті позовної заяви лише на тій підставі, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку (п. 8)» [7]. Тому звертатися в КТС - це право, а не обов'язок зацікавленої особи.

КЗпП не містить переліку трудових спорів, які можуть розглядати КТС. Аналізуючи трудове законодавство, доходимо висновку, що особа вправі звернутися до КТС за вирішенням будь-якого трудового спору, крім тих, які за

законом належать до виключної підвідомчості суду.

У контексті підвідомчості судам трудових спорів важливо звернути увагу на те, що ст. 232 КЗпП встановлює порядок розгляду індивідуальних трудових спорів. Порядок вирішення колективних спорів, пов'язаних з виконанням колективних договорів та інших угод, передбачений ЗУ від 3 березня 1998 р. «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», яким встановлено розгляд таких спорів тільки трудовим арбітражем (ст. 7) [11].

Однак з урахуванням вимоги Основного Закону про те, що юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, які виникають у державі, такі трудові спори повинні бути підвідомчі судам. Тому доцільно встановити єдиний порядок судового захисту як індивідуальних трудових прав, так і колективних у межах єдиного охоронного механізму.

Ми вище зазначали, що розгляд трудових спорів у більшості випадків відбувається через позовне провадження. Ст. 177 ЦПКУ встановила перелік документів, які додаються до позовної заяви. По-перше, позивач повинен додати до позовної заяви її копії та копії всіх документів, що додаються до неї, відповідно до кількості відповідачів і третіх осіб. По-друге, правила щодо подання копій документів не поширюються на позови, що виникають з трудових правовідносин, а також про відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок злочину чи каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю фізичної особи, незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, досудове розслідування, прокуратури або суду. По-третє, у разі необхідності до позовної заяви додаються клопотання та заяви позивача про звільнення (відстрочення, зменшення) від

сплати судового збору, про призначення експертизи, витребування доказів тощо. По-четверте, до позовної заяви додаються документи, що підтверджують сплату судового збору у встановлених порядку і розмірі, або документи, що підтверджують підстави звільнення від сплати судового збору відповідно до закону. По-п'яте, позивач зобов'язаний додати до позовної заяви всі наявні в нього докази, що підтверджують обставини, на яких ґрунтуються позовні вимоги (якщо подаються письмові чи електронні докази позивач може додати до позовної заяви копії відповідних доказів). По-шосте, до позовної заяви, підписаної представником позивача, додається довіреність чи інший документ, що підтверджує повноваження представника позивача [10].

Особливістю розгляду трудових спорів в судах є те, що визначене особливе коло представників. За загальним правилом ст. 60 ЦПКУ представниками в суді можуть бути адвокат або законний представник, однак ч. 2 цієї статті визначає: «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 ст. 61 ЦПК (до них відносяться секретар судового засідання, експерт, спеціаліст, перекладач та свідок або є помічником судді, який розглядає справу; якщо особа у цій справі представляє або представляла іншу особу, інтереси якої у цій справі суперечать інтересам її довірителя; судді, прокурори, слідчі, працівники підрозділів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, не можуть бути представниками в суді, крім випадків, коли вони діють від імені відповідного органу, що є стороною або третьою особою в справі, чи як законні представники» [10]. Ст. 62 встановлює перелік документів, які

підтверджують повноваження представників: «1) довіреністю фізичної або юридичної особи; 2) свідоцтвом про народження дитини або рішенням про призначення опікуном, піклувальником чи охоронцем спадкового майна. Довіреність фізичної особи засвідчується нотаріально або, у визначених законом випадках, іншою особою» [10]. «У випадку задоволення заявленого клопотання щодо посвідчення довіреності фізичної особи на ведення справи, що розглядається, суд без виходу до нарадчої кімнати постановляє ухвалу, яка заноситься секретарем судового засідання до протоколу судового засідання, а сама довіреність або засвідчена підписом судді копія з неї приєднується до справи» [10]. «Повноваження адвоката як представника підтверджуються довіреністю або ордером, виданим відповідно до ЗУ «Про адвокатуру і адвокатську діяльність» [10].

Дуже важливим питанням є питання щодо доказування та подання доказів. В.О. Непочатих зазначає: «Загальним для предмета доказування у справах щодо трудових правовідносин є факт, з яким пов'язано виникнення трудових правовідносин» [7, с. 9].

