

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

На правах рукопису

КОНОПЛЬОВА НІНА ВІТАЛІЇВНА

УДК 349.22

**ПРИНЦИПИ ТА СУБ'ЄКТИ СУДОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ
ПРАЦІВНИКІВ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Науковий керівник –
Мельничук Наталія Олексіївна
доктор юридичних наук, доцент

Київ – 2014

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....	3
ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1 ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА СУДОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ.....	13
1.1 Поняття та ознаки прав працівників на судовий захист.....	13
1.2 Історико-правовий аспект становлення та розвитку судового захисту трудових прав працівників.....	30
1.3 Правова основа судового захисту трудових прав працівників.....	48
Висновки до розділу 1.....	63
РОЗДІЛ 2 СИСТЕМА ПРИНЦИПІВ СУДОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ.....	66
2.1 Роль і значення принципів судового захисту трудових прав працівників.....	66
2.2 Система принципів судового захисту трудових прав працівників.....	86
2.3 Сучасний стан принципів судового захисту трудових прав працівників.....	106
Висновки до розділу 2.....	125
РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ СУБ'ЄКТІВ СУДОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ.....	128
3.1 Правова природа суб'єктів судового захисту трудових прав працівників.....	128
3.2 Завдання і функції суб'єктів судового захисту трудових прав працівників.....	147

3.3 Зарубіжний досвід удосконалення суб'єктів судового захисту трудових прав працівників.....	167
Висновки до розділу 3.....	189
ВИСНОВКИ.....	193
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	198

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ:

ЄС – Європейський Союз

ЄСПЛ – Європейський суд з прав людини

КЗпП України – Кодекс законів про працю України

КТС – Комісія по трудових спорах

МОП – Міжнародна Організація Праці

ООН – Організація Об'єднаних Націй

проект ТК України – проект Трудового кодексу України

СНД – Співдружність Незалежних Держав

СРСР – Союз Радянських Соціалістичних Республік

США – Сполучені Штати Америки

УРСР – Українська Радянська Соціалістична Республіка

ФРН – Федеративна республіка Німеччина

ЦПК України – Цивільний процесуальний кодекс України

ВСТУП

Актуальність теми. Основний Закон визнав людину, її життя та здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпеку найвищими соціальними цінностями в Україні. У зв'язку з цим закріплено чималий перелік прав людини та громадянина, включаючи й трудові права як одні з найфундаментальніших. Формування незалежної правової соціальної держави зумовлює необхідність пошуку нового підходу до розкриття проблематики у сфері реалізації трудових прав працівників, в тому числі їх судового захисту.

У результаті динамічного розвитку соціально-економічних процесів, невідповідності існуючим економічним відносинам сучасного трудового законодавства, неготовності уповноважених органів належно реагувати на звернення працівників часто виникають конфліктні ситуації між працівником та роботодавцем, що, у свою чергу, призводить до критичного становища, яке потребує вирішення. Таке рішення може бути ефективним у випадку якісного судового захисту трудових прав працівників.

Трудові спори, які мають масовий характер, є поширеним правовим явищем, що безпосередньо відображається на постійній тенденції до збільшення кількості справ у судах. У той же час, процесу судового захисту трудових прав працівників властиві відсутність незалежності суддів, затримка судового розгляду справи, неналежний рівень виконання судових рішень, недосконалість процесуального законодавства тощо. Це й зумовлює потребу перегляду й дослідження тематики принципів судового захисту трудових прав працівників, а також їх суб'єктів. Більше того, підвищений науковий інтерес дана проблематика набуває у зв'язку із судовою реформою, яка відбувається сьогодні в Україні, а також прийняттям Трудового кодексу.

Характерною особливістю сучасного трудового законодавства є посилення ролі принципів судового захисту трудових прав працівників, без урахування яких неможливим є ефективне застосування норм трудового законодавства, особливо в умовах ринкових перетворень. Проблема наукового

розуміння сутності принципів судового захисту трудових прав працівників має на сьогодні актуальне теоретичне й практичне значення, оскільки вона концентрує не тільки історичні, філософські, моральні та юридичні, а й сучасні соціально-політичні аспекти вітчизняної юридичної науки. Від того, наскільки розробленими будуть дані принципи, залежатиме ефективність правового регулювання відносин у цій сфері.

Наразі в українському суспільстві спостерігається негативна тенденція щодо масового порушення прав працівників, зловживання роботодавцями своїм правом прийому на роботу, тому актуальним постає питання судового захисту трудових прав суб'єктами, які уповноважені правовими актами на здійснення відповідних повноважень захисту. Особливо гостро постає потреба удосконалення трудової юстиції в Україні як одного зі спеціалізованих суб'єктів судового захисту трудових прав працівників, на чому акцентувало свою увагу багато науковців у сфері трудового й цивільного процесуального права.

Законодавець, здійснюючи реформування трудового матеріального законодавства, передбачив заходи судового захисту для працівника і вказав на суб'єктів, до яких він міг би звернутися за таким захистом, але практика регулювання трудових правовідносин зумовлює необхідність виокремлення саме цих суб'єктів в окрему групу від інших суб'єктів судового захисту цивільних прав особи.

Проблематика принципів та суб'єктів судового захисту трудових прав працівників була в тій чи іншій мірі предметом вивчення вчених, серед яких: В.М. Андріїв, М.Й. Бару, О.С. Боева, Н.Б. Болотіна, С.Я. Вавженчук, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, Л.П. Грузінова, І.В. Дашутін, А.А. Добровольський, Т.А. Занфірова, М.І. Іншин, І.Г. Козуб, В.Л. Костюк, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, С.С. Лукаш, М.В. Лушнікова, А.Р. Мацюк, К.Ю. Мельник, Н.О. Мельничук, М.В. Панченко, П.Д. Пилипенко, С.В. Попов, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.О. Процевський, В.Г. Ротань, В.М. Скобелкін, О.Є. Сонін, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, Ю.М. Щотова, О.М. Ярошенко та ін. Незважаючи на доробки

вищезазначених науковців, необхідного науково дослідження з приводу окресленої тематики досі не було проведено, що й свідчить про потребу здійснення більш глибокого наукового аналізу у відповідній царині.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка відповідно до теми «Доктрина права в правовій системі України: теоретичний і практичний аспекти» (№ 11БФ042-01), затвердженої на період з 1 січня 2011 р. по 31 грудня 2015 р.

Мета і задачі дослідження. *Метою* дисертаційного дослідження є проведення комплексного аналізу наукової літератури, а також національного й зарубіжного трудового законодавства для з'ясування й розкриття проблематики принципів та суб'єктів судового захисту трудових прав працівників. Для досягнення поставленої мети у дисертації необхідно, насамперед, виконати такі основні *задачі*:

- з'ясувати правову природу судового захисту трудових прав працівників;
- провести історико-правовий аналіз становлення і розвитку судового захисту трудових прав працівників;
- розкрити систему принципів судового захисту трудових прав працівників та дослідити її роль і значення;
- розглянути сучасний стан принципів судового захисту трудових прав працівників;
- проаналізувати загальнотеоретичну характеристику суб'єктів судового захисту трудових прав працівників;
- визначити завдання та функції суб'єктів судового захисту трудових прав працівників;
- окреслити шляхи запозичення для України позитивного зарубіжного досвіду організації та функціонування суб'єктів судового захисту трудових прав працівників.

Об'єктом дослідження є трудові правовідносини у сфері судового захисту трудових прав працівників.

Предметом дослідження є принципи та суб'єкти судового захисту трудових прав працівників.

Методи дослідження. Відповідно до мети і задач дослідження в роботі використано сукупність методів та прийомів наукового пізнання. Діалектичний метод наукового пізнання складає основу дослідження. За допомогою історико-правового досліджено періодизацію становлення і розвитку судового захисту трудових прав працівників (підрозділ 1.2). Логіко-семантичний став у нагоді при дослідженні понятійного апарату судового захисту трудових прав працівників, його принципів та суб'єктів (підрозділи 1.1; 2.1; 3.1). За допомогою системно-структурного та порівняльно-правового методів проаналізовано наукову юридичну літературу та нормативно-правову базу щодо судового захисту трудових прав працівників, його принципів та суб'єктів (підрозділи 1.3; 2.1–2.3; 3.1–3.3). Використання формально-юридичного надало змогу дослідити зміст правових норм, що регулюють діяльність суб'єктів судового захисту трудових прав працівників в Україні (підрозділи 3.1–3.3).

Нормативно-правовою базою дослідження є Конституція України, кодекси та закони України, підзаконні нормативні акти, що визначають принципи й регламентують діяльність суб'єктів судового захисту трудових прав працівників.

Інформаційну та емпіричну основу дослідження складають наукові матеріали, зміст яких присвячений принципам та суб'єктам судового захисту трудових прав працівників.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що під час наукового дослідження всебічно та комплексно розглянуто правову природу принципів та суб'єктів судового захисту трудових прав працівників, зроблено низку висновків та узагальнень, що мають наукову новизну, зокрема:

уперше:

– надано комплексне визначення принципів судового захисту трудових прав працівників як основоположних положень системи трудового права, які визначають єдність правового регулювання в сфері гарантування державою можливості працівників звернутися з використанням будь-яких процесуальних і матеріальних засобів, способів захисту своїх невизнаних, порушених та/або оспорюваних трудових прав у законній формі до суду з метою визнання, відновлення, припинення порушення, примусове виконання обов'язків, зміну чи припинення правовідносин, відшкодування збитків, моральної шкоди, визнання незаконними рішень, дій або бездіяльності, визнання трудового договору (контракту), колективного договору недійсним чи вчинення інших дій з метою задоволення конкретної матеріально-правової вимоги;

– надано повну класифікацію суб'єктів судового захисту трудових прав працівників, яка складається з наступних їх видів. За правовим статусом таких осіб – це: 1) суд (суди загальної юрисдикції та Конституційний Суд України, Європейський суд з прав людини); 2) представник працівника (адвокат, інша особа, яка уповноважена на представництво інтересів працівника й діє від його імені); 3) професійна спілка (теж представляє інтереси працівника, але має специфічний статус об'єднання працівників і тому як колективний суб'єкт повинна бути визначена окремо у класифікації); 4) органи державного нагляду й контролю (можуть бути залучені у справі як треті особи); 5) прокурор (у порядку загального нагляду за дотриманням законодавства у сфері реалізації права на працю); 6) інші органи та посадові особи, яким у силу закону притаманна функція захисту трудових прав працівників; 7) у деяких випадках – роботодавець як власник підприємства, установи, організації. За критерієм обсягу правомочностей: 1) суб'єкти звернення до суду; 2) суб'єкт-учасник судового розгляду; 3) суб'єкт оскарження судового рішення; 4) суб'єкт виконання рішення. За критерієм множинності: 1) індивідуальні; 2) колективні;

– встановлено, що функції суб'єктів судового захисту трудових прав працівників є системою напрямів діяльності уповноважених суб'єктів судового захисту трудових прав працівників (суду, прокурора, професійних спілок,

трудовах колективів та ін.) щодо реалізації завдань захисту трудових прав працівників, що має на меті ефективне впорядкування і врегулювання відносин у сфері праці шляхом установлення спеціальних норм, які забезпечують загальнообов'язковість, дієвість права на працю працівників;

удосконалено:

– критерій класифікації системи принципів судового захисту трудових прав працівників, відповідно до якого є два блоки принципів: а) основоположні; б) організаційні. Поряд з даними принципами існують також процедурні (процесуальні) принципи судової влади, які визначають процесуальний порядок діяльності суду. До основоположних принципів судового захисту трудових прав працівників віднесено: 1) справедливість; 2) верховенство права; 3) законність; 4) самостійність; 5) незалежність; 6) повноту. Організаційні принципи судового захисту трудових прав працівників складають: 1) доступність правосуддя; 2) компетентність суду; 3) права особи на перегляд судового рішення, винесеного в її справі;

– дефініцію «право працівників на судовий захист» – це визначена Конституцією та законодавством України, юридично гарантована можливість працівника звернутися з використанням будь-яких процесуальних і матеріальних засобів, способів захисту своїх невизнаних, порушених та/або оспорюваних трудових прав у законній формі до компетентного органу (суду) з метою визнання, відновлення, припинення порушення, примусового виконання обов'язків, зміни чи припинення правовідносин, відшкодування збитків, моральної шкоди, визнання незаконними рішень, дій або бездіяльності, визнання трудового договору (контракту), колективного договору недійсним чи вчинення інших дій з метою задоволення конкретної матеріально-правової вимоги;

дістали подальшого розвитку:

– пропозиції щодо визначення напрямків удосконалення національного законодавства стосовно вдосконалення суб'єктів судового захисту трудових прав працівників, а саме: 1) створювати трудові спеціалізовані суди у два

послідовних етапи: (а) спочатку в системі загальних судів як квазісудовий орган; (б) з урахуванням ступеня ефективності його функціонування перейти до завершальної стадії – створення спеціалізованих трудових судів, апеляційних трудових судів, Вищого спеціалізованого суду з розгляду трудових справ; 2) стимулювати здійснення професійними спілками захисної функції в межах надання їм права розглядати трудові спори в позасудовому порядку, а в судовому – виступати на захист прав працівника від свого імені, а не від імені працівника; 3) розширювати застосування інституту колективних позовів у межах трудового процесуального права; 4) судовий збір за подання позовної заяви стягувати зі сторони, яка програла трудовий спір або пропорційно задоволеним позовним вимогам; 5) спеціалізований трудовий суд повинен складатися з висококваліфікованих спеціалістів, які проходять спеціальну підготовку; 6) спеціалізований трудовий суд в Україні повинен розглядати як індивідуальні, так і колективні трудові спори; 7) якщо одній зі сторін надається кваліфікована правова допомога, а інша виступає самостійно й не наділена спеціальними знаннями у галузі права, спеціалізований трудовий суд повинен за власною ініціативою запропонувати особі представника, який надасть таку допомогу безоплатно;

– тлумачення терміна «система принципів судового захисту трудових прав працівників», відповідно до якого це структурно узгоджені та взаємопов'язані базові положення організації судової влади при вирішенні спорів у сфері захисту трудових прав працівників, які являють собою основоположні підвалини інституту судового захисту трудових прав працівників та які визначають єдність правового регулювання у відповідній сфері.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що сформульовані у дослідженні висновки, узагальнення та пропозиції можуть бути використані у:

– науково-дослідницькій сфері – для подальшого наукового опрацювання та розвитку проблеми принципів та суб'єктів судового захисту трудових прав працівників;

– навчальному процесі – як джерело для організації лекцій, семінарів, студентських дебатів з питань принципів та суб'єктів судового захисту трудових прав працівників;

– правотворчості – у процесі розробки законодавчих та підзаконних актів України, що сприятиме вдосконаленню й оптимізації принципів та суб'єктів судового захисту трудових прав працівників;

– правозастосуванні – як методологічне підґрунтя для подальшого вдосконалення практики діяльності суб'єктів судового захисту трудових прав працівників та застосування принципів судового захисту трудових прав працівників.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні положення, висновки та пропозиції, що містяться в науковій роботі, були оприлюднені на науково-практичних конференціях, зокрема: «Всеукраїнська науково-практична конференція, присвячена до дня юриста» (м. Київ, 2013); «Наукові здобутки молодих науковців-правоохоронців» (м. Київ, 2014).

Публікації. Основні результати проведеного наукового дослідження викладені у п'яти наукових статтях, опублікованих у фахових наукових виданнях України з юридичних наук, в одній статті, опублікованій у іноземному виданні, а також у двох тезах доповідей на науково-практичних конференціях.

