

УДК 347.122: 349.22

Сонін О.Є.

СУДОВИЙ ЗАХИСТ ПРАВ УЧАСНИКІВ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Статтю присвячено аналізу чинного законодавства про працю в частині, що стосується способів захисту прав учасників колективних трудових відносин. Обґрунтовується висновок про необхідність визнання за зазначеними особами права на судовий захист їх прав. Аналізується можливість судового захисту прав учасників колективних трудових відносин за чинним законодавством, а також формулюються пропозиції щодо внесення змін до окремих актів законодавства задля забезпечення можливості захисту прав зазначених осіб судом.

Ключові слова: колективні трудові відносини; спосіб захисту права; способи захисту права судом.

Актуальність проблеми судового захисту учасників колективних трудових (соціально-трудова, за термінологією Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1] (далі – Закон)) відносин є наочною і обумовлюється як рівнем наукового її осмислення, так і станом нормативного регулятора.

Попри те, що взагалі проблематика колективних трудових відносин досліджується багатьма вченими-трудоваками, положення, що стосуються судового захисту прав учасників цих відносин, майже відсутні в науці трудового права. Зазвичай в науковій літературі при розгляді проблем захисту прав учасників колективних трудових відносин зазначається на те, що визнання права на судовий захист за сторонами колективних трудових відносин є необхідним, а тому відповідні питання потребують вирішення [2, с. 178, 179]. Актуальність проблеми, про яку йдеться, обумовлюється і відсутністю в актах законодавства положень, які б встановлювали саму можливість судового захисту прав учасників відносин, про які йдеться, та способи такого захисту (матеріально-правові вимоги, що можуть бути заявлені у суді).

Відсутність необхідних правових приписів та наукових робіт, які б були здатні підштовхнути законодавця до врегулювання суспільних відносин у певний спосіб, а також пропонували б законодавцю ті чи інші варіанти такого регулювання, за умови, що необхідність вирішення проблеми судового захисту прав учасників колективних трудових відносин існує, підтверджують актуальність теми статті. За таких умов автор статті при її підготовці в якості основних завдань бачив аналіз чинних актів законодавства про працю та актів суміжних галузей права, що мають відношення до проблеми судового захисту прав учасників колективних трудових відносин, а також опрацювання пропозицій щодо їх застосування та вдосконалення у напрямку підвищення рівня їх відповідності потребам суспільних відносин та рівня їх ефективності.

Перш за все, слід визнати неприпустимим такий стан правового регулювання трудових відносин, коли законодавець ухиляється від формулювання правових

приписів, що встановлювали б порядок судового захисту прав учасників колективних відносин, адже це не відповідає положенням ст. 124 Конституції [3], які поширюють юрисдикцію судів на всі правовідносини, що виникають у державі.

З огляду на зміст наведеного конституційного положення, законодавець мав забезпечити шляхом прийняття спеціальних законодавчих актів право учасників колективних відносин на звернення до суду задля захисту їх прав, які порушуються, не визнаються або оспорується. Втім, замість того, щоб привести акти законодавства про працю у відповідність до ст. 124 Конституції, законодавець у 1998 році (маже через два роки після прийнятті Конституції) сформулював правовий припис, який непрямо впливає із ст. 7, 17 і 25 Закону, виявляється висновком від протилежного та відповідно до якого вирішення розбіжностей, що виникають між сторонами колективних трудових відносин, у всіх випадках здійснюється через примірні процедури, а звернення з цією метою до суду є неможливим крім випадків, передбачених ст. 25 Закону. Суворо кажучи, з огляду на викладене Закон не відповідає Конституції. Ще гіршим є те, що встановлені Законом правові форми вирішення колективних трудових спорів не відповідають не лише Конституції, а й потребам суспільних відносин, на які ці положення поширюються. Не відповідають вони і вимозі ефективності.