Ст. 81 визначає обов'язок кожної сторони довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог або заперечень, крім випадків, встановлених ЦПКУ. На сьогодні зростає кількість позовів про дискримінацію, тому у таких справах позивач зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація мала місце. У разі наведення таких даних доказування їх відсутності покладається на відповідача. Ч. 3 цієї статті зазначає: «У справах щодо застосування керівником або роботодавцем чи створення ним загрози застосування негативних заходів впливу до позивача (питання про звільнення, примушування до звільнення, притягнення до дисциплінарної відповідальності, переведення, атестація, зміна умов праці,

відмова в призначенні на вищу посаду, скорочення заробітної плати тощо) у зв'язку з повідомленням ним (членом його сім'ї) про порушення вимог ЗУ «Про запобігання корупції» іншою особою обов'язок доказування правомірності прийнятих при цьому рішень, вчинених дій покладається на відповідача» [10]. «У разі посилення учасника справи на невчинення іншим учасником справи певних дій або відсутність певної події суд може зобов'язати такого іншого учасника справи надати відповідні докази вчинення цих дій або наявності певної події. У разі ненадання таких доказів суд може визнати обставину невчинення відповідних дій або відсутності події встановленою (ч. 4)» [10]. Докази подаються сторонами та іншими учасниками справи, а доказування не може ґрунтуватися на припущеннях. Ч. 7 встановила важливу норму: «Що суд не може збирати докази, що стосуються предмета спору, з власної ініціативи, крім витребування доказів судом у випадку, коли він має сумніви у добросовісному здійсненні учасниками справи їхніх процесуальних прав або виконанні обов'язків щодо доказів, а також інших випадків, передбачених ЦПКУ» [10].

С. 83 ЦПКУ встановлює: «Самі сторони, і інші учасники подають докази у справі безпосередньо до суду, а позивач, особи, яким законом надано право звертатися до суду в інтересах інших осіб, повинні подати докази разом з поданням позовної заяви. Відповідач, третя особа, яка не заявляє самостійних вимог щодо предмета спору, повинні подати суду докази разом з поданням відзиву або письмових пояснень третьої особи» [10].

Учасник справи, у разі неможливості самостійно надати докази, вправі подати клопотання про витребування доказів судом. «Таке клопотання повинно бути подане в відповідні строки, а якщо таке клопотання заявлено з пропуском встановленого строку,

суд залишає його без задоволення, крім випадку, коли особа, яка його подає, обґрунтує неможливість його подання у встановлений строк з причин, що не залежали від неї» [10].

«У разі задоволення клопотання суд своєю ухвалою витребує відповідні докази. Суд може витребувати докази також до подання позову як захід забезпечення доказів, а також може уповноважити на одержання таких доказів заінтересовану сторону (ч. 4, 5 ст. 84)» [10]. Будь-яка особа, у якій знаходиться доказ, повинна видати його на вимогу суду. «Особи, які не мають можливості подати доказ, який витребує суд, або не мають можливості подати такий доказ у встановлені строки, зобов'язані повідомити про це суд із зазначенням причин протягом п'яти днів з дня вручення ухвали (ч. 7 ст. 84)» [10]. У разі неповідомлення суду про неможливість подати докази, витребувані судом, а також за неподання таких доказів з причин, визнаних судом неповажними, суд застосовує до відповідної особи заходи процесуального примусу, передбачені ЦПКУ (ч. 8 ст. 84). Ч. 9 цієї статті визначає, що притягнення винних осіб до відповідальності не звільняє їх від обов'язку подати витребувані судом докази.

«У разі неподання учасником справи з неповажних причин або без повідомлення причин доказів, витребуваних судом, суд залежно від того, яка особа ухиляється від їх подання, а також яке значення мають ці докази, може визнати обставину, для з'ясування якої витребувався доказ, або відмовити у його визнанні, або може здійснити розгляд справи за наявними в ній доказами, або, у разі неподання таких доказів позивачем, - також залишити позовну заяву без розгляду» (ч. 10 ст. 84) [10].