РОЗДІЛ 1

ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА СУДОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

1.1 Поняття та ознаки права працівників на судовий захист

Конституція України визначає людину, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпеку найвищою соціальною цінністю. У нерозривному зв'язку з цим положенням першочерговим обов'язком будь-якої демократичної держави є закріплення у законодавстві надійних гарантій прав, свобод і законних інтересів населення, в тому числі забезпечення механізму їх реалізації та захисту. Так, відповідно до ст. 55 Конституції України [1], права і свободи людини та громадянина захищаються судом; кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. Захист прав і свобод людини за допомогою органів судової влади провадиться шляхом здійснення правосуддя. Принцип судового захисту прав людини та використання будь-яких не заборонених законом засобів захисту своїх прав і свобод від порушень у трудовому праві регламентовані у формі права на вирішення індивідуальних та/або колективних трудових спорів, включаючи право на страйк. Ураховуючи сучасний розвиток суспільних відносин в Україні, можна констатувати, що постає необхідність детального дослідження прав працівників на судовий захист та шляхів удосконалення механізму його практичної реалізації.

Проблемні питання права на судовий захист працівників, його ознаки, сутність та структуру досліджували у своїх працях такі вчені: В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, М.В. Вітрук, Н.Д. Гетьманцева, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, П.І. Жигалкін, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, В.М. Корельський, О.В. Лавріненко, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, П.Д. Пилипенко,

В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, О.В. Смирнов, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. Але зазначити, що дане питання комплексно досліджено, на жаль, неможливо. Окремі аспекти щодо визначення поняття та ознак прав працівників на судовий захист залишаються ще не дослідженими, що й обумовлює актуальність нашої наукової роботи.

Трудові права, які належать учасникам трудових правовідносин, повинні мати не тільки засоби для їх реалізації. Суб'єкти цих прав також мають бути наділені юридичними можливостями з попередження, припинення порушення таких трудових прав, їх відновлення, компенсації всіх негативних наслідків, що настали в результаті такого порушення. Правильно зазначав В.П. Грибанов, що «суб'єктивне право, яке було надане особі, але не захищене від його порушення необхідними засобами, є лише декларативним правом» [2, с. 96]. У цьому контексті право на судовий захист трудових прав набуває особливого значення серед інших трудових прав, оскільки певною мірою виступає засобом реалізації останніх.

Як зазначає Р.С. Харчук, право на судовий захист трудових прав має суттєве значення, оскільки воно у процесі своєї реалізації набагато дієвіше за реалізацію права на захист у будь-якій іншій юрисдикційній чи неюрисдикційній формі. На її думку, це зумовлено такими чинниками: (а) правосуддя, як специфічна функція держави, знаходиться у виключній компетенції судів; (б) у системі державних органів останні займають виокремлене положення: при прийнятті рішень вони самостійні й незалежні від інших гілок державної влади; (в) суди спеціально утворені для відправлення правосуддя, а для інших юрисдикційних органів правозахисна діяльність є лише одним із напрямів їх основної діяльності [3, с. 15].

Відповідно до ст. 3 Цивільного процесуального кодексу України [4] кожна особа має право в установленому порядку звернутися до суду за захистом своїх порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів. Під цю категорію підпадають і працівники, які можуть реалізовувати своє право на судовий захист шляхом звернення до судів загальної юрисдикції.

Як зазначає І.Г. Козуб, право на захист є складовою суб'єктивного права та полягає у можливості захисту права у разі його порушення [5, с. 16]. Вважаємо таку загальну характеристику права на захист, у тому числі і права на судовий захист працівників, не зовсім точною, адже у визначенні не відображено, за допомогою якого правового інструментарію здійснюється такий захист, яка його мета та яким обсягом правосуб'єктності повинні бути наділені учасники саме для реалізації досліджуваного права.

Науковець А.Г. Юр'єва присвятила окреме дисертаційне дослідження заходам захисту в радянському трудовому праві й визначила право на судовий захист як засіб боротьби з трудовими правопорушеннями та охорони сторін трудових правовідносин [6, с. 18].

І.В. Дашутін, у свою чергу, визначає право на судовий захист як передбачену законодавством можливість фізичних та юридичних осіб захищати свої права в судах як загальної, так і конституційної юрисдикції. При цьому науковець зауважує, що вказане право слід розглядати в єдності двох аспектів, з одного боку – це одне з конституційних прав людини в державі на рівні з іншими політичними, економічними, соціальними та культурними правами, а з іншого – це право закріплює спеціальний механізм захисту всіх без винятку вищезазначених прав [7, с. 15]. Ми вважаємо, що автор у певній мірі звужує зміст права на судовий захист у такому визначенні, оскільки розглядає лише два його значення.

Проведений нами аналіз юридичної літератури свідчить, що право працівників на судовий захист вчені-правники розуміють і як конституційне право, тобто як форму захисту трудових прав, як спосіб, засіб захисту, як самостійне право, і як право, що обумовлюється існуванням іншого (матеріального) права (носить прикладний характер), як механізм реалізації матеріального права в цілому.

У цьому контексті С.М. Коссак зазначає, що право на судовий захист трудових прав громадян – одне із найважливіших законодавчо закріплених суб'єктивних прав, яке гарантує реалізацію конституційного права на працю.

Воно надає кожній заінтересованій особі в порядку, встановленому цивільним процесуальним законом, звернутися до суду за захистом порушеного або оспорюваного права [8, с. 2]. Вважаємо, що право працівників на судовий захист є невіддільним від закріпленого у чинному законодавстві права на працю. Водночас, це не є єдиним виміром, в якому існує право працівників на судовий захист. І.В. Лагутіна, зокрема, визначає судовий захист прав працівників загалом як форму захисту трудових прав і зауважує, що оскільки судовий захист належить до юрисдикційної форми захисту трудових прав, то в цьому аспекті право на судовий захист теж носить юрисдикційний характер [9, с. 9]. Схожа позиція висловлена й Р.С. Харчук, яка вказала, що використання тієї чи іншої правомочності в питаннях захисту безпідставно порушеного чи обмеженого трудового права працівника визначається характером права, яке потребує захисту. Процесуальний зміст судового захисту порушеного трудового права означає право людини: 1) звернутися за захистом до компетентного органу (до суду) у відповідній законній формі; 2) на користування будь-якими передбаченими законом процесуальними правами і процедурами, встановленими для даної конкретної форми захисту трудового права; в) на оскарження в судовому порядку рішення суду нижчої інстанції з конкретної справи щодо поновлення її порушеного чи обмеженого трудового права [3, с. 7, 8].

Весь цей комплекс правомочностей і складає зміст права на судовий захист, але знову ж таки не вичерпується ним. Так, С.В. Моліцький визначає право на судовий захист працівників як можливість певного суб'єкта трудових правовідносин (працівника) звернутися до суду з метою відновлення порушеного, невизнаного або оспорюваного трудового права [10, с. 550]. Погоджуємося з думкою вченого з приводу неможливості відобразити у визначенні права працівників на судовий захист усю специфіку судового захисту як форми захисту прав і зауважуємо, що поняття «звернення до суду» недостатньо повно відображає ознаки та особливості «права на судовий захист». Це також пояснюється тим, що захист прав судом передбачає

визнання, відновлення, припинення порушення, примусове виконання обов'язків, зміну чи припинення правовідносин, відшкодування збитків, моральної шкоди, визнання незаконними рішень, дій або бездіяльності, визнання трудового договору (контракту), колективного договору недійсним [11, с. 10].

Тож вважаємо за необхідне не зводити право на судовий захист лише до поняття звернення до суду, адже воно не дає гарантії, що право на судовий захист буде реалізоване. Оскільки законодавство наділяє працівника як матеріальними, так і процесуальними засобами захисту, то саме існування останніх і визначає практичну реалізацію права на судовий захист працівників і зумовлює його сутнісні ознаки серед інших трудових прав працівників.

Для того щоб сформулювати визначення поняття «право на судовий захист трудових прав працівників», необхідно детально проаналізувати його складові елементи. Так, на думку С. В. Моліцького, право на судовий захист працівників, окрім звернення до суду, також включає право на розгляд справи та вирішення її по суті шляхом постановляння судом відповідного рішення. Водночас науковець, як складову поняття права на судовий захист, передбачає і можливість суб'єкта у разі відсутності добровільного виконання рішення вимагати здійснення процедури його примусового виконання [10, с. 550]. В. Буряк, у свою чергу, до структури права на судовий захист працівників включає комплекс правомочностей особи, а саме: (1) звернення з вимогою про захист порушеного, невизнаного чи оспорюваного права, охоронюваного законом інтересу до компетентного органу в передбаченій законом формі (на нашу думку, тут слід зазначати «до компетентного органу (суду)»); (2) використання всіх визначених законом матеріальних і процесуальних прав у ході розгляду своєї матеріально-правової вимоги у суді; (3) оскарження у визначеному законом порядку рішення суду нижчестоящої інстанції до суду вищестоящої [12, с. 180]. У цьому контексті Є. Пушкар зазначає, що єдність матеріально-правового змісту права на судовий захист і його процесуальної форми полягає в тому, що право на судовий захист – це право на поновлення

порушеного права чи встановлення фактів або обставин, які мають значення для реалізації суб'єктивних прав у певному процесуальному порядку, у встановленій цивільним процесуальним законом процесуальній формі, яка забезпечує об'єктивність і реальність захисту [13, с. 2].

Наведемо й точку зору В.П. Грибанова щодо права на судовий захист, який виокремлює у праві на судовий захист три складових: (1) можливість звернення уповноваженої особи з вимогою про захист порушеного або оскарженого права чи інтересу, який охороняється законом, до компетентного органу; (2) можливість користуватися всіма передбаченими законом правами і гарантіями в процесі розгляду цієї вимоги; (3) можливість оскарження в установленому законом порядку рішення органу по справі, яке здається заявнику неправильним [2, с. 19].

Вважаємо, що для реалізації права на судовий захист працівника, великого значення набувають питання реального виконання відповідного рішення суду, що було постановлене у конкретній справі. Тому, на нашу думку, доцільно включити до структури права на судовий захист виконання рішення суду, оскільки ефективність правосуддя визначається реалізацією права на захист, а завершальний етап реалізації – це виконання відповідного рішення суду. Отже, до поняття «право на судовий захист трудових прав працівників» вважаємо за доцільне відносити звернення до відповідного компетентного органу (суду), використання всіх матеріальних і процесуальних засобів, не заборонених законом та задоволення матеріально-правової вимоги.

Така теоретична конструкція надає змогу усунути певні недоліки, які проявляються у реалізації права на судовий захист. Це, по-перше, значна тяганина при розгляді трудових спорів, яка пов'язана із положенням ч. 1 ст. 157 ЦПК України, де зазначається, що суд розглядає справи протягом розумного строку, але не більше 2-х місяців з дня відкриття провадження у справі, а справи про поновлення на роботі, про стягнення аліментів – одного місяця. Проте як свідчить судова практика, справи про поновлення на роботі можуть розглядатися більше року, що призводить до однозначного порушення норм

процесуального права. По-друге, це заповнить прогалину в Кодексі законів про працю України [14], у положеннях якого взагалі не йдеться про строки позовної давності, яка для будь-яких категорій трудових спорів має бути, на наш погляд, відображена в спеціальному нормативно-правовому акті. По-третє, така наукова розробка надасть змогу визначити основну мету, на яку спрямована реалізація досліджуваного права. По-четверте, оскільки право на звернення до суду завжди виступає формою реалізації матеріального трудового права, то зникає можливість необґрунтованого звуження права на судовий захист працівників (зведення його змісту до поняття «звернення до суду за захистом трудових прав працівника»). Наразі право на судовий захист працівників є складовою реалізації захисної функції трудового права, яка повинна реалізовуватися не тільки через законодавче закріплення основних трудових прав працівників, а й за допомогою створення ефективного, адекватного сучасним соціально-економічним умовам механізму захисту трудових прав шляхом як звернення працівника до компетентних державних органів (суду), так і забезпечення державного примусу поновлення порушених, невизнаних, оспорюваних трудових прав працівників через постановляння справедливих рішень по справах, які виникають із трудових правовідносин.

Загальними недоліками практичної реалізації закріпленого у ст. 3 ЦПК права на судовий захист, є корумпованість суддівського корпусу (що не була ліквідована із прийняттям Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» [15]), низький рівень виконання судових рішень, які були постановлені на користь працівників; порушення судами строків розгляду справ; відсутність повної незалежності суду (зокрема, з цього питання існує проект Закону України «Про внесення змін до Конституції України щодо посилення гарантій незалежності суддів» [16]), недосконалість процесуального законодавства в частині строків розгляду справ, правил підсудності, порядку судового розгляду, оцінки доказів тощо, відсутність єдиної позиції у судів щодо вирішення певних категорій справ; невиправдані затримки судових розглядів; правовий нігілізм суддів України тощо. Однак, незважаючи на всі ці недоліки,

судовий захист є і буде більш стабільною, якісною й об'єктивною формою захисту трудових прав працівників, а право на судовий захист працівників гарантуватиме, з огляду на місце суду в системі поділу влад, самостійність суддів, рівність учасників процесу перед законом і судом, змагальність судового процесу, гласність, незмінюваність суддів.

Додамо, що наразі нагально стоїть питання про застосування поняття «право на судовий захист» і до Конституційного Суду, який, на переконання А.А. Добровольського, є особливим «контрольним судовим органом» [17, с. 93], що здійснює офіційне тлумачення норм законодавства, визнає його окремі положення такими, що суперечать Конституції України. На нашу думку, необхідним видається в Основному Законі України передбачити громадянина (в тому числі і працівника) як суб'єкта конституційного звернення зі скаргою про порушення своїх прав і свобод до Конституційного Суду України на предмет перевірки останнім конституційності законів та підзаконних нормативно-правових актів. У даному питанні не буде порушений механізм «стримувань і противаг», адже втілення такої норми дозволить зменшити кількість скарг, поданих до Європейського суду з прав людини.

Позитивними аспектами застосування поняття «право працівників на судовий захист» є той факт, що працівники мають право, згідно з положеннями Кодексу законів про працю України, відразу, оминаючи комісію по трудових спорах, звертатися до суду за розглядом будь-якого індивідуального трудового спору. Крім того, у місцевих судах розглядаються спори за заявами працівника або роботодавця, якщо вони не згодні з рішенням КТС. Однією із особливостей права на судовий захист працівників, на думку П.Д. Пилипенка, є те, що при розгляді трудових спорів суд має право вийти за межі позовних вимог, якщо таке передбачено законодавством. Зокрема, при винесенні рішення про поновлення працівника на роботі у випадку незаконного звільнення чи переведення на іншу роботу суд одночасно ухвалює рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або виконання

нижче оплачуваної роботи навіть тоді, коли позивач не заявляв жодних вимог [18, с. 452].

Враховуючи вищенаведене, надаємо власне визначення поняття «право працівників на судовий захист», під яким розуміємо визначену Конституцією та законодавством України, юридично гарантовану можливість працівника звернутися з використанням будь-яких процесуальних і матеріальних засобів, способів захисту своїх невизнаних, порушених та/або оспорюваних трудових прав у законній формі до компетентного органу (суду) з метою визнання, відновлення, припинення порушення, примусового виконання обов'язків, зміни чи припинення правовідносин, відшкодування збитків, моральної шкоди, визнання незаконними рішень, дій або бездіяльності, визнання трудового договору (контракту), колективного договору недійсним чи вчинення інших дій з метою задоволення конкретної матеріально-правової вимоги.

Необхідно зазначити, що праву на судовий захист працівників притаманні як загальні, так і спеціальні ознаки, властивості. До загальних ознак відносимо: (а) єдність матеріально-правового змісту й процесуальної форми; (б) цілісність; (в) багаторівневість; (г) притягнення винних осіб до відповідальності; (ґ) гарантоване Конституцією України; (д) універсальний характер; (е) складова захисної функції держави; (є) комплексний характер; (ж) фундаментальність. До спеціальних ознак слід віднести: (а) входить до змісту охоронних відносин у трудовому праві; (б) суб'єктний склад; (в) безпосередній характер, транстериторіальність; (г) особливі строки такого захисту; (ґ) обов'язок суду незалежно й неупереджено розглядати справу з урахуванням принципу єдності та диференціації правового регулювання праці. Розглянемо загальні та спеціальні ознаки права на судовий захист працівників більш детально.