Справа в тому, що ефективність примірних процедур, що їх передбачає Закон, є недостатньою навіть у випадках, коли через їх застосування здійснюються спроби вирішувати спори щодо встановлення або зміни існуючих умов праці (щодо укладення чи зміни колективних договорів, угод). Щодо колективних трудових спорів, підставою яких є порушення колективних договорів, угод, вимог законодавства про працю, застосування таких примірних форм є тим більше неефективним, що встановлюється або достатньо складна процедура застосування таких форм (це стосується примірної комісії, яка у вкрай стислий строк має прийняти взаємоприйнятне рішення) або за результатами застосування таких форм приймається, як правило, рішення, що не є обов'язковим для сторін (йдеться про те, що рішення трудового арбітражу визнається обов'язковим лише за умови, що домовленість про це була досягнута сторонами заздалегідь). Крім того, необхідний задля вирішення колективних трудових спорів у межах примірних процедур компроміс не завжди є доцільним навіть на стадії встановлення умов праці (при погодженні інтересів сторін колективних трудових відносин, що відбувається на стадії укладення колективного договору чи угоди). Між тим, передбачені Законом примірні процедури (діяльність примірної комісії, трудового арбітражу) спрямовані саме на досягнення такого компромісу, тобто врахування інтересів обох сторін розбіжностей.

Тож, є очевидним, що в разі порушення прав, закріплених тим чи іншим регулятором суспільних відносин, більш прийнятним є звернення до юрисдикційного органу, адже реакцією на правопорушення має бути застосування до порушника заходів примусу, а не проведення з такою особою переговорів задля досягнення компромісу. Отже, визнання права учасників колективних відносин на судовий захист їх прав, встановлених законодавством, угодами або колективним договором, є необхідним, адже це відповідає і змісту відносин, що виникають в таких випадках, і вимогам Конституції.

Водночас має бути врахована і та обставина, що саме по собі визнання права учасників колективних трудових відносин на судовий захист є недостатнім задля приведення правового регулювання цих відносин у відповідність з потребами правозастосування. З метою підтвердження даного твердження розглянемо єдиний випадок, коли чинне законодавство передбачає можливість вирішення колективного трудового спору судом.

Як зазначалося вище, ст. 25 Закону встановлює таку можливість у разі, коли колективний трудовий спір існує між сторонами, котрим заборонено оголошення страйку (у випадках, встановлених ст. 24 Закону), і при цьому рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення спору сторонами не враховано і спір через це не вирішено. За таких обставин Національна служба уповноважується на звернення до «Верховного Суду Автономної Республіки Крим, обласного, Київського і Севастопольського міського суду» із заявою про вирішення колективного трудового спору. Очевидними є численні хиби законодавчого положення, що аналізується.

Першим недоліком ст. 25 Закону є те, що на цей час не існує тих судів, право на звернення до яких надається Національній службі. З урахуванням історичного чинника цей дефект може бути усунений, адже замість зазначених у ст. 25 Закону судів утворено відповідні апеляційні суди. Отже, Національна служба у випадках, визначених у ст. 25 Закону звертається задля вирішення колективного трудового спору до апеляційних судів, юрисдикція яких поширюється на відповідні адміністративно-територіальні одиниці. Хоча викладене і є очевидним, безумовним є висновок про необхідність внесення відповідних змін до ст. 25 Закону задля забезпечення більшої чіткості правового регулювання відносин, що розглядаються.

Як другий недолік ст. 25 Закону має розглядатись відсутність визначення у Законі виду заяви, що її подає до суду Національна служба (що потягло і невизначеність процесуальних форм, в межах яких здійснюється вирішення колективного трудового спору). Йдеться про те, що цивільне судочинство здійснюється у формі позовного, наказного і окремого провадження. З огляду на те, що у формі наказного і окремого провадження цивільне судочинство здійснюється лише у випадках, передбачених законом (ст. 95-96; ст. 234 ЦПК [4]), неминучим є висновок про те, що Національна служба посередництва і примирення у випадках, що розглядаються, звертається до суду з позовною заявою і колективний трудовий спір вирішується в межах позовного провадження. Втім, законодавець держави, що задекларувала прагнення дотримуватися принципу верховенства права, який включає до себе і вимогу правової визначеності, має внести зміни до ст. 25 Закону, котрі б усунули необхідність у подібному аналізі її положень та прямо встановлювали б положення про те, що колективні трудові спори розглядаються судами у межах позовного провадження.

Третім недоліком ст. 25 Закону є саме по собі наділення правом на звернення до суду задля вирішення колективного трудового спору органу виконавчої влади, а не сторін цього спору. Це є штучною правовою конструкцією, яка, з одного боку, є недостатньо обґрунтованою з огляду на потреби суспільних відносин, а з іншого боку, – істотно ускладнює правозастосування з огляду на вимоги процесуального законодавства.