Ст. 146 ЦПКУ регулюються питання тимчасового вилучення доказів для дослідження судом: «У разі неподання письмових, речових чи електронних доказів,

без поважних причин або без повідомлення причин їх неподання суд може постановити ухвалу про тимчасове вилучення цих доказів державним виконавцем для дослідження судом» [10]. У такій ухвалі зазначають:

«1) повне найменування (для юридичних осіб) або ім'я (прізвище, ім'я та по батькові - для фізичних осіб) особи, в якій знаходиться доказ, його місцезнаходження (для юридичних осіб) або місце проживання чи перебування (для фізичних осіб), поштові індекси, ідентифікаційний код юридичної особи в Єдиному державному реєстрі підприємств і організацій України, номери засобів зв'язку та адреси електронної пошти, за наявності»;

«2) назва або опис письмового, речового чи електронного доказу»;

«3) підстави проведення його тимчасового вилучення»;

«4) кому доручається вилучення» [10].

«Така ухвала про тимчасове вилучення доказів для дослідження судом є виконавчим документом, підлягає негайному виконанню та має відповідати вимогам до виконавчого документа, встановленим законом» [10].

Завершуючи аналіз процесуальних особливостей розгляду судами трудових спорів, необхідно зазначити, що відповідно до ст. 430 ЦПКЕ суд допускає негайне виконання судових рішень, серед інших, присудження працівникові виплати заробітної плати, однак не більше ніж за один місяць, а також поновлення на роботі незаконно звільненого або незаконно переведеного на іншу роботу працівника [10].

У разі затримки роботодавцем виконання рішення суду про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника, суд виносить ухвалу «Про виплату такому працівникові середнього заробітку або різниці в заробітку за весь час затримки (ст. 236 КЗпП)» [9]. Крім того, суд покладе на службу особу,

яка винна у незаконному звільненні або переведенні працівника «обов'язок покрити шкоду, яка заподіяна підприємству у зв'язку з оплатою вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи. Ця норма застосовується у випадку, якщо звільнення або переведення було здійснено з порушенням вимог закону чи якщо роботодавець затримав виконання рішення суду щодо поновлення (ст. 237 КЗпП) [9]. При порушенні роботодавцем вимог законодавства часто спостерігаються певні психологічні розлади у найманих працівників, які у законодавстві мають назву моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків, що вимагають від працівника додаткових зусиль для організації свого життя, у таких випадках ст. 237-1 передбачає відшкодування моральної шкоди [9].

При розгляді трудових спорів у питаннях про грошові вимоги, крім вимог про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, суд має право винести рішення про виплату працівникові належних сум без обмеження будь-яким строком.

Ст. 239 КЗпП передбачає: «У разі скасування виконаних судових рішень про стягнення заробітної плати чи інших виплат, що впливають з трудових правовідносин, поворот виконання допускається лише тоді, коли скасоване рішення ґрунтувалося на повідомлених позивачем неправдивих відомостях або поданих ним підроблених документах. З цих же підстав допускається стягнення з працівників сум, виплачених їм відповідно до раніше прийнятого рішення комісії по трудових спорах при повторному розгляді спору» [9].

У 1995 році КЗпП було доповнено ст. 240-1, яка регулює питання прийняття рішення органом, що розглядає трудовий

спір (ми досліджуємо саме рішення суду) у випадку неможливості поновлення працівника на роботі внаслідок припинення діяльності підприємства: «У такому разі суд зобов'язує ліквідаційну у комісію чи власника (його правонаступника) виплатити працівнику заробітну плату за весь час вимушеного прогулу, одночасно він визнається таким, що був звільнений за п. 1. ст. 40 КЗпП, з наданням всього комплексу прав і гарантій вивільненому працівникові» [9].

Ще однією особливістю розгляду трудових спорів у судах є особливість сплати судового збору. Відповідно до ЗУ «Про судовий збір» від 08.07.2011 р. ч. 1 ст. 5: «Від судового збору у судах всіх інстанцій звільняються позивачі у справах про стягнення заробітної плати та поновлення на роботі» [12]. До введення в дію цього Закону звільнялися позивачі за подання позовів про стягнення заробітної плати, поновлення на роботі та інших вимог, які впливали з трудових прав. Тобто на сьогоднішній день вбачаємо звуження переліку підстав, що ми вважаємо не обґрунтованим, пропонуємо повернути попередню редакцію. Ст. 8 цього Закону встановлює випадки відстрочення, розстрочення, зменшення судового збору чи звільнення від сплати судового збору. У переліку таких умов є те, що предмет позову є захист соціальних, трудових, сімейних, житлових прав, відшкодування шкоди здоров'ю [12].