Перш за все, проаналізуємо загальні ознаки права на судовий захист працівників:

1) єдність матеріально-правового змісту й процесуальної форми. Цю ознаку досліджували у працях такі вчені: О.М. Головистікова, М.І. Іншин,

Є.Г. Пушкар, М.Й. Штефан, В.І. Щербина та ін. На нашу думку, ця ознака визначається можливістю особи реалізувати закріплене у законодавстві право на судовий захист завдяки діяльності визначених органів та посадових осіб. Так, наприклад, існують закріплені повноваження суду при розгляді справ у позовному, наказному провадженні. При цьому більшого значення надається процесуально-правовій стороні даного права, адже особа практично реалізовує своє право на судовий захист завдяки використанню заходів по забезпеченню позову, запобіжних заходів, що є складовими елементами процесуальної сторони права на судовий захист працівника;

2) цілісність права на судовий захист трудових прав працівників, оскільки за своєю сутністю воно включає багато правомочностей працівника (звертатися до суду, використовувати заходи по забезпеченню позову, укладати мирову угоду, виконувати рішення суду тощо), які перебувають у нерозривному зв'язку та взаємозалежності. Така залежність обумовлюється, на нашу думку, кількома факторами: 1) реалізація однієї правомочності зумовлює можливість реалізації іншої; 2) в цілому всі правомочності становлять собою поняття «право на судовий захист». Окрім вищезазначеного, особливе значення цей зв'язок має саме для працівника, на якого однозначно впливає роботодавець при прийнятті рішень у процесі праці. Важливим є забезпечення можливості працівника приймати рішення окремо від роботодавця, але які наближені до процесу праці, щоб конкретний спір міг бути віднесений до трудового;

3) багаторівневість права на судовий захист трудових прав працівників, що пов'язано із системою судів в Україні. Законом «Про судоустрій і статус суддів» [19] у ч. 3 ст. 7 визначено, що для забезпечення справедливого та неупередженого розгляду справ у розумні строки, встановлені законом, в Україні діють суди першої, апеляційної, касаційної інстанцій і Верховний Суд України. Водночас, особа може звернутися в установленому порядку до Європейського суду з прав людини. Цими аспектами й обумовлюється багаторівневість права на судовий захист. У проекті Трудового кодексу України [20] питанню багаторівневості права на судовий захист приділяється

набагато більше уваги, ніж у Кодексі законів про працю. Важливо, що з новим проектом виникне можливість створити довгоочікувану систему трудових судів, що надасть змогу поглибити існуючу законодавчо закріплену спеціалізацію судів;

4) право на судовий захист трудових прав працівників слугує одним із засобів притягнення винних осіб до відповідальності. Зазначимо, що В.М. Лебедев розглядає примус у трудовому праві як загальне родове поняття, що опосередковується (конкретизується) у таких його різновидах: у юридичній відповідальності (дисциплінарній та матеріальній) і заходах захисту (поновлення) та запобіжних заходах [21, с. 108]. Вважаємо, що реалізація права на судовий захист може потягнути притягнення не тільки до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності. Мова може йти про притягнення роботодавців та їх уповноважених осіб до адміністративної, кримінальної відповідальності. Іншим питанням є те, що самостійними різновидами юридичної відповідальності в межах трудового права є дисциплінарна відповідальність, матеріальна відповідальність працівників та матеріальна відповідальність роботодавців. При цьому право на судовий захист у даних аспектах виступає як забезпечений державою засіб притягнення до різних видів відповідальності (в тому числі адміністративної, кримінальної);

5) право на судовий захист трудових прав працівників є конституційним правом, адже гарантоване Основним Законом держави. Така гарантія створює передумови до того, що норми про право на судовий захист є нормами прямої дії і лише посилаючись на них особа може захистити своє право. Однак тісний зв'язок процесуального з матеріальним правом на судовий захист працівників свідчить про те, що без посилання на норми матеріального права особа практично не зможе реалізувати право на судовий захист, оскільки наявність матеріально-правової вимоги зумовлює існування процесуального права. У результаті працівник повинен зазначити у своїй заяві положення нормативно-правових актів, що й визначають аспекти порушення його матеріального права. Така диспропорція застосування юридичної техніки веде до дисбалансу

реалізації права на судовий захист, але з іншого боку, в даному аспекті можна ототожнювати право на звернення до суду і право на судовий захист в цілому;

б) право на судовий захист трудових прав працівників має універсальний характер. Це означає, що право на судовий захист працівників – лише частина іншого, більш широкого поняття «право на захист», ураховуючи множинність форм захисту прав людини, громадянина. Водночас у даному контексті необхідно враховувати те, що судовому захисту підлягають будь-які права працівника, незважаючи на джерело їх закріплення, – конституційні, права закріплені в Кодексі законів про працю України, галузевих законах (наприклад, у Законі України «Про оплату праці» [22]) чи підзаконних нормативно-правових актах. Рівень захисту не повинен залежати взагалі від того, чи держава закріпила у законодавстві такі права. На нашу думку, право на судовий захист повинен відображати конституційну норму про визнання людини, її життя, здоров'я, честі й гідності найвищою соціальною цінністю;

7) право на судовий захист є складовою захисної функції держави. Така ознака вже визначалася свого часу О.І. Антонюком, А.М. Колодієм та П.М. Рабіновичем. Вважаємо, що норми, головна мета яких – забезпечення ефективності дієвості норм, спрямованих на регулювання відносин, що складають предмет трудового права, необхідно включати до захисної функції держави, а особливо це стосується судового захисту. Важливо, що, з точки зору С.С. Алексєєва, охоронні юридичні норми у процесі спеціалізації (що важливо в нашому випадку по відношенню до трудових спорів) тому й виділилися у самостійний різновид норм, оскільки під час установаження державно-примусових заходів виявилось необхідним ураховувати різноманітні особливості правопорушень (ступінь і форму вини правопорушника, наслідки діяння тощо), що впливає й на різновиди санкцій [23, с. 67]. У трудовому праві про самостійність і специфічність охоронних норм, які включають захисні норми (поняття «охорона» є ширшим, ніж «захист» і включає його як свій складовий елемент), аргументовано стверджує багато науковців [24, с. 5]. В умовах ринкових відносин право на судовий захист працівників повинно

передбачати таку систему засобів, які надійно гарантуватимуть суб'єктам можливість використання права, забезпечуватимуть надійне примусове виконання обов'язків та запобігатимуть свавіллю у трудових відносинах;

8) право на судовий захист трудових прав працівників має комплексний характер. Юридичні норми, які мають захисний вплив на відносини, що складають предмет трудового права, повинні включати певну систему засобів, а саме: заборони, санкції, дисциплінарну відповідальність працівників (наприклад, за ініціювання судового розгляду необґрунтованого клопотання про вжиття забезпечувальних заходів у судовому юрисдикційному процесі, тощо), матеріальну відповідальність роботодавця, заходи захисту, запобіжні заходи [25, с. 17]. У зв'язку з цим виникає необхідність розглядати поняття «право на судовий захист» як комплексне – таке, що передбачає комплекс засобів реагування на порушення, невизнання певного права працівника і водночас стримування працівника від зловживання своїм правом на судовий захист. У цьому контексті важливим є застосування примусу, повноваженням щодо якого наділена судова гілка влади, чиї рішення постановляються іменем України та обов'язкові до виконання. А оскільки деякі науковці вважають, що державний примус – це засіб організації вольових спрямувань суб'єктів з метою їх підпорядкування державній волі [23, с. 267] і пов'язують його з настанням несприятливих наслідків у випадку порушення норм права [26, с. 3, 4], то право на судовий захист повинно мати таке державно-владне підґрунтя, яке б характеризувало його імперативний характер для учасників процесуальних і матеріальних правовідносин. Не погоджуємося із думкою вчених, які вважають право на судовий захист громадянським правом у чистому вигляді (наприклад, П.Ф. Єлісейкін [27]), адже працівниками можуть бути не тільки громадяни України, а й іноземці, для яких Законом України «Про зайнятість населення» [28] та підзаконними нормативно-правовими актами передбачено особливий порядок працевлаштування. Тобто, включення права на судовий захист працівників до комплексу громадянських прав вважаємо необґрунтованим з

позиції недоцільності звуження суб'єктного складу такого поняття, його сутнісних ознак та характеристик;

9) право на судовий захист трудових прав працівників є фундаментальним. Фундаментальність обумовлюється законністю й правопорядком, означає невіддільність системи правосуддя від загальних засад справедливості й логіки конструювання правових норм в цілому. Фундаментальність цього права зумовлюється ще й тим, що його обсяг не можна звужити, а коли це відбувається – право особи буде поновлене у результаті розгляду її скарги, якщо така була подана до Європейського суду з прав людини в силу міжнародних зобов'язань, які взяла на себе Україна. Право на судовий захист суттєво визначає роль і місце кожної окремої людини в суспільстві, чим обумовлене його трактування як частини більш широкого поняття – суб'єктивного права кожної особи.

Розглянемо більш детально такі спеціальні ознаки права на судовий захист трудових прав працівників як:

1) право на судовий захист трудових прав працівників входить до змісту охоронних правовідносин (оскільки захисні правовідносини є одним із видів охоронних) у трудовому праві. Це пояснюється тим, що трудове право повинно передбачати таку систему спеціальних норм, які гарантують право на судовий захист працівника, що дозволить адекватно реагувати на відхилення суб'єктів від визначеного правопорядку. М.І. Іншин з цього приводу зазначає, що суб'єкт трудового права повинен мати засоби, здатні привести його становище такого, яке визначене правом, а в разі необхідності отримати відшкодування за посягання на його право або невиконання кимось обов'язку запобігти таким діям [25, с. 13]. Крім цього, важливим є те, що включення права на судовий захист працівників до родового поняття «охоронні правовідносини» зумовлює категоричність такого права, оскільки його норми носять імперативний характер. Так, П.О. Недбайло зауважує, що в першому випадку імператив норми виступає як категоричний припис, який виключає будь-який розсуд виконавців, у другому – припис норми виступає у формі, яка допускає угоду

учасників правових відносин в обсязі і характері їх прав та обов'язків, а в третьому – потрібне спеціальне рішення адресатів норми, для того щоб відповідно до неї могли виникнути права й обов'язки для певних суб'єктів суспільного життя [29, с. 68]. Тобто, це означає, що у відповідності до конкретних обставин трудового спору норми, що становлять право на судовий захист можуть виступати як категоричні;

2) суб'єктний склад права на судовий захист трудових прав працівників. У зв'язку з численними невдалими спробами законодавця прийняти новий Трудовий кодекс постає нагальна необхідність у судовому захисті саме працівника – на сьогодні найменш захищеної сторони трудового договору. При працевлаштуванні працівник постає перед проблемою виконання вказівок роботодавця, які можуть зашкодити процесу виробництва, продуктивності процесу праці загалом на певному підприємстві, в установі, організації. Окрім зазначеного вище, працівник зобов'язаний правилами внутрішнього трудового розпорядку дотримуватися трудової дисципліни та виконувати розпорядження роботодавця. Це важливо й тому, що право на судовий захист працівника впливає з порушення його прав роботодавцем. Численні норми законодавства зумовлюють невизначеність правового статусу працівника, що створює додаткові можливості для роботодавця зловживати своїм правом звільняти з роботи працівника. Крім цього, наявність деяких оціночних понять у законодавстві про працю (наприклад, «поважні причини», «аморальний вчинок», «особлива необхідність» тощо) дозволяє роботодавцю на свою користь вирішувати питання розірвання трудового договору з власної ініціативи, застосування до працівника дисциплінарних стягнень і навіть у випадку наявності рішення суду – не виконувати його. Такий стан розвитку суспільних відносин свідчить про незахищеність працівника від свавілля роботодавця й може навіть поставити під сумнів ефективність норм трудового права як самостійної галузі права. Тож вчені-правники повинні акумулювати свої зусилля для того, щоб попередити можливе знецінення дієвості норм трудового права в цій частині;

3) праву на судовий захист трудових прав працівників кореспондує обов'язок суду незалежно й неупереджено розглядати справу з урахування принципу єдності та диференціації правового регулювання праці. Зазначимо, що наразі виникає проблема співвідношення, у межах права на судовий захист працівника, питання дискримінації й диференціації права на працю. З прийняттям Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [30] на краще не змінилася ситуація із дискримінацією в сфері праці. Зокрема, і досі у КЗпП України так і не було закріплено поняття «дискримінація». Судова практика свідчить про те, що доволі часто суди плутають поняття дискримінації й диференціації, адже недоліки чинного трудового законодавства дозволяють робити такі помилки при правовій кваліфікації наявності складу правопорушення у тих чи інших трудових правовідносинах;

4) право на судовий захист трудових прав працівників має безпосередній характер. Це означає, що захист прав працівників може здійснюватися шляхом безпосереднього звернення до суду;

5) право на судовий захист трудових прав працівників є транстериторіальним, що визначається як положенням КЗпП стосовно примату міжнародних договорів у трудовому законодавстві, Законом України «Про міжнародне приватне право» [31], так і міжнародними зобов'язаннями, які взяла на себе Україна. Це, зокрема, і Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод [32], і Міжнародний пакт про громадянські і політичні права [33], численні конвенції Міжнародної організації праці (МОП), ратифіковані Верховною Радою та ін. Ця ознака має значення не тільки з позиції джерел, а й транстериторіального захисту таких трудових прав працівника міжнародними судовими установами;

б) особливі строки такого захисту (як позовної давності, так і строки розгляду трудових спорів). Важливо зазначити, що термін «позовна давність» у трудовому законодавстві не вживається. Натомість законодавство про працю встановлює такі строки для звернення до суду (згідно зі ст. 233 КЗпП, це

тримісячний строк з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – у місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки. Заяви про виплату заробітної плати не обмежують якимось строком). Водночас для розгляду трудових спорів про поновлення на роботі цивільним процесуальним законодавством передбачається строк у один місяць. Однак, незважаючи на закріплення відповідних строків у законодавстві, судова практика свідчить про надмірну тривалість розгляду й вирішення трудових спорів, що були ініційовані працівником. Негативним аспектом також є те, що в більшості випадків працівники взагалі не звертаються до суду у зв'язку з відсутністю довіри до цього юрисдикційного органу, недієвістю охоронних норм трудового права, негативним ставленням роботодавця до працівника у зв'язку з таким зверненням до суду, створенням роботодавцем некомфортних умов праці для працівника, психологічної атмосфери тощо. За таких умов не може бути й мови про реалізацію права на судовий захист працівника взагалі. Тому ми наголошуємо на необхідності створення спеціалізованих трудових судів, ідея про які була запропонована більшістю вчених-правників у сфері трудового права (Н.Б. Болотіною, В.С. Венедіктовим, Н.Д. Гетьманцевою, Г.С. Гончаровою, В.В. Жернаковим, П.І. Жигалкіним, М.І. Іншиним, І.Ф. Шелеп та ін.). При цьому практика європейських держав із запровадження цих судів свідчить про доволі позитивні результати практичної реалізації права на судовий захист.

Таким чином, загальні та спеціальні ознаки права на судовий захист працівників показують залежність права від принципу єдності та диференціації правового регулювання праці загалом, бо відображають єдиний режим, який застосовується до розгляду трудових спорів працівників, але водночас виявляють свої основні характеристики при здійсненні розгляду конкретних трудових спорів.

Підсумовуючи все вищенаведене, необхідно додати, що право на судовий захист працівників повинен стати пріоритетним напрямом реформування

трудового й процесуального законодавства у зв'язку з подальшим етапом проведення судової реформи в Україні, адже воно відображає практичну спрямованість матеріального права. Така практична спрямованість проявляється, на нашу думку, у 2-х аспектах: (а) завдяки праву на судовий захист особа може реалізувати визначене матеріальне право; (б) право на судовий захист надає працівникові можливість збалансування системи «стримувань і противаг» у відносинах з роботодавцем.