Йдеться про те, що особа, яка звертається до суду з позовною заявою, за Цивільним процесуальним кодексом може бути або особою, чії права порушуються, не визнаються або оспорується, а отже, – підлягають захисту, або представником такої особи.

Як свідчить зміст Закону, Національна служба посередництва та примирення у даному випадку не належить ні до першої, ні до другої категорії осіб, що мають право на звернення до суду з позовом про захист права. Виникає і друге питання. Відповідно до ст. 119 ЦПК позовна заява має містити зазначення на позивача та відповідача. Традиційно, як позивач позначається особа, чії права порушуються, оспорується чи не визнаються та яка звернулася до суду з позовом, або особа, в інтересах якої до суду з позовом звернувся її представник, а відповідачем – особа, що припустилася порушення прав позивача. В даному випадку Національна служба не може бути позначена у позовній заяві як позивач, адже заява подається на захист прав сторони колективного трудового спору, а не власних прав Національної служби; не може ця Служба бути позначена і як представник позивача, адже звертаючись до суду Національна служба реалізує закріплене за нею право на звернення до суду, а не право представляти чий-небудь інтереси в суді, як це встановлено, зокрема стосовно батьків неповнолітніх осіб, представників, чії повноваження ґрунтуються на довіреності, тощо. Відповідно, виникають питання про те, в який же спосіб мають бути виконані вимоги до форми позовної заяви, а також про процесуальний статус сторін колективного трудового спору у позовному провадженні, що має бути порушене за позовом Національної служби.

Зазначимо, що законодавець, у принципі, має право формулювати спеціальні правові приписи; він реалізував таке право, коли визнав за Національною службою право на звернення до суду. Але ж, як і будь-яке інше, це законодавче положення має бути обґрунтовано прагненням законодавця встановити ефективне та адекватне правове регулювання. На нашу думку, в даному випадку законодавцю це не вдалося виконати цю вимогу, а тому і в цій частині ст. 25 Закону підлягає коригуванню. Право на звернення до суду у передбачених в ст. 25 Закону випадках має бути визнано за сторонами колективного трудового спору, котрі у межах позовного провадження набувають статусу позивача та відповідача. Що стосується Національної служби посередництва та примирення, то за нею доцільно було б визнати можливість взяти участь у цивільному процесі в якості третьої особи, що не заявляє самостійних вимог. Такий процесуальний статус відповідав би змісту повноважень Національної служби у вирішенні колективних трудових спорів та її статусу як органу виконавчої влади.

Втім, викладені хиби положень ст. 25 Закону та запропоновані шляхи їх подолання не вирішують повністю комплекс проблем, пов'язаних із судовим захистом прав сторін колективних трудових спорів. Навіть в разі внесення запропонованих змін до ст. 25 Закону та закріплення, наприклад, у Розділі II Закону загального правила про право сторін колективного трудового спору, підставою виникнення якого є порушення колективного договору, угоди або окремих їх положень чи невиконання вимог законодавства про працю, звертатись до відповідних неспеціалізованих судів загальної юрисдикції з позовними заявами про вирішення таких спорів, правове регулювання відповідних відносин не набуде ознаки вичерпності, адекватності та ефективності, адже невіршеним залишається більш широка і загальна для всіх колективних трудових

спорів (в тому числі і тих, про які йдеться у ст. 25 Закону) проблема способів захисту прав сторін таких спорів.

Навіть якщо Законом буде встановлено правовий припис, відповідно до якого: 1) колективні трудові спори, що виникли внаслідок порушення колективного договору, угоди або окремих їх положень чи невиконання вимог законодавства про працю, а також колективні трудові спори, про які йдеться в ст. 25 Закону, підлягають розгляду відповідно до правил про позовне провадження у межах цивільного судочинства; 2) право на звернення до суду з позовом про вирішення колективних трудових спорів визнається безпосередньо за сторонами таких спорів або їх представниками (а не за Національною службою посередництва та примирення, як це встановлено чинною редакцією ст. 25 Закону), все рівно слід зробити висновок про те, що за чинним цивільним процесуальним та трудовим законодавством перспективи захисту прав сторін колективних трудових спорів судами не є очевидними.

Підставою для такого висновку є зміст ст. 4 ЦПК та практика її (ст. 4) застосування судами. Нагадаємо, що ст. 4 ЦПК наділяє суд повноваженням захищати права юридичних та фізичних осіб «у спосіб, визначений законами України». Адже ані Закон, ані Кодекс законів про працю чи будь-який інший законодавчий акт, що формулює трудо-правові приписи, не визначають способи захисту прав сторін колективних трудових спорів, учасники таких спорів мають лише процесуальне право на звернення до суду, а права на задоволення їх позовних вимог – позбавлені.