Висновок. Проведене дослідження дозволяє зробити наступні висновки. По-перше, судова практика відіграє значну роль не тільки у правозастосовчій практиці, але й у вдосконаленні та реформуванні трудового законодавства. По-друге, при здійсненні правосуддя суди захищають гарантовані Конституцією та трудовим законодавством права та інтереси найманих працівників і роботодавців у нових соціально-економічних умовах. По-третє, спори, що виникають із

трудовах правовідносин, розглядаються судами за загальними правилами позовного провадження, але мають деякі процесуальні особливості, що стосуються строків звернення до суду за вирішенням трудового спору, підсудності трудових спорів, судових витрат, доказування в суді у трудових справах.

Література:

1. Про судоустрій та статус суддів. Закон України від 02.06.2016 року № 1402-VIII [Електронний ресурс] // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19> (дата звернення 28.05.2019).

2. Конституція України. Закон України від 28.06.1996 року № 254/96 [Електронний ресурс] // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 11.06.2018).

3. Костюк В.Л. Джерела трудового права України: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. // Національна академія правових наук. Київ, 2000. 160 с.

4. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року // Бюлетень Міністерства юстиції України. 2002. № 2. С. 8-12.

5. Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод від 04.11.1995 р.: ратифіковано Законом України «Про ратифікацію Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод 1995, Першого протоколу та протоколів № 2, 4, 7 та 11 до Конвенції» від 17.07.1997 р. № 475/97-ВР [Електронний ресурс] // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/card/475/97-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 26.05.2018).

6. Дашутів І.В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.12 // Нац. юр. академія України ім. Я. Мудрого. Х., 2008. 25 с.

7. Непочатих В.О. Розгляд трудових спорів у порядку цивільного судочинства судами першої інстанції: Автореф. дис. ...канд. юрид.

наук: 12.00.03. // Національна академія правових наук. Київ, 2016. -19 с.

8. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя Постанова Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 р. № 9 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700> (дата звернення: 27.05.2019).

9. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 // Відомості Верховної Ради України. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print>

10. Цивільний процесуальний кодекс № 1618-IV від 18.03.2004 р. [Електронний ресурс] // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/> - (дата звернення: 28.05.2019).

11. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Закон України від 3 березня 1998 р. №№137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1998. № 34. Ст. 227.

12. Про судовий збір. Закон України від 08.07.2011 року № 367-VI [Електронний ресурс] // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2109-14> (дата звернення: 27.05.2019)

References:

1. Pro sudoustrii ta status suddiv. Zakon Ukrainy vid 02.06.201666 roku № 1402-VIII [Elektronnyi resurs] // Baza danykh «Zakonodavstvo Ukrainy» / Verkhovna Rada Ukrainy: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19> (data zvernennia 28.05.2019).

2. Konstytutsiia Ukrainy. Zakon Ukrainy vid 28.06.1996 roku № 254/96 [Elektronnyi resurs] // Baza danykh «Zakonodavstvo Ukrainy» / Verkhovna Rada Ukrainy. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (data zvernennia: 11.06.2018).

3. Kostiuk V.L. Dzherela trudovoho prava Ukrainy: Dys. ... kand. yuryd. nauk: 12.00.05. // Natsionalna akademiia pravovykh nauk. Kyiv, 2000.160 s.

4. Mizhnarodnyi pakt pro ekonomichni, sotsialni i kulturni prava vid 16 hrudnia 1966 roku // Biuletyn Ministerstva yustytzii Ukrainy. 2002. № 2. S. 8-12.

5. Konventsiiia pro zakhyst prav liudyny ta osnovopolozhnykh svobod vid 04.11.1995 r.:



ratyfikovano Zakonom Ukrainy «Pro ratyfikatsiiu Konventsii pro zakhyst prav liudyny ta osnovopolozhnykh svobod 1995, Pershoho protokolu ta protokoliv № 2, 4, 7 ta 11 do Konventsii» vid 17.07.1997 r. № 475/97-VR [Elektronnyi resurs] // Baza danykh «Zakonodavstvo Ukrainy» / Verkhovna Rada Ukrainy. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/card/475/97-%D0%B2%D1%80> (data zvernennia: 26.05.2018).