1.2 Історико-правовий аспект становлення і розвитку судового захисту трудових прав працівників

У нашій державі з моменту проголошення незалежності й донині триває реформування трудового законодавства. За умов ринкових відносин проблеми правового регулювання взаємин між роботодавцями і працівниками, які працюють за наймом, значно актуалізуються, а історико-правові традиції існування судів в Україні зумовлюють необхідність дослідження суспільно-правових явищ в умовах їх історичного розвитку. Тому вивчення проблеми реалізації права працівників на судовий захист не може бути проведено без ґрунтовних історико-правових та порівняльно-правових досліджень, адже саме поступовий історичний розвиток форм захисту трудових прав працівників, зокрема судової форми, дозволяє глибше проаналізувати сучасний стан і перспективи вдосконалення матеріального й процесуального законодавства в частині реалізації працівниками права на судовий захист.

Питання історичного розвитку судового захисту трудових прав працівників в Україні та за кордоном досліджували такі відомі науковці: Н.Б. Болотіна, Б.С. Борін, І.Є. Енгельман, М.Н. Жемчужников, В.М. Заруба, Є.М. Зосін, В.М. Іванов, І.Я. Кисельов, К.В. Кудрявцева, В.С. Кульчицький, А.Ф. Лях, М.І. Настюк, В.І. Прокопенко, І.В. Решетнікова, Б.Й. Тищик, І.Я. Терлюк, М.К. Треушніков, Д.В. Хлебніков, О.О. Шевченко, С.А. Шишкін

та ін. Але науковий аналіз монографічної та дисертаційної літератури з окресленої проблематики доводить, що на сьогоднішній день бракує єдиного загальноприйнятого підходу щодо періодизації історико-правового аспекту становлення та розвитку судового захисту трудових прав працівників.

Зрозуміло, що судовий захист трудових прав з'явився не одразу, а внаслідок досить тривалого розвитку. Цей шлях був різним у народів. Однак саме у формах захисту трудових прав найяскравіше виявляється наступність у розвитку трудового процесуального права на різних історичних етапах.

Майстерно розроблене римське право є синтезом усієї юридичної нормотворчості античного світу, основою правового розвитку інших народів. «Право виступати в суді з промовою», а відповідно і право на судовий захист у царський період (VIII-VII ст.ст. до н.е.) мали лише латини, які були особисто вільними та могли вільно вступати в шлюб і вважалися такими, що наділені всім комплексом громадянських прав [34, с. 241]. А оскільки основною масою трудящого населення були плебеї й раби (останні взагалі прирівнювалися до речей), то про судовий захист працівників у цей період не йшлося.

Однак у період принципату можна говорити про перший етап розвитку судового захисту трудових прав працівників (27 р. до н. е.-284 р. н. е.). Коли в особі принцепса зосереджувалася вища влада народного трибуна (судді) та територія Риму поділялася на магістрати, питання судового захисту трудових прав працівників уже постало на обрії як нагальне [35, с. 89]. Першою історичною формою римського судового процесу був легісакційний процес, який проіснував більше п'яти століть, аж до I ст. до н.е. [36, с. 40]. Ця форма провадження вирізнялася суворою формалізованістю: і заява позивача про своє право, й заперечення відповідача мали відповідати формулам, прописаним законами. Так, незважаючи на жорсткі рамки, в які ставилися сторони на кожній стадії провадження, процес був змагальним, усним, без будь-яких елементів писемності, доказування здійснювалося виключно сторонами. Трудових спорів, як таких, практично не було, оскільки раб не міг повстати проти свого господаря, а плебей був не рівний у правах із патрицієм, проте

ситуація змінилася з появою перегринів, які могли заявляти про свої права стосовно праці, яку здійснювали на користь патриція.

Другий етап розвитку судового захисту трудових прав працівників римського процесу – формулярне право за часів доміанату (I ст. до н.е.-III ст. н.е). На даному етапі претор укладав формулу, згідно з якою мала вирішуватися справа (спочатку комісіями, а потім і магістратськими судами), а суддя, який безпосередньо розглядав справу, опікувався лише фактичною, а не правовою стороною спору. Відповідальність стосовно того, чи підлягає заява судовому захисту, покладалася на претора. З часом на зміну формулярному процесу в Римі прийшов екстраординарний (закріплювався класичний розшуковий процес). Однак у період доміанату (з IV по VI ст.ст. н. е.) цивільний, а тоді і трудовий процес зберігав змагальну форму. Незмінною залишилася система надання доказів.

З плином часу елементи змагальності вилучалися із процесу. Так, у середньовічній Європі (особливо в Німеччині), феодальна роздробленість якої збереглася до середини XIX ст., процедури, що застосовувалися в різних князівствах і державах, мали загальні слідчі риси. І.Є. Енгельман писав, що в Німеччині на суд був покладений обов'язок визначити, які факти потребують доказування й на кому лежить тягар доказування [37, с. 380]. За образним висловленням К.С. Юдельсона, суддя був єдиним суб'єктом судової діяльності, сторони ж – лише її об'єктами [38, с. 179].

Слідча процедура в найсуворішому вигляді, поєднана з формальною оцінкою доказів, бюрократичним формалізмом, збереглася аж до другої половини XIX ст. До того часу відбулися істотні зміни в європейському континентальному судочинстві. Основою формування континентального судочинства стало створення нової правової системи у Франції після Великої французької революції, яка побудувала цивільний процес на засадах диспозитивності й змагальності.

У Франції змагальні засади були введені Ордонансом про реформування цивільного судочинства в 1667 році, який став основою Цивільного

процесуального кодексу Франції 1806 р [39, с. 31]. Цей кодекс був важливою подією в правовому житті, адже він поклав початок новим формам судочинства (зокрема, визначив особливий прядок розгляду трудових спорів). Водночас з 1806 року, як зазначає Г.І. Чанишева, у Франції почали діяти спеціалізовані трудові суди, що називаються прюдомінальними судами (з фр. «prud'homme» – старофранцузька назва мудрої та чесної людини) і які з того часу розглядають індивідуальні трудові спори між працівником і роботодавцем, що впливають із трудового договору й учнівського договору, а також позови про відшкодування шкоди, заподіяної в результаті нещасних випадків на виробництві. Наразі для розгляду трудових спорів у Франції існує дуже багато особливостей: безкоштовна, проста, швидка, в основному усна процедура, підвищена активність суддів у дослідженні доказів [40, с. 75].

Реформа трудового процесу в Німеччині почалася після революції 1848 р. Значна роздробленість (партикуляризм) німецького права не забезпечувала належного судового захисту трудових прав працівників у зв'язку з відсутністю належної правової основи. Але вже у 1850 р. у королівстві Ганновер вперше були послідовно впроваджені засади усності, безпосередності та гласності. Ганноверський процес став основою Цивільного процесуального кодексу Німеччини 1877 р., яким було передбачено демократизацію провадження на зразок Франції, посилення змагальних засад, але зі збереженням значної ролі суддів, які були зобов'язані сприяти роз'ясненню справи. У 1909 р. у Цивільний процесуальний кодекс Німеччини внесли зміни, згідно з якими суд уже брав більш активну роль у процесі. Можна констатувати, що спеціалізована система трудових судів виникла в Німеччині однією з перших у світі 1926 року, коли був прийнятий Федеральний Закон «Про трудові суди», який потім переглядався у 1953 і 1979 роках. На час свого створення система спеціалізованих судів Федеративної Республіки Німеччини складалася з трьох інстанцій. Першою були суди з трудових справ, другою – земельні суди з трудових справ (апеляційна інстанція) і третя – Федеральний суд з трудових справ, який виступав верховною судовою інстанцією, що міг змінити, скасувати

і прийняти нове рішення будь-якого трудового суду. Зазначимо, що в законодавстві Німеччини не було відображено принципу «стримувань і противаг», як це було здійснено у США і зараз функціонує в певних своїх проявах в Україні. Під час реформування законодавства Німеччини Федеральний трудовий суд підкорявся Міністру праці та соціальних питань [41, с. 186].

Саме в другій половині ХХ ст. може йти мова про демократизацію судового захисту трудових прав працівників. На досліджуваному етапі приймається більшість міжнародних актів, в яких гарантується право на судовий захист працівників, зокрема, Загальна декларація прав людини і громадянина, Конвенція захисту прав людини і основоположних свобод, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права.

У цей час у більшості європейських країн закріплюється на законодавчому рівні процедура сприяння досягненню примирення між сторонами. Так, Закон ФРН «Про трудову юстицію» 1953 р. (Закон «Про трудові суди» був перейменований) зобов'язує суди добиватися примирення на всіх стадіях процесу. Це дозволяє більшість трудових спорів завершити шляхом досягнення компромісу, який, у свою чергу, фіксується судом. Однак трудові процесуальні кодекси так і не було прийнято в жодній з держав до цього часу [40, с. 78].

На нашу думку, історично цивільне судочинство держав романо-германської правової системи пройшло шлях від змагального процесу до посилення ролі суду, наділення його повноваженнями втручатись у змагання сторін. Та, попри це, процес зберіг свою змагальну основу.

Необхідно зазначити, що судовий захист прав працівників у Англії й США розвивався без перетворень. В Англії рецепції римського права не відбулося, а отже, не утвердився слідчий процес. Основними питаннями реформи англійського судочинства в буржуазний період стало не збереження змагальних засад (необхідність такого не викликає сумнівів), а усунення їх негативних характеристик, які перетворюють процес на боротьбу між

адвокатами [42, с. 80, 81]. Питання судового захисту у Великій Британії сформувалося і постало в період промислової революції. Закони 1721 і 1726 рр. доручали регулювання ставок заробітної плати мировим суддям – під загрозою штрафу заборонялося підвищувати встановлювані ними ставки. У той же час, ряд законів категорично забороняв працівникам об'єднуватися для боротьби за підвищення зарплати й поліпшення умов праці. Драконівськими методами уряд Великої Британії придушував будь-яку спробу трудящих відстояти свої права [41, с. 230]. У Британії так і не було створено спеціалізованих трудових судів. Водночас з ХІХ ст. трудові спори вирішуються трибуналами з трудових спорів, що не входять у систему судів, а є органами адміністративної юстиції.

У свою чергу, англійське цивільне процесуальне право стало правовою основою для судочинства США. Через створення суду присяжних навіть при розгляді трудових спорів були обумовлені об'ємні й доволі суворі правила доказування [43, с. 24-28]. Закон про трудові відносини (Закон Вагнера), прийнятий 1935 року, не тільки вперше в історії США проголосив офіційне визнання прав профспілок, а й передбачив законодавчі гарантії цих прав, в тому числі і право на судовий захист трудових прав працівників. У ст. 7 Закону перераховувалися права працівників, порушення яких входило в поняття «нечесна трудова практика», підприємців, яким заборонялося втручатися у створення організацій працівників, в тому числі і шляхом їх фінансування (заборона «компанійських спілок»), дискримінувати членів профспілки при прийомі їх на роботу (санкціонувалася практика «закритого цеху»), відмовлятися від укладення колективних договорів з належним чином обраними представниками робітників.

Стосовно системи судових органів США, які розглядають трудові спори, то слід зазначити, що в цій державі діють спеціалізовані трудові суди. Так, орган-попередник Федерального претензійного суду США був заснований у 1855 р. і існував спочатку як установа, що збирала матеріали за претензіями приватних осіб і яка надавала Конгресу свої рекомендації. Незабаром, у 1863 р., він уже отримав повноваження виносити рішення по суті цих претензій. І,

нарешті, через 99 років Верховний Суд США у вирішенні *Glliden Co. v. Zdanok* оголосив його повноправним судовим органом [44, с. 104].

На нашу думку, судовий захист трудових прав у США характеризується диференційованим підходом, адже в цій країні існує законодавство і федерації, і штатів. Тому доволі складно визначити, яке право застосовувати до врегулювання судом трудових правовідносин, які поширюються за межі одного штату.

Таким чином, аналіз історичного досвіду становлення та розвитку судового захисту трудових прав працівників дозволяє виділити наступну періодизацію:

- 1) римський період (принципат, домінат) – від 27 р. до н.е. до 476 р. н.е.;
- 2) період слідчого судового процесу – з I ст. н.е до другої половини XIX ст. майже в усіх країнах світу;
- 3) період змагального судового захисту трудових прав працівників – з другої половини XIX ст. і до сьогодні.

З метою подальшого обґрунтування запропонованої нами концепції розглянемо історичну генезу судового захисту трудових прав працівників в Україні.

За часів Київської Русі питання судового захисту трудових прав уперше були зазначені в «Руській правді», яка, як і інші джерела права того часу, не називає змагальність формою провадження щодо трудових спорів, хоча правове становище сторін, і особливо їх роль у процесі доказування, свідчать саме про це. На змагальність процесу в досліджуваному періоді української історії вказує низка статей «Руської правди», які регулюють ведення справ у суді. Наприклад, виклик до суду свідків-послухів проводився тією стороною, яка заінтересована в показаннях цих свідків. Подібним чином указується на подання інших доказів [45, с. 51]. Саме в цей історичний період в межах національних держав поступово формувалися основи загальних типів правових систем, рамки яких почали окреслюватися [46, с. 238].

У Київській Русі суди поділялися на світські й церковні. У той час прообрази трудових спорів розглядалися саме світськими судами. Однак церковні суди вирішували справи щодо духовенства та справи, пов'язані зі здійсненням певних таїнств та обрядів (можна це визначити як історичне становлення принципу єдності й диференціації праці). Зазначимо, що М.С. Суворов називав суд церкви у галузі її внутрішніх справ і відносин «дисциплінарним судом» або «церковною дисципліною» [47, с. 5]. Оперуючи поняттями й категоріями трудового права, можна сказати, що церковні суди не були в певній мірі трудовими для духовенства. Дослідник зазначав, що «духовний суд церкви не може бути ані цивільним, ані кримінальним, він стоїть поза публічним ладом, не обмежуючи компетенцію державного суду». Погоджуючись з такою позицією, зазначимо, що підсудність церковного суду, базуючись на сутності прав церковної влади, була завжди канонічно незмінною [47, с. 5].

У своїй судовій діяльності церковні суди керувалися Номоканоном, що був перейнятий із Константинопольського канонічного права, та відповідними княжими указами. Однак існували і так звані «панські суди» (домініальні суди), суддями в яких виступали пани щодо своїх кріпаків. Вони переважно вирішували справи про «непослух» і зазвичай не на користь працівників. Найвищим судом, який розглядав справи лише особливого значення, був вічовий суд – суд громади, який був найвищим лише в межах самої громади. Адаже поряд існував ще й княжий суд.

За часів Великого князівства Литовського (кінець XVI-початок XVII ст.) судовий захист працівників був доволі мало розвинений. Територія України в цей час підпадала під дію Литовських статутів 1529, 1566 та 1588 років, в артикулах яких указувалося, що обов'язковою частиною рішення суду було відшкодування шкоди потерпілому. Водночас у той час цивільний і кримінальний процеси були поєднані, але українське суспільство вже виробило частину завдань судового захисту, зокрема, поновлення порушених прав. Щодо системи судів, то саме в цей період суди почали будуватися на принципі

інстанційності, що на той час полягало у створенні підлеглості нижчестоящих інстанцій вищестоящим, яких було або дві, або ж три інстанції (суд намісників, приказний суд, суд Боярської думи). Л.М. Бостан у цьому аспекті зазначає, що структуризованої та ієрархічної системи судів цивільної чи трудової юрисдикції ще не існувало [48, с. 153]. Однак ми вважаємо, що саме в цей період сформувалися витoki законодавчо закріплених положень трудового права, трудового процесуального права, подальше становлення яких обумовлює зараз реформування трудового законодавства. За часів Речі Посполитої в судову систему України впроваджується система станovo-шляхетських судів (гродські, земські, підкоморські). Із прийняттям Кревської унії 1386 року були запроваджені суди провінцій і суди центральні (також існував суд князя над удільними князями) [49, с. 87, 88].

Особливу увагу дослідників необхідно звернути на судовий захист трудових прав працівників за часів дії на території України Магдебурзького права. Так, судочинство провадили лави присяжних, яких очолював війт. Вони розглядали цивільні (в тому числі й трудові) та кримінальні справи.