Принаймні такий висновок із положень ст. 4 ЦПК робить судова практика, що передбачає відмову у задоволенні позову про захист права, якщо обраний позивачем спосіб захисту не передбачений законом. Зазначимо окремо на те, що це стосується як ймовірного наділення сторін колективних трудових спорів правом на звернення до суду задля вирішення таких спорів шляхом внесення змін до Закону, так і звернення до суду Національної служби посередництва та примирення, що наділена таким правом чинною редакцією ст. 25 Закону.

Є підстави вважати, що зміст ст. 4 ЦПК та практика тлумачення її положень, що склалася у судах та викладена вище, не ґрунтуються на Конституції, міжнародних договорах України, а отже, – підлягають зміні як в правотворчому, так і в правозастосовчому аспектах.

Підставу для такого висновку дають, по-перше, ст. 13 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [6] (що закріплює право особи на ефективний засіб юридичного захисту) та практика її застосування Європейським судом з прав людини. У сукупності ст. 13 Конвенції та практика її тлумачення свідчать про те, що ст. 4 ЦПК суперечить міжнародному договору України і не підлягає застосуванню в частині, в якій позбавляє позивача права обрати інший, ніж передбачений законом, спосіб захисту порушеного права, за умови, що такий спосіб відповідає змісту порушеного права, характеру та наслідкам порушення.

По-друге, підставою для зробленого вище висновку (іншим способом аргументації висновку про те, що положення ст. 4 ЦПК не перешкоджають зверненню сторін колективних трудових спорів до суду задля захисту їх прав, та подолання недоліків ст. 4 ЦПК) є положення ст. 9 ЦК [7], що передбачає можливість застосування актів цивільного законодавства до трудових відносин, якщо вони (ці відносини) не

врегульовані іншими актами законодавства. Наведене положення ст. 9 ЦК (навіть за умови відсутності в системі нормативних регуляторів суспільних відносин Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та визнання такими, що не встановлені, способів захисту прав сторін колективних трудових спорів) відкриває шляхи для застосування положень ст. 16 ЦК про способи захисту судами цивільних прав. Єдиним критерієм для вибору того чи іншого із передбачених ст. 16 ЦК способів захисту цивільних прав для захисту прав сторін колективних трудових спорів, має бути визнаний критерій, передбачений ч. 2 ст. 275 ЦК, а саме – відповідність способу захисту змісту порушеного права, способу та наслідкам правопорушення.

По-третє, підставою для зробленого вище висновку та водночас одним із шляхів подолання недоліків ст. 4 ЦПК, є застосування накопиченого в юридичній науці розуміння змісту суб'єктивного права. Нагадаємо, що розуміння змісту суб'єктивного права мало в чому змінилося принаймні за останні 50 років. В 1955 р. суб'єктивне право було визначене М.Г. Олександровим як таке, що включає, зокрема можливість управненої особи звернутися до примусової сили держави у випадку невиконання її вимог [8, с. 108-109], так його (з незначними доповненнями) розуміють і сьогодні.

Таке розуміння суб'єктивного права у поєднанні з методологією тлумачення нормативно-правових актів, що розробляється на цей час деякими науковцями [9], дає можливість для опрацювання більш глибоких висновків, що їх можна використати як у правозастосовчій, так і у правотворчій практиці.

Йдеться про те, що визнання за особою суб'єктивного права саме по собі є водночас і закріпленням способу захисту такого права: із правового припису, що прямо (чи в інший спосіб) встановлює певне право особи, непрямо впливає і висновком від попереднього правового явища (визнання за особою певного права) до наступного виявляється правовий припис, що закріплює право управненої особи звернутися до суду за захистом свого порушеного права і водночас формулює матеріально-правову вимогу (спосіб захисту) такого права, що підлягає застосуванню за відсутності спеціальних правових приписів, які встановлюють інші способи захисту цього права.