6. Dashutiv I.V. Pravove rehuliuвання sudovoho zakhystu trudovykh prav hromadian: Avtoref. dys. ... kand. yuryd. nauk: 12.00.12 // Nats. yur. akademiia Ukrainyim. Ya. Mudroho. Kh., 2008. 25 s.

7. Nepochatykh V.O. Rozghliad trudovykh sporiv u poriadku tsyvilnoho sudochynstva sudamy pershoi instantsii: Avtoref. dys. ...kand. yuryd. nauk: 12.00.03. // Natsionalna akademiia pravovykh nauk. Kyiv, 2016. -19 s.

8. Pro zastosuvannya Konstytutsii Ukrainy pry zdiisnenni pravosuddia. Postanova Plenumu Verkhovnoho Sudu Ukrainy vid 1 lystopada 1996 r. № 9 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700> (data zvernennia: 27.05.2019).

9. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy vid 10 hrudnia 1971 // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. 1971. Dodatok do № 50. St. 375. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print>

10. Tsyvilnyi protsesualnyi kodeks № 1618-IV vid 18.03.2004 r. [Elektronnyi resurs] // Baza danykh «Zakonodavstvo Ukrainy» / Verkhovna Rada Ukrainy: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/> - (data zvernennia: 28.05.2019).

11. Pro poriadok vyreshennia kolektyvny khtrudovykh sporiv (konfliktiv). Zakon Ukrainy vid 3 bereznia 1998 r. №№137/98-VR // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. 1998. № 34. St. 227.

12. Pro sudovyi zbir. Zakon Ukrainy vid 08.07.2011 roku № 367-VI [Elektronnyi resurs] // Baza danykh «Zakonodavstvo Ukrainy» / Verkhovna Rada Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2109-14> (data zvernennia: 27.05.2019)

Валецкая О.В. Анализ отдельных процессуальных особенностей рассмотрения индивидуальных трудовых споров в местных судах. – Статья.

Наиболее распространенной формой среди национальных юрисдикционных форм является судебная защита. Право на судебную защиту -

одна из важнейших гарантий охраны трудовых прав работников. Споры, которые возникают из трудовых отношений, рассматриваются судами по общим правилам искового производства, но они имеют отдельные процессуальные особенности, которые касаются сроков обращения в суд по решению трудового спора, подсудности трудовых споров, судебными сборами, доказательствами и другими особенностями. Целью статьи является исследование особенностей рассмотрения судами трудовых споров на современном этапе реформирования гражданского процессуального и трудового законодательства.

Ключевые слова: процессуальные особенности, трудовые споры, суд, гражданское процессуальное законодательство, защита трудовых прав, интересы работника, исковое производство.

Valetska O.V. Analysis of certain processual features of consideration of individual labor disputes in local courts. – Article.

The protection of workers' labor rights is a combination of jurisdictional and non-jurisdictional forms, as well as procedural, procedural and organizational, material and legal measures to restore violated rights, and to end labor law violations.

Jurisdictional form of protection involves the activities of specially commissioned institutions for the protection of violated or disputed rights. The most prevalent form of national jurisdictional forms is jurisdictional protection. The jurisdictional protection is one of the most important guarantees of the protection of workers' labor rights. Disputes which are arising from labor relations are considered by the courts in accordance with the general rules of the proceeding, but they have some procedural peculiarities concerning the terms of appeal to the court for the resolution of a labor dispute, the jurisdiction of labor disputes, court costs, evidence in court in labor cases, etc.

The purpose of this article is to research the peculiarities of consideration by the courts of labor disputes at the present stage of the reform of civil procedural and labor legislation.

The conducted research allows to make the following conclusions. First, judicial practice plays a significant role not only in law enforcement but also

in the improvement and reform of labor law. Secondly, in the administration of justice, the courts protect the rights and interests of employees and employers guaranteed by the Constitution and labor law in new socio-economic conditions. Third, disputes which are arised from employment relationships are considered by the courts under the general rules of lawsuit, but have some procedural features regarding the terms of appeal to court for the resolution of labor disputes, the jurisdiction of labor disputes, costs in litigation, establishment before labor courts.

Key words: *specific procedures, labor disputes, court, civil procedural law, the protection of labour rights, employee's interests, action proceedings.*

Авторська довідка.

Валецька Оксана Валеріївна, кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри історії та теорії держави і права Чорноморського національного університету імені Петра Могили.

Стаття надійшла до редакції 18 червня 2019 р.