Зазначимо, що згідно з Березневими статтями 1654 року Україна увійшла до складу Російської імперії й на її території поширилася дія «Соборного Уложения» 1649 року. Цей кодифікований акт закріплював правову систему Росії із визначенням у главі «Про суд» окремих положень цивільного процесуального права. Тепер справи розглядалися стосовно всіх верств населення без винятку. Соборне Уложение, поклавши на сторони обов'язок подання доказів (гл. X, статті 167-172, 175, 181 та ін.), зберегло тенденцію розширення повноважень судді в цій діяльності. Він міг прийняти або не прийняти доказ, визначав вагомість і силу доказів, які подаються сторонами (глава X, ст. 237).

Еволюція цивільного процесу наприкінці XVII-на початку XVIII ст. супроводжувалась обмеженням трудових прав працівників і посиленням публічного характеру судочинства. Тенденція на посилення слідчого (інквізиційного) процесу досягла свого найбільшого розвитку в період реформ

Петра І. З цього приводу М.Ф. Владимирський-Буданов писав, що в Московській державі до періоду царювання Петра Великого змагальні форми процесу були загальним правилом, а слідчі – винятком [50, с. 664].

Починаючи з 1697 року сповна були реалізовані принципи слідчого процесу, основними ознаками якого в досліджуваній період було таємне судочинство, письмова форма, застосування тортур за непослух «хазяїна», посилювалося застосування в процесі письмових доказів. І хоча згодом, із прийняттям Указу «Про форму суду», положення змагального процесу формально були відновлені (скасування розшуку в трудових справах, введення усного «судоговоріння», розширення судового представництва [51, с. 42]), однак загального поширення не набули, і надалі судочинство здійснювалося здебільшого на слідчих засадах.

Також необхідно розглянути судовий захист прав за часів Запорізької Січі, адже хоча тут і не зовсім ідеться про захист саме трудових прав, однак сама судова система мала правовою основою звичаєве право. Так, цивільні справи у Запорізькій Січі розглядалися відокремлено від кримінальних. Усі правопорушення, які вчинялися в той період були здебільшого спрямовані проти всього «поспільства» Запорізької Січі, а покарання за них передбачало «устрашеніє» та відшкодування майнової шкоди. На той час, в тому числі й до розгляду своєрідних трудових спорів, створювалася чотирьохступенева система судів. Спочатку суди поділялися на центральні і «провінціальні», останні ж ділилися на сільські, сотенні, полкові. Верховним судом у даній структурі був Гетьманський суд.

Ще у XVII ст. розпочиналася історія судового захисту трудових прав на території Слобідської України. У цей час тут діяв військовий козацький полково-сотенний устрій, за якого полковники мали найвищу судову владу. Для сотенних судів полкові були судами другої інстанції. Матеріали судової практики Слобожанщини щодо розгляду трудових справ досліджуваного періоду свідчать, що при розгляді справ суди посилалися переважно на Литовський статут, норми магдебурзького права. Але досі велика частина справ

вирішувалася на основі звичаєвого права [52, с. 314]. Застосовувалися також царські грамоти, укази Сенату. Згодом, основним джерелом права стало російське законодавство [53, с. 104].

У 1743 році в Україні було підготовлено зібрання правових норм з назвою «Права, за якими судиться малоросійський народ», де певною мірою було структуровано норми процесуального права, які розділялися конкретними артикулами [54, с. 178]. Позивачів того часу називали істець, чолобитник, жалоблива сторона, а відповідачів – одвічник, опірна, обвалована сторона. Особливістю розвитку судової системи цього періоду стало те, що саме тут набагато меншою мірою застосовувався Литовський статут, у той же час активно впроваджувалося російське законодавство, яке витісняло норми звичаєвого права. Протягом XVIII ст. у процесі інкорпорації українських земель до складу Російської імперії для полкових канцелярій при вирішенні судових трудових справ серед інших цивільних було введено загальноімперське право. Катерина II остаточно знищила козачий устрій краю: з 1765 року всі слобідські полки були перетворені на регулярні гусарські. Посадові особи усіх судів за Законом від 7 листопада 1775 р. обиралися лише з представників дворян [55, с. 54]. Хоча у 1775 р. і був проголошений принцип поділу влади, суди повністю залежали від губернаторів. Таким чином, починаючи з 1775 р. у Слобідсько-Українській губернії діяла система Російської імперії.

Також на території України Кирилом Розумовським була проведена судова реформа із поверненням до колишньої, історично сформованої системи судів – городських, земських, підкоморських.

Однак існувала необхідність удосконалення судочинства у зв'язку із численними недоліками, що були характерні для системи правосуддя, в тому числі і щодо розгляду трудових спорів, хоча таких було дуже мало через існування кріпацтва. У 50-60-х роках XIX ст. судова влада в Російській імперії внаслідок своєї недосконалості перетворилася на гальмо подальшого розвитку державного ладу. Намагаючись змінити таке становище, харківське дворянство ще в 1858 р. прийняло постанову «Про спрощення і гласність судочинства» [56,

с. 29-33]. Підсумком законодавчої роботи у сфері реформування цивільного судочинства став Статут цивільного судочинства, прийнятий 20 листопада 1864 року (після скасування кріпацтва 1861 р.).

Для трудових справ була нарешті введена змагальна форма процесу. Ця форма поширювалася як на матеріальний, так і на формальний бік судочинства. Порушення цивільної справи та її розгляд залежав від волі заінтересованих осіб. Суд приступав до провадження справи тільки за наявності позовного прохання, але щодо трудових справ виникала проблема – колишні кріпаки, а тепер особисто вільні, боялися звертатися до суду, бо могли залишитися без заробітку.

Вперше у Статуті цивільного судочинства було закріплено трудові справи за позовним провадженням (на той час уже існували позовне, охоронне й наказне провадження). У цей час сторони отримали право на оскарження рішення суду в апеляційному й касаційному порядку, що наразі є одним із складових елементів права на судовий захист, про що ми вказували в попередньому підрозділі. І.Я. Кисельов же у цьому контексті зазначає, що відсутність у Росії судів з трудових справ розглядалася в дореволюційній юридичній літературі як суттєвий недолік правової системи, що веде до надмірного розростання адміністративного тлумачення законів, адміністративної практики, яка не може мати авторитет відповідної судової [57, с. 59]. Разом з тим не можна применшувати ціннісні здобутки судової системи цього періоду. Судова реформа 1864 року проголосила буржуазні принципи судочинства, заснувала адвокатуру й нотаріат, створила подвійну систему судів: місцеві суди – одноособовий мировий суддя, повітовий з'їзд мирових суддів і Сенат та загальні суди – окружні суди, судові палати та Сенат.

У 1889 році в Росії було проведено судово-адміністративну реформу, яка стала завершенням контрреформ у сфері судового управління й фактично ліквідувала важливі здобутки судової реформи 1864 року. Так, судовий захист трудових прав працівників того часу почав зводитися нанівець: замість судових органів (мирових суддів і мирових з'їздів) було запроваджено інститут

земельних дільничних начальників [55, с. 2]. Тому розгляд і вирішення трудових спорів було зведено до суто адміністративної процедури.

Докорінна зміна становища відбулася 1917 року, коли Декретом Народного комісаріату було прийнято постанову 4 січня 1918 р. «Про введення народного суду в Україні», яким уже остаточно скасували всі здобутки побудови судової системи часів Російської імперії. Реалізація владних повноважень Тимчасовим урядом була пов'язана з трьома нормативними актами стосовно регулювання судового захисту трудових прав працівників: «Закон Тимчасового уряду про організацію примирних камер і третейських судів», «Проект Тимчасового положення про примирні установи для розбору конфліктів між робітниками і підприємцями на підприємствах, в установах та організаціях, підпорядкованих урядовому контролю» та «Проект закону про промислові суди» [58, с. 24].

Спочатку нова влада не ухвалювала ніяких законодавчих актів щодо врегулювання здійснення судового захисту трудових прав працівників, бо, як зазначає І. Войтинський, у період воєнного комунізму суворо централізоване в суспільному масштабі й жорстке регулювання умов праці, а також примусові методи залучення до праці виключали можливість трудових спорів між робітниками і адміністрацією державних підприємств і установ з питань установлення умов праці [59, с. 113].

22 лютого 1918 р. до влади в Україні прийшла Центральна Рада. Своім актом – постановою «Про ліквідацію радянських судів» закликала до роботи в судах тих суддів, які працювали ще в дореволюційній Україні. Однак 29 квітня 1918 р. Центральна Рада завершила свою діяльність [60, с. 204]. За часів же гетьманування Павла Скоропадського було прийнято Закон «Про судові палати і Апеляційні Суди», але впровадити його практично не вдалося, бо невдовзі (через 4 місяці) Гетьманщина теж завершила своє існування, як і Центральна Рада.

З часом вищим органом судової влади (практично всі суди ліквідовувалися, окрім «народних судів», рішення яких виконувалися негайно)

став Народний комісаріат праці України. 29 січня 1919 р. цей орган опублікував звернення до працівників, у якому надавав пропозиції у разі виникнення трудових спорів звертатися для їх розгляду й вирішення до фабрично-заводських комітетів і професійних спілок. Якщо спір не буде вичерпано, дозволялося надсилати звернення до місцевих органів Народного комісаріату праці України. Рада Народних Комісарів України 28 травня 1919 р. затвердила Положення про порядок розгляду справ, що виникають між робітниками та службовцями й наймачами на підставі виконання трудового договору. У даному акті врегульовувалися питання організації розгляду трудових спорів, організації такого розгляду і вирішення трудових спорів, однак сама система органів несудових, адміністративних за своєю суттю і призначенням зберігалася. Загалом правові норми, що регулювали судовий захист трудових прав були досить нечисленні. Вони викладалися разом з цивільними процесуальними і кримінально-процесуальними нормами й такими, що визначали організацію радянського суду в єдиних законодавчих актах: у перших декретах про суд, у Положенні про народний суд, яке ми зазначали, та деяких інших правових актах.

І.Я. Кисельов, характеризуючи етап воєнного комунізму, вказує, що в цей період був повністю відсутній судовий захист трудових прав працівників. Розгляд і вирішення трудових спорів були уповноважені здійснювати органи професійних спілок або місцеві органи Народного комісаріату праці України [57, с. 136].

У 1921 році діюча влада здійснила вимушений перехід до нової економічної політики, що було дуже актуальним у той час у зв'язку із активізацією страйкових рухів та виникненням нових категорій індивідуальних трудових спорів. У 1922 році було прийнято доволі «буржуазний» Кодекс законів про працю Української Соціалістичної Радянської Республіки, за яким вирішення трудових спорів у примусовому порядку здійснювалося особливими сесіями народних судів з трудових спорів (у Основах судоустрою СРСР і союзних республік, затверджених ЦВК СРСР 29 жовтня 1924 року, трудові

сесії називалися камерами народних судів з трудових справ) [57, с. 165]. Позитивними моментами, які характеризували стан трудового законодавства вказаного періоду історії судового захисту трудових прав працівників, є чітке окреслення предмета й сторін спору, способів їх захисту і суб'єкта, який уповноважений розглядати відповідні спори. У ст. 18 Кодексу законів про працю Української СРР йшлося про те, що «всі трудові спори, що виникають на підставі застосування найманої праці, вирішуються або в примусовому порядку – на особливих сесіях народних судів, або в порядку примирливого розгляду – в розціночно-конфліктних комісіях, примирних камерах і третейських судах» [57, с. 365]. На той час визначалося, що сторони не в праві звертатися до третейського суду, якщо вони не знайшли компромісу у визначенні кандидатури арбітра.

У трудовому законодавстві того періоду зазначалося, що «справи вирішуються органом, що включає до свого складу представників сторін, які ставлять собі за мету досягти згоди щодо спірного питання шляхом взаємних поступок ... ». Водночас позитивний ефект для правозастосування мала норма, вміщена у ч. 2 ст. 171 КЗпП УСРР, де зазначено, що за наявності конфліктів у державних установах і підприємствах органи Народного Комісаріату Праці, на вимогу професійних спілок, організовують третейські суди, причому створення таких для державних підприємств і установ є обов'язковим. Ми вважаємо, що у цей період наймані працівники отримали реальні важелі судового захисту, адже в особливих сесіях народних судів не було представників роботодавців і найчастіше спори вирішувалися на користь працівників.

Подальший розвиток суспільних відносин призвів до певної стагнації розвитку положень про третейські суди, взагалі про питання об'єктивного захисту судом трудових прав працівника, адже постановою Центрального виконавчого комітету і Ради Народних Комісарів СРСР від 29 серпня 1928 року було затверджено нові Правила про примирно-третейські суди і судовий розгляд трудових спорів. У документі регламентувалися три види розгляду

трудових спорів: судовий, примирно-третейський та адміністративний (у порядку підлеглості).

Перед цим 1 жовтня 1924 року був прийнятий перший Цивільний процесуальний кодекс УРСР. Основним принципом побудови процесу був принцип матеріальної істини. Однак для розгляду трудових спорів новий процесуальний акт мав принципове значення. Він зберіг найважливіше положення змагального процесу – сторони могли змінити свої вимоги або відмовитися від таких. Але й у вирішенні цього питання виявлялася активна роль суду. Прийняття відмови сторони від своїх прав залежало від суду (ст. 2). З урахуванням фактичних обставин справи суд міг вийти за межі заявлених позивачем вимог (ст. 202).

Зі зростанням впливового значення Ради Народних Комісарів і народних судів суттєво применшується роль примирних камер і третейських судів – уповноважених компетентних суб'єктів з розгляду трудових спорів під час укладання, зміни, доповнення чи припинення колективного договору. Крім того, практичне значення колективних договорів на цьому етапі суттєво звужувалося, а з 1933 року їх взагалі не укладали на підприємствах, установах, організаціях. Замість колективних договорів поширювали свою дію на працівників інші локальні акти на підприємстві.

За наявності тоталітарного режиму, із скасуванням приватної власності й перетворенням економіки на суцільний державний сектор поняття трудового спору було виключене із практичного, наукового (теоретичного) обігу й перетворилося на «мертву норму». Такий перебіг подій означав, що коли в особи виникає трудовий спір, то вона перестає бути «гвинтиком» в адміністративній системі, й її спір – це злочин проти держави і суспільства в цілому.

Норми 1928 року, котрими окреслювався порядок розгляду й вирішення колективних та індивідуальних трудових спорів, були чинними аж до 1957 р., а пізніше Президія Верховної Ради СРСР прийняла Положення про порядок розгляду трудових спорів. Для розгляду трудових спорів було визначено й

судові органи – народні суди. Створювалося також багато примирних органів. Це не стільки сприяло компромісному врегулюванню трудових правовідносин, скільки спричиняло суттєвий дисбаланс у кількості реальних потреб за судовим захистом трудових прав працівників і тих, що були задоволені судами. Водночас право особи-працівника на судовий захист обмежувалося й певними ідеологічними чинниками – звернення до суду означало, що працівник стане «ворогом народу» і буде змушений покинути свою роботу, яка приносить йому засоби до існування.

У 1961-1964 роках була проведена кодифікація цивільного процесуального законодавства. З того часу з'явилася низка законодавчих новел, які ставлять за мету розширення судової компетенції, підсилення процесуальних гарантій і вдосконалення процесуальних форм розгляду й вирішення трудових спорів. Водночас не змінилося співвідношення принципів змагальності й об'єктивної істини. Формально принцип змагальності визнавався процесуалістами і вченими-правниками у сфері трудового права, однак фактично був нейтралізований іншими принципами – активності суду, обов'язковості встановлення об'єктивної істини [61, с. 252]. Оцінку суд зобов'язаний був здійснювати на основі всебічного, повного та об'єктивного розгляду в судовому засіданні всіх обставин справи, тобто не тільки наведених сторонами, а й тих, які він зобов'язаний був зібрати сам. Внаслідок цього тягар збирання доказів був перекладений на суд, який повинен був здійснювати невластиві йому функції фактичного слідчого в трудових справах і водночас адвоката обох сторін, а сторони могли не діяти і при цьому не несли жодної відповідальності. Як підсумок, справи про поновлення на роботі, незаконне звільнення, дискримінації у сфері праці розглядалися роками.