Такою матеріально-правовою вимогою (способом захисту права) зазвичай є вимога про примушення боржника до виконання обов'язку в натурі: адже визнання за особою права є безглуздом, якщо особа позбавляється можливості примусової реалізації такого права, а захист права, в першу чергу, полягає у забезпеченні його реалізації, не можна заперечувати висновок про те, що встановлення законом такого способу захисту порушеного права, як вимога про примушення до виконання обов'язку в натурі, наявність якого (встановленого законом способу захисту) є умовою для задоволення позову відповідно до ст. 4 ЦПК, має місце завжди, коли законодавчим актом за особою визнається певне право. Інша справа, що виявлення відповідного правового припису є достатньо складним завданням для пересічного судді, а тим більше, – для інших учасників цивільного процесу.

Тому доцільним було б в Законі прямо встановити способи захисту судом прав учасників колективних трудових відносин (спорів). На нашу думку, система таких способів має складатись принаймні із: а) вимоги про примушення до виконання обов'язку в натурі (бо в такий спосіб забезпечується реалізація переважної більшості суб'єктивних прав); б) вимоги про відновлення становища, яке існувало до порушення,

в тому числі про відшкодування шкоди (зокрема, моральної) (адже в такий спосіб усуваються наслідки протиправних дій особи).

Такі способи захисту (матеріально-правові вимоги, що можуть бути заявлені на захист прав учасників колективних трудових спорів) є найбільш загальними, такими, що відповідають змісту переважній більшості прав сторін відповідних відносин, а тому їх застосування дозволить ефективно відновлювати (захищати) відповідні права.

Втім, проблема вибору способів захисту прав сторін колективних трудових відносин (колективних трудових спорів) потребує більш детального дослідження, адже вимагає аналізу здатності тих чи інших (в тому числі, – запропонованих в цій статті) способів захисту ефективно відновлювати порушене право чи усунути наслідки порушення. Можливим та необхідним є розширення і конкретизація кола таких матеріально-правових вимог. На нашу думку, саме в цьому напрямку має піти наступне осмислення проблематики судового захисту прав сторін колективних трудових відносин в науці трудового права, саме в цьому полягають подальші кроки на шляху до вирішення цієї проблеми.

Список використаних джерел та література:

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів. Закон України від 03.03.98// Офіційний вісник України, 1998, № 12, ст. 435.
2. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект/ Ганишева Галія Інсафіївна. – Одеса: Юридична література, 2001. – 328 с.
3. Конституція України: Прийнята Верховною Радою України 28.06.96// Відомості Верховної Ради України, 1996, № 30, ст. 141.
4. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004// Офіційний вісник України, 2004, № 16, ст. 1088.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.71// Бюлетень законодавства і юридичної практики України, 2004, № 1. – С. 3-157.
6. Конвенція про захист прав та основоположних свобод людини від 04.11.50// Офіційний вісник України, 1998, № 13, с. 270-285.
7. Цивільний кодекс України від 16.01.2003// Офіційний вісник України, 2003, № 11, ст. 461.
8. Александров Н.Г. Законность и правоотношения в советском обществе/ Александров Николай Григорьевич. – М.: Юрид. лит., 1955. – 176 с.
9. Науково-практичний коментар до цивільного законодавства України: в 4-х т. Т. 4. Методологія тлумачення нормативно-правових актів України// Відп. ред. В.Г. Ротань. – К.: Юридична книга; Севастополь: Інститут юридичних досліджень, 2008. – 848 с.

Сонин О.Е. Судебная защита прав участников коллективных трудовых отношений.

Стаття посвящена аналізу действующего законодательства о труде в части, касающейся способов защиты прав участников коллективных трудовых отношений. Обосновывается вывод о необходимости признания за указанными лицами права на судебную защиту их прав. Анализируется возможность судебной защиты прав участников коллективных трудовых отношений в условиях действующего законодательства, а также формулируются предложения по внесению изменений в отдельные акты законодательства с целью обеспечения возможности защиты прав указанных лиц судом.

Ключевые слова: коллективные трудовые отношения; способ защиты права; способы защиты права судом.

Sonin O.E. The judicial defence of rights of the participants of labour collective relations.

The article is devoted to the analysis of current labour legislation in the part that concerns to the methods of defence of rights of the participants of labour collective relations. The conclusion that the participants of labour collective relations have right to protection by the court is substantiated. The possibility of protection by the court the rights of the participants of labour collective relations is analysed by the author. And the author makes a proposal about introduction of changes in the separate acts of legislation for the ensuring of the right to defence of the participants of labour collective relations.

Key words: collective labour relations, method of rightof defence, methods of right to protection by the court.

Надійшла до редакції 02.02.2009 р.