Питання розгляду трудових спорів регулювалося в різний час Цивільними процесуальними кодексами 1924, 1929, 1963 років. Безумовно, що кожен з цих нормативно-правових актів наклав відбиток на відображення особливостей здійснення судочинства щодо розгляду і вирішення трудових спорів у сучасному цивільному, а не трудовому процесі України. У 1961 році

діяли також Основи цивільного судочинства Союзу РСР і союзних республік. Частина 2 ст. 1 наголошувала на тому, що «законодавство про цивільне судочинство встановлює порядок розгляду цивільних, сімейних, трудових і колгоспних правовідносин... і розглядаються за загальними правилами цивільного судочинства...» [62, с. 11].

У свою чергу, за Цивільним процесуальним кодексом від 18 липня 1963 року, який був прийнятий на підставі положень, зазначених в Основах цивільного судочинства СРСР, будь-яка заінтересована особа мала право звернутися до суду за захистом порушеного чи оспорюваного права, чи охоронюваного законом інтересу (ст. 4) [63, с. 9].

Наприкінці 80-х – на початку 90-х років минулого століття в публікаціях учених-процесуалістів висловлювалася думка, що роль суду в доказуванні має бути обмежена, що суд не повинен виконувати в цивільному судочинстві роль слідчого, а особливо при розгляді й вирішенні трудових спорів. Обґрунтовувалося, що суду необхідно обмежитися вивченням доказів, поданих сторонами, надання їм сприяння у збиранні доказів. Такі думки про необхідність істотної зміни норм, які регулюють процес доказування, були достатньо поширеними в теорії процесу, і в кінцевому підсумку знайшли відображення в законодавстві. 2 лютого 1996 р. був прийнятий Закон України «Про внесення змін і доповнень у Цивільний процесуальний кодекс України», який містить ряд принципово нових положень, у тому числі і з питань змагальності.

Підсумком реформи процесуального законодавства стало прийняття нового Цивільного процесуального кодексу України, вплив положень якого на судовий захист трудових прав працівників ми розглянемо в контексті наступного підрозділу. І наразі гостро стоїть питання про прийняття нового Трудового кодексу і Трудового процесуального кодексу. Проведене історико-правове дослідження судового захисту трудових прав працівників у Радянському Союзі дає можливість побачити розвиток цього явища в умовах соціалістичного суспільства. Проаналізоване законодавство є цінним джерелом

для проведення подальших наукових та правових досліджень, адже окремі норми зберегли свою актуальність і можуть застосовуватись у сучасному трудовому праві.

Резюмуючи вищенаведене, можемо виділити наступну періодизацію становлення та розвитку судового захисту трудових прав працівників в Україні:

- 1) світський і церковний судовий захист за часів Київської Русі (IX-середина XIII ст.);
- 2) захист городськими, земськими, і підкоморськими судами (1236 р.-XV ст.);
- 3) слідчий судовий захист (XVII- початок XVIII ст.);
- 4) змагальний судовий захист трудових працівників (з 1743 р. по 1917 р.);
- 5) судовий захист народних судів (з 1917 р. по 1964 р.);
- 6) період кодифікації норм судового захисту трудових прав працівників (1963 р.-1971 р.);
- 7) сучасний період судового захисту трудових прав працівників (з 1971 р. і до сьогодні).

Таким чином, за допомогою історичного методу дослідження розглянуто послідовний взаємозв'язок світового й національного розвитку судового захисту трудових прав працівників, побудови судових інстанцій; проаналізовано прояв окремих закономірностей розвитку судового захисту трудових прав працівників у різні періоди історичного розвитку суспільства.

1.3 Правова основа судового захисту трудових прав працівників

Право на судовий захист, як і будь-яке інше конституційне право, знайшло своє відображення в численних міжнародних і національних джерелах. Таке законодавче закріплення зумовило розвиток положень про систему джерел права судового захисту трудових прав працівників. Зміст правової основи судового захисту трудових прав працівників зумовлюється практичною

реалізацією норм стосовно захисту трудових прав працівників і ступенем використання органами судової влади правової основи при вирішенні конкретних трудових спорів.

Чинні в даний час система і процесуальна форма судового захисту у сфері трудових правовідносин значно відстають від вимог оперативності, якості розгляду трудових спорів. Ураховуючи нестабільність ринку праці України, збільшення кількості скарг працівників, які щорічно розглядають суди в процесі вирішення трудових спорів, а також кількість програних Україною справ у Європейському суді з прав людини, постає необхідність ґрунтовного дослідження правової основи судового захисту трудових прав працівників, її меж та складових для логічної побудови системи законодавства в цій сфері. Актуальним і донині залишається питання вдосконаленні чинного законодавства в частині структуризації окремих елементів правової основи судового захисту трудових прав працівників.

Необхідно зазначити, що проблемні питання правової основи судового захисту трудових прав працівників досліджували у своїх працях такі вчені: О.М. Аكوпова, С.С. Алексеев, В.Я. Бурак, В.С. Венедіктов, І.О. Галаган, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, В.В. Лазор, М.В. Лушнікова, А.Р. Мацюк, П.О. Недбайло, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, П.М. Рабінович, В.М. Скобелкін, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін. Однак, незважаючи на те, що зазначені питання піднімалися неодноразово, у зв'язку з мобільністю суспільства, й досі залишається нагальна потреба в удосконаленні правової основи судового захисту трудових прав працівників, що й зумовлює надзвичайну актуальність теми нашого дослідження.

Термін «правова основа» носить багатозначний характер і тому повинен бути розглянутий у взаємозв'язку з його етимологією, юридичним значенням і філософським розумінням. Так, у тлумачному словнику української мови термін «основа» означає: 1) опорну частину чого-небудь (наприклад, конструкції); 2) те, на чому що-небудь будується, тримається, базується; 3) найважливіші вихідні положення чогось (науки, теорії тощо); 4) головну

умову, за поруку чого-небудь; 5) заснування [64, с. 776, 777]. В іншому тлумачному словнику зазначено, що основа – це «джерело, головне, на чому будується що-небудь, що є сутністю чого-небудь» або «вихідні, головні положення чого-небудь» [65, с. 463].

Співвідношення цього поняття у сполученні зі словом «правовий» носить принципово важливий зміст для удосконалення чинного законодавства, зокрема, і в частині реалізації права на судовий захист. Необхідно окремо зазначити, що часто поняття «правова основа» ототожнюють із «правове регулювання», що не є допустимим при здійсненні будь-якого наукового юридичного дослідження. О.Ф. Скакун, стосовно цього аспекту, зазначає, що правове регулювання – здійснюване громадянським суспільством і державою за допомогою системи правових засобів упорядкування суспільних відносин, їх закріплення, охорона і розвиток [66, с. 282]. Тобто, правове регулювання передбачає, що вже існують певні засоби, способи такого впорядкування, які об'єднані у цілісну й взаємопов'язану систему елементів. Водночас, такою системою елементів (засобів впорядкування) і виступає правова основа, метою якої є так само впорядкування суспільних відносин. Але якщо правове регулювання – це активний процес, то правова основа – це комплекс певних засобів, які супроводжують відповідний процес.

Поняття «правова основа» ввійшло у вітчизняну теорію й практику права, коли радянська влада уже, фактично, не впливала на розвиток наукових знань. У той час, як зазначає Ю.С. Шемшученко, до вчених-правників прийшло надто запізнiле усвідомлення необхідності істотного підвищення ролі правового чинника в житті суспільства, держави й кожного громадянина [67, с. 101]. Зараз це поняття широко використовується в українській науці теорії права і держави, галузевих науках. Проте й досі не визначені загальноприйнятні дефініція, обсяг і зміст правової основи права на судовий захист, яке посідає чільне місце серед інших прав людини, чітко не окреслено коло охоплених нею суспільних відносин і її місце серед сформованих правових категорій.

Найбільш поширеною є точка зору, відповідно до якої правова основа ототожнюється з правом у його державно-владній формі, тобто із системою санкціонованих державою норм права, закріплених у нормативно-правових актах та актах органів місцевого самоврядування (вузьке значення) [68, с. 286]. З такими поглядами на поняття «правова основа» взагалі й правову основу права на судовий захист працівників, зокрема, погодитися не можна. Вони не тільки збіднюють основу, а й послаблюють її, створюючи лише ілюзію державної охорони правової основи, коли функції державних органів та органів місцевого самоврядування звелися б до прийняття все нових і нових нормативних актів без обтяження себе відповідальністю за виконання прийнятих ними рішень.

На нашу думку, правова основа, як поняття, охоплює й нормативно-правову базу судового захисту трудових прав працівників, і весь правовий механізм реалізації юридичних норм, що регулюють діяльність судів у даному аспекті. Структура правової основи права на судовий захист, як вважає П.М. Рабінович, являє собою органічну єдність права, законності й правопорядку [69, с. 17]. Право, законність, правопорядок – це база, своєрідний кістяк у правовому регулюванні будь-яких суспільних відносин [70, с. 43]. Об'єднані в більш загальне поняття, вони пов'язують в одне ціле основні елементи правового регулювання: вихідний пункт (правові норми), процес реалізації правових приписів (законність) та його кінцевий результат (правапорядок) [71, с. 28]. Вважаємо, що право є необхідною передумовою, опорою, на якій базується й діє механізм законності, формується правопорядок. Без права не можуть виникнути ані законність, ані правопорядок, адже саме воно є їх основою. У зазначеному сенсі в юридичній літературі вживається й словосполучення «нормативно-правова основа» як базовий термін, але ми вважаємо, що це лише один з елементів правової основи.

Таким чином, під правовою основою розуміємо базу функціонування громадянського суспільства і держави та їх окремих інститутів, яка за допомогою відображення, закріплення і реалізації інтересів людини та

громадянина впорядковує економічні, соціальні, політичні та духовні процеси, надає їм юридично гарантовану оптимальність функціонування й розвитку.

Отже, правова основа судового захисту працівників – це база функціонування працівників і їх об'єднань, яка за допомогою відображення, закріплення та реалізації трудових прав та інтересів працівників упорядковує суспільні відносини у сфері реалізації права на працю, надає їм юридично гарантовану оптимальність функціонування й розвитку.

Слід зазначити, що правова система судового захисту трудових прав працівників має ознаки, за допомогою яких стає можливим охарактеризувати зміст та значення правової основи судового захисту трудових прав працівників.

1. Правова основа судового захисту трудових прав працівників має загальний характер, який обумовлюється впливом універсальності права на судовий захист працівників, про що ми зазначали в попередніх підрозділах нашого наукового дослідження. Разом із тим, загальність правової основи судового захисту означає, що кожен, хто використовує таку форму захисту трудових прав (суд, працівник, його представник, професійна спілка), пов'язаний правилами доказування, процедурними питаннями судового захисту і наділяється як комплексом матеріальних і процесуальних прав, так і комплексом обов'язків (виконувати рішення суду, виражати повагу до суду, сплачувати судовий збір та ін.). Така загальність виражається і в існуванні відповідальності за задоволення матеріально-правової вимоги, характеру її відображення в рішенні суду. Відповідне правове регулювання в цій частині спрямоване як на оптимальне узгодження інтересів сторін трудових відносин, так і на швидке й ефективно відновлення порушених прав працівника. Ще один аспект прояву цієї ознаки – це особливі строки позовної давності, які є загальними саме для такої категорії позивачів, як працівники. Кодекс законів про працю України у ст. 233 вказує на тримісячний і одномісячний строки звернення до суду за захистом своїх трудових прав працівниками. З цього приводу можна зазначити, що вказана норма не перешкоджає задоволенню

грошових вимог працівника в повному розмірі за умови визнання цих вимог правомірними органом, що розглядає індивідуальний трудовий спір.

2. Правова основа судового захисту трудових прав працівників є динамічною. Термін «динамічність», за тлумачним словником, означає «пов'язаний з рухом, дією сили» [64, с. 276]. І дійсно, правова основа залежить від стану розвитку громадянського суспільства, державного ладу, в тому числі державної політики у сфері реалізації права на працю. Така динамічність у нашій системі права призводить до «мігрування» правових інститутів до підгалузей, а підгалузей – до галузей. Динамічність правової основи судового захисту прав працівників характеризується такими етапами свого розвитку: (1) ініціювання внесення змін до законодавства; (2) розгляд поданих пропозицій, їх відхилення або затвердження; (3) вироблення судової практики з розгляду трудових спорів на підставі новоприйнятих змін і доповнень до матеріального й процесуального законодавства; (4) імплементація міжнародно-правових норм у національне законодавство й створення єдиних демократичних принципів розгляду та вирішення трудових спорів. Динамічність можлива на будь-якій стадії розгляду трудового спору, але вона співвідноситься із дією правових норм у часі, просторі й за колом осіб, що визначає подальший рух правової основи й наближення її до демократичних міжнародних стандартів. У даному контексті, на нашу думку, необхідно зробити ремарку щодо судової практики, її ролі у правовій основі судового захисту трудових прав працівників. Саме під впливом судової практики у сфері судового захисту трудових прав працівників склалося багато сучасних норм щодо оплати праці, матеріальної відповідальності, дисципліни праці, трудових спорів та інших інститутів трудового права. Саме зазначені нами види правовідносин станом на сьогодні найбільше потребують захисту. У цьому сенсі вітчизняну судову практику можна й необхідно розглядати не тільки як джерело судово-правового регулювання трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин, а й як досить ефективний засіб удосконалення трудового права України.

3. Правова основа судового захисту трудових прав працівників є дієвою (ефективною). Станом на сьогодні судова модель вирішення трудових спорів набуває якісно нового змісту, адже створює нові засоби захисту, надає можливість працівнику притягнути роботодавця до юридичної відповідальності. Так, у ст. 232 КЗпП визначаються категорії справ і випадки, за яких трудові спори розглядаються виключно в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах. Це дозволяє говорити про особливу роль суду при розгляді й вирішенні трудових спорів і про те, що правова основа судового захисту базується на положеннях і принципах, які не мають декларативного характеру, а застосовуються на практиці.

4. Правова основа судового захисту трудових прав працівників має юрисдикційний характер, що проявляється в особливому статусі суду як органу державної влади. Такий статус устанавлюється, як впливає зі ст. 92 Конституції України, виключно законами України. Також важливо розглядати цю ознаку в діалектичній єдності із загальністю, адже юрисдикція означає, що суд уповноважений розглядати справи всіх суб'єктів, які наділені трудовою правосуб'єктністю для судового захисту їх трудових прав та інтересів.

Отже, правова основа функціонує в нашій державі у вигляді певної системи правових норм, що не діє відособлено від правових явищ, які вона регулює. Тобто, у межах правової системи України правова основа виявляється в системі окремих положень, закріплених у законодавстві та судовій практиці, що врегульовує питання закріплення, реалізації судового захисту трудових прав працівників.

Загальноприйнято, що комплекс правових норм, які регулюють судовий захист трудових прав, можна поділити за критерієм поширення на міжнародні та національні. Відповідно до ст. 7 Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 року [72], всі люди рівні перед законом і мають право, без будь-якої різниці, на рівний їх захист законом. Усі люди мають право на рівний захист від якої б то не було дискримінації, що порушує цю Декларацію, і від якого б то не було підбурювання до такої дискримінації. У ст. 8 цього ж

міжнародного документа зазначено, що кожна людина має право на ефективне поновлення у правах компетентними національними судами в разі порушення її основних прав, наданих їй Конституцією або законом. Як бачимо, міжнародне співтовариство приділяє особливу увагу закріпленню й захисту права на працю, формам його захисту. Це втілено і в нормі Міжнародного пакту про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 р. [73], де визначено у п. 3 ст. 2, що кожна держава, яка бере участь у цьому Пакті, зобов'язується: а) забезпечити особі, права і свободи якої, визнані в цьому Пакті, порушені, ефективний засіб правового захисту, навіть коли це порушення було вчинене особами, що діяли як особи офіційні; б) забезпечити встановлення права на правовий захист для будь-якої особи, яка потребує такого захисту, компетентними судовою, адміністративною і законодавчою владою або будь-яким іншим компетентним органом, передбаченим правовою системою держави, і розвивати можливості судового захисту; с) забезпечити застосування компетентною владою засобів правового захисту, коли вони надаються. В цій нормі не випадково особливого значення надається саме судовому захисту. Такі ж норми відображені й у інших доволі авторитетних міжнародних актах, таких як Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року [74], Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 р. № ETSN 163 [75].

Важливе місце в забезпеченні захисту трудових прав на міжнародному рівні відіграє Міжнародна організація праці (МОП), яка з метою забезпечення судового захисту трудових прав працівників здійснює правотворчу діяльність. Слід виокремити такі міжнародні документи (конвенції МОП), які безпосередньо присвячені певним заходам захисту трудових прав найманих працівників, зокрема судовому. Це конвенції МОП «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» від 22 червня 1982 р. № 158 [76], «Про основні цілі та норми соціальної політики» від 22 червня 1962 р. № 117 [77], «Про обов'язкове страхування по старості працівників промислових і торговельних підприємств, осіб вільних професій, а також надомників і

домашньої прислуги» від 29 червня 1933 р. № 35 [78], Рекомендація «Щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» від 22 червня 1982 р., № 166 [79].

Також важливе значення для забезпечення створення міцної правової основи судового захисту трудових прав працівників у міжнародному просторі мають дво- і тристоронні договори між окремими державами. Наприклад, Договір між Україною та Латвійською Республікою про правову допомогу та правові відносини у цивільних, сімейних, трудових та кримінальних справах від 23.05.1995 р. [80], Договір між Україною і Республікою Молдова про правову допомогу та правові відносини у цивільних і кримінальних справах від 13.12.1993 р. [81] та інші міжнародні договори, що регулюють питання здійснення судового захисту прав працівників. Усі ці міжнародні договори мають обов'язковий характер для держав, що їх уклали і, як правило, укладаються з метою забезпечення прав і свобод своїх громадян на території іншої держави. Так, за договором між Україною та Латвійською Республікою, громадяни однієї Договірної Сторони мають право вільно звертатися до судів, прокуратури, установ нотаріату та до інших установ другої Договірної Сторони, до компетенції яких відносяться цивільні (в тому числі трудові, житлові), сімейні та кримінальні справи, можуть виступати в них, порушувати клопотання, подавати позови та здійснювати інші процесуальні дії на тих самих умовах, як і власні громадяни.

Щодо національних нормативно-правових актів, то правову основу судового захисту трудових прав працівників складають: (1) Конституція України; (2) Кодекс законів про працю України; (3) закони України (наприклад, «Про судоустрій і статус суддів»); (4) підзаконні нормативно-правові акти (постанови Верховної Ради, укази Президента України, акти Кабінету Міністрів); (5) акти судових органів влади.

Правова основа національного законодавства України щодо судового захисту трудових прав найманих працівників знаходиться у складній взаємозалежності від романо-германського типу правової системи. Така

залежність проявляється, на нашу думку, в тому, що основним джерелом права в Україні визнається нормативно-правовий акт. Поряд із цим, досліджувана у дисертації правова основа включає не тільки нормативні положення законів, підзаконних правових актів, а й судову практику у вигляді постанов Пленуму Верховного Суду України, Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ. Так, станом на сьогодні суди застосовують постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» [82], «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» від 24 грудня 1999 р. № 13 [83], Вищого спеціалізованого суду з розгляду цивільних і кримінальних справ від 1 березня 2013 р. №3 «Про деякі питання юрисдикції загальних судів та визначення підсудності цивільних справ» [84] та інші акти судової влади.

Правова основа права на судовий захист, як сукупність певних правових норм і положень судової практики, не означає, що всі елементи, які становлять правову основу, є джерелами права. Поняття правової основи включає елементи, що створюють можливості для врегулювання судового захисту трудових прав кожного працівника, який звертається до компетентного органу за вирішенням спору й задоволенням своєї матеріально-правової вимоги. Водночас важливо в досліджуваному аспекті визначати співвідношення правової підстави виникнення правовідносин і правової основи їх регулювання.

В Юридичній енциклопедії під правовою підставою мається на увазі сукупність передбачених правом обставин, умов, фактів і передумов, що забезпечують настання юридичних наслідків. Юридична підстава має нормативне закріплення, визначений зміст, вичерпний характер, ураховує особливості певного випадку та породжує юридичні наслідки [85, с. 673]. Така характеристика вказує на те, що правова підстава означає конкретні аспекти в праві, що зумовлюють настання тих чи інших видів відносин. Правовою підставою судового захисту трудових прав працівників, на нашу думку, може бути завдання шкоди працівникові роботодавцем, заборгованість із виплати заробітної плати, вимога роботодавця до працівника виконувати роботу, не

обумовлену трудовим договором, неправомірне звільнення працівника та ін. У той же час, правова основа є набагато ширшим поняттям, ніж правова підстава, адже охоплює як правові підстави, так і засоби й способи правового регулювання ситуації, яка склалася.

На нашу думку, судовий захист працівників, а саме правова основа, втілюється у таких формах :

- 1) розгляд індивідуальних трудових спорів у судах загальної юрисдикції;
- 2) судовий захист у провадженні у справах про оскарження рішень, дій органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових осіб;
- 3) судовий захист при оскарженні нормативних правових актів.

І на перспективу впровадження в національне законодавство, як четверту форму, пропонуємо передбачити захист трудових прав у Конституційному Суді.

Зупинимо свою увагу й на певних недоліках нормативно-правового регулювання судового захисту трудових прав працівників. Так, О.Є. Сонін зазначає, що, 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 України, які поширюють юрисдикцію судів на всі правовідносини, що виникають у державі [86, с. 166].

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. Але замість того, щоб привести акти законодавства про працю у відповідність до ст. 124 Конституції, законодавець у 1998 р. сформулював правовий припис, який непрямо впливає із статей 7, 17 і 25 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і проявляється через висновок від протилежного та відповідно до якого вирішення розбіжностей, що виникають між сторонами

колективних трудових відносин, у всіх випадках здійснюються через примірні процедури, а звернення з цією метою до суду є неможливим, крім випадків, передбачених ст. 25 вказаного Закону. З огляду на викладене, Закон не відповідає Конституції.

Справа в тому, що ефективність примирних процедур, що їх передбачає зазначений 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). Зазначимо, що правова основа судового захисту базується на вихідних положеннях справедливості. Говорячи про справедливість розгляду трудових спорів, враховуємо особливості трудових правовідносин. Адже недаремно законодавець сформулював значну кількість норм, які захищають працівника, з огляду на економічну нерівність, яка об'єктивно існує між роботодавцями та найманими працівниками. Тому матеріальне трудове право має значний публічно-правовий елемент та часто регулює правовідносини імперативними методами [87, с. 194].

Законодавством передбачено також певні особливості вирішення індивідуальних трудових спорів у судах. Так, за вимогою про стягнення нарахованої, але ще не виплаченої заробітної плати може видаватися судовий наказ. Щодо цього питання існує альтернативна підсудність – позовну заяву працівник може подати як за місцезнаходженням відповідача, так і за зареєстрованим місцем свого проживання або перебування. У справах, які впливають з трудових правовідносин, працівників, як сторону спору, законодавство наділяє пільгами щодо сплати судових витрат (судового збору) чи їх компенсації полярній стороні спору. Проте, очевидно, в частині забезпечення належного розгляду судами трудових спорів чинне процесуальне законодавство та вітчизняне правосуддя поки що не повністю відповідають вимогам ч. 1 ст. 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [32]. Так, Цивільним процесуальним кодексом України не передбачено особливостей доказування у справах, які впливають із трудових відносин.

Станом на сьогодні, виходячи зі змісту норм законодавства України про працю, працівник не завжди може належним чином документально підтвердити свої вимоги відповідними речовими або письмовими доказами. Зокрема, працівникам переважно не надається доступ на підприємстві, в установі, організації до бухгалтерської документації, не завжди вони отримують копії наказів, посадових інструкцій та інших документів, що прямо стосуються їх прав та обов'язків роботодавця. Таким чином, на роботодавця можна покласти обов'язок доказування недостовірності обставин, викладених у позовній заяві працівника. Подібні способи забезпечення права на захист відомі навіть у цивільних відносинах, у правовому регулюванні яких публічно-правовий елемент наявний у значно меншій мірі, ніж у регулюванні трудових відносин [88, с. 137].

Той факт, що трудові права працівника в повній мірі не дотримуються, а існуючі державні гарантії не дозволяють домогтися їх практичної реалізації, дозволив поставити в суспільстві питання про те, що відповіддю на вирішення цих проблем має стати не посилення комплексу державних гарантій захисту закріплених трудових прав, а здійснення дерегулювання трудових правовідносин, тобто усунення зайвих, на думку авторів цієї ідеї, прав і гарантій працівникам. В останні кілька років активізувалися дискусії, присвячені надмірній жорсткості положень КЗпП України і Трудового кодексу Російської Федерації також. Зокрема, в кінці 2010 р. Російський союз промисловців і підприємців оприлюднив пропозиції щодо внесення в цій частині змін і доповнень у трудові кодекси держав СНД, а в кінці 2011 р. – запропонував концепцію нового модельного Трудового кодексу. В основі обох документів лежить ідея послаблення державного регулювання трудових відносин, розширення свободи роботодавця [89, с. 20].

Вважаємо, що така ситуація могла б бути втілена у Російській Федерації, де Трудовий кодекс відповідає сучасним умовам розвитку суспільних правовідносин і прийнятий 2007 року, але, на жаль не в Україні, де дійсно можна вказувати на існування певної застарілої законодавчої бази (основний

нормативно-правовий акт, який регулює правовідносин у сфері праці був прийнятий ще в 1971 р. і функціонує досі), але не правової основи в її первинному юридичному значенні. В Україні ж і наразі залишається чинними багато нормативно-правових актів Радянського Союзу, які зберігають застарілу термінологію та суперечать принципам і нормам міжнародного права, що все більше імплементуються в національне законодавство. В цьому контексті Т.Ю. Коршунова зазначає, що завдання держави полягає не в тому, щоб переглядати обмеження, якщо вони погано працюють на практиці, а в тому, щоб забезпечувати реалізацію й захист прав [90, с. 44]. Погоджуючись із такою позицією, зазначимо, що трудові права дозволяють громадянам реалізовувати себе в трудовій сфері, відповідно до вимог і умов, наданими певними нормативно-правовими актами. Наповнення їх конкретним змістом, закріплення гарантій їх реалізації та захисту мають наразі особливе значення. На сьогодні правова основа судового захисту трудових прав працівників в Україні діє без практичного підґрунтя. Це пов'язано із дією цивільного законодавства в частині визначення способів захисту трудових прав. Вважаємо недопустимою таку штучну аналогію у зв'язку зі специфікою трудових правовідносин.

На даний час державні органи, що здійснюють захист трудових прав, у тому числі суди, органи прокуратури та Держгірпромнагляду фіксують і можуть аналізувати тільки порушення, які виявляються в ході планових перевірок та перевірок за підсумками скарг працівників. Але практичні спостереження й дослідження дозволяють зробити висновок, що тих, хто звертаються до органів стосовно захисту трудових прав, – це одиниці з тисяч тих, хто дійсно стикається з порушеннями. Працівники відмовляються від захисту своїх прав через те, що процедура захисту для них – тривала, важка і витратна.

Порядок розгляду й вирішення цивільних справ у судах загальної юрисдикції, передбачений Цивільним процесуальним кодексом України, зорієнтований, перш за все, на спори, що виникають з матеріально-правових

відносин, для яких характерна рівність суб'єктів цих відносин, незалежність і самостійність у прийнятті ними рішень. При розгляді та вирішенні трудових спорів у повній мірі повинні враховуватися і знаходити своє втілення всі основоположні принципи трудового права. Без цього неможливий реальний захист прав і охоронюваних законом інтересів учасників трудових та інших пов'язаних з ними правовідносин. Вплив норм трудового та суміжних з ним галузей права на процедуру розгляду та вирішення трудових спорів настільки істотний, що зміст особливостей їх розгляду утворює такий їх якісний стан, який уже не вписується в загальні положення цивільного процесуального законодавства, в тому числі і з питань підсудності даної категорії справ. Специфічні риси трудового права диктували і диктують, на нашу думку, необхідність формування відповідних трудових судів. Трудові справи завжди виділялися серед інших за своєю соціальною значимістю та складністю в їх вирішенні, що виражалося, насамперед, у постійній увазі до цієї категорії справ з боку вищестоящих судів (чого не можна сказати при сучасному підході в питаннях підсудності даної категорії справ: не всі з трудових справ можуть дійти до Верховного Суду в силу того, що такі справи допускає Вищий спеціалізований суд з розгляду цивільних і кримінальних справ України). Вимагали ці справи і особливого підходу до формування складу суду для розгляду й вирішення конкретної справи в першій інстанції – по можливості вони доручалися найбільш підготовленим суддям.

Підсумовуючи вищенаведене, слід зазначити, що правова основа судового захисту трудових прав працівника і судовий захист як особливий вид державного та правового захисту виступають основною гарантією захищеності й дотримання трудових прав працівників. Саме суд є тим інструментом держави, який зобов'язаний стежити за тим, щоб діяльність держави, її органів та посадових осіб перебувала в правовому полі. Деякі проблеми, які стосуються судового захисту трудових прав працівників України, пов'язані як з розвитком судочинства, так і з прогалинами у трудовому законодавстві. Враховуючи вказане, верховенство права, закріплене в Конституції України, його

пріоритетна цінність багато в чому залишаються декларативними, без підтвердження результатів реалізації відповідної норми прямої дії на практиці.

Висновки до розділу 1

Дослідження загальнотеоретичної характеристики судового захисту трудових прав працівників дозволило зробити певні висновки.

1. Право працівників на судовий захист – це визначена Конституцією та законодавством України юридично гарантована можливість працівника звернутися з використанням будь-яких процесуальних і матеріальних засобів, способів захисту своїх невизнаних, порушених та/або оспорюваних трудових прав у законній формі до компетентного органу (суду) з метою визнання, відновлення, припинення порушення, примусового виконання обов'язків, зміни чи припинення правовідносин, відшкодування збитків, моральної шкоди, визнання незаконними рішень, дій або бездіяльності, визнання трудового договору (контракту), колективного договору недійсним чи вчинення інших дій з метою задоволення конкретної матеріально-правової вимоги.

2. Визначено загальні та спеціальні ознаки права на судовий захист працівників, які характеризують залежність цього права від принципу єдності та диференціації правового регулювання праці. До загальних належать: (а) єдність матеріально-правового змісту і процесуальної форми; (б) єдність цього поняття, оскільки за своєю сутністю воно включає багато правомочностей працівника; (в) багаторівневість, що пов'язано із системою судів в Україні; (г) це засіб притягнення винних осіб до відповідальності; (д) конституційне право, яке гарантоване Основним Законом держави; (е) має універсальний характер; (є) складова охоронної функції держави; (є) має комплексний характер; (ж) характеризується фундаментальністю. Спеціальні включають: (а) входження цього права до змісту охоронних правовідносин у трудовому праві; (б) особливий суб'єктний склад; (в) такому праву кореспондує

обов'язок суду незалежно й неупереджено розглядати справу з урахуванням принципу єдності та диференціації правового регулювання праці; (г) має безпосередній характер; (г) характеризується транстериторіальною дією; (д) має особливі строки захисту.

3. Процесуальний зміст судового захисту порушеного трудового права означає право працівника: (1) звернутися за захистом до компетентного органу (до суду) у відповідній законній формі; (2) на користування будь-якими передбаченими законом процесуальними правами і процедурами, встановленими для даної конкретної форми захисту трудового права; (3) на оскарження в судовому порядку рішення суду нижчої інстанції з конкретної справи щодо поновлення її порушеного чи обмеженого трудового права.

4. Запропонована наступна періодизація історико-правового аспекту становлення та розвитку судового захисту трудових прав працівників в Україні:

- світський і церковний судовий захист за часів Київської Русі (IX-середина XIII ст.);
- судовий захист городськими, земськими і підкоморськими судами (1236 р.-XV ст.);
- слідчий судовий захист (XVII-початок XVIII ст.);
- змагальний судовий захист трудових працівників (з 1743 р. по 1917 р.);
- судовий захист народних судів (з 1917 р. по 1964 р.);
- період кодифікації норм судового захисту трудових прав працівників (1963 р.-1971 р.);
- сучасний період судового захисту трудових прав працівників (з 1971 р. і до сьогодні).

5. Правова основа судового захисту трудових прав працівників – це база функціонування працівників, їх об'єднань, яка за допомогою відображення, закріплення та реалізації трудових прав та інтересів працівників упорядковує суспільні відносини у сфері реалізації права на працю, надає їм юридично гарантовану оптимальність функціонування й розвитку.

Правова основа судового захисту працівників як поняття охоплює як нормативно-правову базу судового захисту трудових прав працівників, так і весь правовий механізм реалізації юридичних норм, що регулюють діяльність судів у даному аспекті.

6. Визначено ознаки правової основи судового захисту трудових прав працівників: (а) загальний характер, (б) динамічність, (в) стабільний характер, (г) дієвість (ефективність), (г) юрисдикційний характер.

7. Правова основа судового захисту трудових прав працівників утілюється в таких формах: (1) розгляд індивідуальних трудових спорів у судах загальної юрисдикції; (2) судовий захист у провадженні у справах про оскарження рішень, дій органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових осіб; (3) судовий захист при оскарженні нормативно-правових актів.

РОЗДІЛ 2

СИСТЕМА ПРИНЦИПІВ СУДОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

2.1 Роль і значення принципів судового захисту трудових прав працівників

Побудова правової, соціальної держави потребує реформування національної законодавчої бази взагалі, й трудового законодавства, яке б відповідало умовам ринкової економіки та міжнародним стандартам, зокрема. Характерною особливістю сучасного трудового законодавства є посилення ролі принципів судового захисту трудових прав працівників. Без урахування даних принципів неможливим є ефективне застосування норм трудового законодавства, особливо в умовах ринкових перетворень.

Проблема наукового розуміння сутності принципів судового захисту трудових прав працівників має сьогодні актуальне теоретичне й практичне значення, оскільки вона концентрує не тільки історичні, філософські, моральні та юридичні, а й сучасні соціально-політичні аспекти вітчизняної юридичної науки.

З огляду на те, що сьогодні в Україні триває процес реформування трудового законодавства, питання принципів судового захисту трудових прав працівників є особливо актуальним. Від того, наскільки розробленими будуть дані принципи, залежатиме ефективність правового регулювання відносин у цій сфері. За цих умов виникає необхідність вивчення ролі та значення принципів судового захисту трудових прав працівників.

Питання принципів судового захисту трудових прав працівників досліджували у своїх працях такі науковці: С.С. Алексєєв, Г.А. Борисов, А.М. Васильєв, В.С. Венедиктов, С.А. Голошапов, К.М. Гусов, А.І. Денисов, Р.Л. Іванов, А.М. Колодій, Р.З. Лівшиць, О.А. Лукашова, С.П. Маврін,

В.І. Нікітінський, В.І. Прокопенко, П.М. Рабінович, В.М. Семенов, Л.О. Сироватський, О.В. Смирнов, Л.С. Явич та ін. Але окремо принципи саме судового захисту трудових прав працівників не досліджувалися. Їх важливість обумовлюється тим, що вони лежать в основі інституту судового захисту трудових прав працівників, який сьогодні взагалі не розвинений та чітко не визначений у системі трудового законодавства. Однак наявність дієвого інституту судового захисту трудових прав працівників є умовою реалізації трудових прав працівників у тому комплексі, який визначає трудове законодавство України.

Незважаючи на те, що проблема принципів права широко висвітлювалась у науковій, монографічній літературі як із загальної теорії права, так і з галузевих дисциплін, у науці і до цього часу немає єдності розуміння цієї категорії. Навіть загальна теорія держави і права нічого нового в дослідження проблеми принципів права не внесла. І наразі відсутня чітка відповідь на такі питання: «Чи можуть принципи права слугувати джерелами права? Наділені вони нормативністю чи їм властиве виключно констатуюче значення? Тотожні чи ні поняття «принципи права» і «правові принципи»?» Тому ця категорія потребує однозначного тлумачення, оскільки принципи є визначальним орієнтиром усієї правотворчої, правозастосовної й правоохоронної діяльності державних органів. Принципи права вносять одноманітність у всю систему юридичних норм і забезпечують єдність правового регулювання суспільних відносин, цементують усі компоненти юридичної надбудови [91, с. 27].

Перш за все, з'ясуємо сутність принципів права взагалі, а вже потім логічно перейдемо до принципів судового захисту трудових прав працівників. Так, Р.Л. Іванов, досліджуючи проблему генезису принципів права, зазначає, що слід говорити про відправні начала самого права, а не про основоположні ідеї правосвідомості. Останні відіграють вирішальне значення в установленні та формуванні принципів, і в цьому плані їх основні положення передують своїм корелятам у праві [92, с. 13]. Звертаємо увагу, що відмінність між ними науковець вбачає в тому, що керівні ідеї правосвідомості, вплітаючись у

тканину права, перетворюючись у її зміст, інституалізуються у формі положень, які створюються юридичною практикою, набувають таких специфічних властивостей, як формальна визначеність, а також можливість державного примусу.

На думку К.М. Гусова та В.М. Толкунової, не можна принципи права вважати ідеями, оскільки правові ідеї – це категорія правосвідомості, яка може значно випереджати чинне право, виникнути правові ідеї можуть за століття до їх реального втілення в нормах права. Правові ж принципи – це принципи самого чинного права [93, с. 50]. Не можемо погодитися з окресленою науковою позицією, оскільки, по-перше, принципи права не можна розглядати виключно в площині законодавства, і, по-друге, саме принципи права є первинними витокami в формуванні як права, так і людської правосвідомості.

Абсолютна більшість дослідників відзначає, що принципи права є тими категоріями, що об'єктивно властиві праву. Система суспільних відносин регулюється не спонтанно, а відповідно до певних принципів, які органічно притаманні цій системі права. Принципи права стають реальними та дієвими регуляторами поведінки людей, які добре засвоюють загальні вимоги права, не завжди знаючи конкретні норми права. Тобто, йдеться про суб'єктивне сприйняття принципів. Ґрунтуючись на цьому, принципи права необхідно розглядати з урахуванням єдності та особливостей об'єктивного та суб'єктивного аспектів [91, с. 11].

Термін «принцип» походить від лат. *princĭpĭum* і за своїм семантичним значенням означає «основа». Тобто, принципи права являють собою вихідні положення, на яких базується право. В юридичній літературі тривалий час йшлося про те, що принципи права є продуктом людської діяльності. Для того щоб набути статусу принципів права, ті чи інші правила повинні бути відображені у змісті норм права.

У доктрині юриспруденції існують різні підходи до розуміння принципів права. Так, одні вчені звертають увагу на те, що принципи – це категорія об'єктивна, інші тлумачать принципи як основні ідеї і навіть як поняття, що

виражають сутність історичного типу держави [94, 95]. Разом з тим, варто відзначити, що окремі науковці зазначають, що принципи є сферою правосвідомості, причому професійної правосвідомості юристів, які працюють у відповідній правовій системі [96, с. 6].

За доби СРСР принципи розглядались у найбільш загальному значенні, під якими розуміли «відправні», «наукові», «вихідні», «керівні» ідеї, які були цементуючими базовими елементами основи права, закріплені у відповідних нормах права [97, с. 30]. У радянську добу принципи права висвітлювалися через призму ідеології. Відтак стає зрозумілим, чому на той час під принципами розглядались політичні ідеї.

З огляду на це, важливо відзначити, що розуміння принципів права тісно пов'язане із тлумаченням права як єдиної системи і є внутрішньою основою як цієї системи, так і її інститутів та окремих правових норм. Актуальною у зв'язку із цим є думка А.М. Васильєва, який створив ідею, що абсолютно помилковим є те, що правові ідеї-принципи повністю реалізуються в системі правових норм [98, с. 15].

Слушно зазначає Л.С. Явич, що можливі випадки, коли фактична суть принципів права буває завуальованою і можна лише здогадуватися, що вони існують [99, с. 150]. Принципи права не завжди перебувають на поверхні й мають відкритий характер, попри те вони притаманні будь-якій правовій системі. Принципи можуть прямо закріплюватись у законодавчих актах або ж заповнювати собою зміст правових норм (виведення принципів права зі змісту нормативно-правових актів – змістове закріплення). Таким чином, принципи права можуть міститися в окремих нормах чи відображатися у групі норм.

Досить часто в літературі можна зустріти позицію вчених, які дають визначення принципів права через призму основних прав та обов'язків суб'єктів відповідних правовідносин. Ми вважаємо, що в такому випадку необґрунтовано звужується зміст принципів права. Принципи права, що виражають сутнісні системні властивості права, не можуть будуватися тільки на нормах, які визначають правове становище суб'єктів права. До того ж

суб'єктивні права та обов'язки є елементами правового статусу, а принципи виражають сутність права – внутрішню властивість системи права, її сполучні й керівні начала. На думку О.В. Смирнова, принципи права співвідносяться з нормами законодавства, які передбачають суб'єктивні права й обов'язки громадян як категорії сутності і явища [95, с. 49-54].

З огляду на викладене, сформулюємо власне розуміння поняття «принципи права», яке базується на тих фундаментальних засадах та особливостях принципів права, про які йшлося вище. Під принципами права варто розуміти категорії права, які за своєю сутністю є керівними та вихідними положеннями, вираженими в системі права, і які визначають її єдність, сутність правового регулювання, загальну спрямованість розвитку системи правових норм.

П.Д. Пилипенко у своїх працях відзначає, що загальносоціальне право і юридичне право співвідносяться як ціле та його частина. При цьому загальносоціальне є первинним по відношенню до юридичного, оскільки воно виникло задовго до появи держави, продуктом якої є власне юридичне право, яке сформувалось у сфері вже існуючого вищезгаданого права. Повністю погоджуємося з тим, що принципи права необхідно виокремлювати із самої правової матерії, а не з ідеологічних категорій. Принципи права поширюються на всю правову матерію, а саме: на ідеї, норми, відносини. Функціональним призначенням принципів є те, що вони надають системі права логічності, послідовності, збалансованості. У них ніби синтезується світовий досвід розвитку права, досвід цивілізації. Принципи – це немовби «сухий залишок» найбагатшої правової матерії, її суть, звільнена від конкретики [18, с. 41, 42].

Важливо акцентувати увагу на тому, що принципи права не завжди лежать на поверхні й носять відкритий характер. Незважаючи на це, вони притаманні будь-якій правовій системі. Принципи можуть закріплюватись або прямо в законодавчих актах (безпосереднє формування їх у нормах права – текстуальне закріплення), або заповнюють собою зміст правових норм

(виведення принципів права зі змісту нормативно-правових актів – змістове закріплення).

Принципи права, які виводяться із правових норм, містяться у законодавстві ніби у прихованому вигляді. Безпосереднє текстуальне закріплення принципів має місце тоді, коли сформульована норма відтворює принцип права. Ним є лише той, який закріплений у праві та визначає безпосередньо характер та організацію правового регулювання.

Принципи судового захисту трудових прав працівників покликані гарантувати, в першу чергу, непорушність цих прав. Однак помилковою буде ототожнювати принципи із юридичними гарантіями. Так, наприклад, М.С. Шакарян, розглядаючи принципи цивільного процесу, зазначає, що самі принципи процесу і є гарантіями – процесуальними гарантіями, які забезпечують досягнення матеріальної мети демократичним шляхом [100, с. 32].

Ми вважаємо, що гарантії виступають засобами, способами, умовами, за допомогою яких забезпечується здійснення принципів права. Такі гарантії можуть бути закладені в нормативному закріпленні принципів у внутрішньому чи міжнародному законодавстві, в забезпеченні його санкціями, в укоріненні його у свідомості суспільства, посадових осіб, у свідомому, а не нав'язаному слідуванні їм. Таким чином, ототожнення принципів судового захисту трудових прав працівників із гарантіями судового захисту трудових прав працівників є не допустимим.

Судовий захист прав – примусовий спосіб здійснення суб'єктивного права, який застосовується в установленому законом порядку з метою поновлення порушеного або оспорюваного права. Звертаємо увагу, що захист прав необхідно відрізнити від охорони прав, яка передбачає заходи, що застосовуються після правопорушення, для поновлення порушеного права. Звертаємо увагу, що судовому захисту трудових прав працівників підлягають не тільки порушені, а й оспорювані права. Якщо порушення права є результатом протиправних дій порушника, внаслідок чого воно зазнало

зменшення або ліквідації, а невизнання може бути у формі пасивних дій правопорушника, то оспорювання – це такий стан правовідношення, при якому між його учасниками існує спір з приводу наявності чи відсутності у них суб'єктивного права, а також щодо належності такого права певній особі.

У контексті нашого дослідження, доцільним буде навести позицію Г.А. Борисова щодо співвідношення принципів права і правових презумпцій. Учений вважає, що до принципів права не слід відносити презумпції, оскільки презумпція означає лише передбачення, а не факт, який здійснився [101, с. 26]. А.Л. Захаров, у свою чергу, пише про те, що різниця між принципами права та презумпціями полягає в тому, що принципи права – неспростовні, основоположні, універсальні правові ідеї. Вони не можуть бути відмінені чи змінені в ході вирішення юридичної справи [102, с. 24, 25]. Попри те, що між цими правовими категоріями є багато спільного (наприклад, вони визначають основні цінності права, регулюють суспільні відносини), різниця між ними є очевидною.

Проаналізуємо роль та значення принципів судового захисту трудових прав працівників. Перш за все, звернімося до понятійно-категоріального апарату, а саме розриємо зміст понять «роль» та «значення».

В одинадцятитомному словнику української мови надаються такі визначення поняття «роль»: (1) художній образ, втілюваний актором на сцені, у кінофільмі і т. ін.; (2) повний текст однієї дійової особи в п'єсі; (3) яка-небудь робота, якась заняття, певний вияв себе в чому-небудь; (4) вплив кого-, чого-небудь на щось, чия-небудь участь у чомусь [103, с. 876]. Щодо поняття «значення», то є такі варіанти: (1) громадська, політична, історична і т. ін. вага, роль кого-, чого-небудь; важливість; (2) суть чого-небудь; зміст [103, с. 648].

Як бачимо, роль того чи іншого об'єкта розкривається через його значення. Відтак, аналізуючи принципи судового захисту трудових прав працівників, розкриємо спочатку їх значення в системі трудового права. Після цього можливим буде наведення ролі, яку відіграє окреслена категорія принципів.

Перш за все, потрібно зазначити, що принципи відіграють роль орієнтирів у формуванні права. Таким чином, юридичне право не може суттєво відступати від усталених і апробованих постулатів загальносоціального права. Більшість з них держава закріплює у правових нормах і вони продовжують свою регулятивну функцію вже як юридичне право.

У Конституції та КЗпП закріплено, що держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу й незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи. Забороняється будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладанні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального й майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи в іншому об'єднанні громадян, роду й характеру занять та місця проживання.

Формування ринкових відносин супроводжується масовими порушеннями трудових прав працівників, зростанням безробіття, зниженням рівня грошових доходів населення тощо. Проблема забезпечення надійного захисту трудових прав працівників надзвичайно загострилася, а відтак необхідно визначитися із формами і засобами захисту таких прав, зі змістом нового інституту в системі трудового права України – захист прав працівників.

У контексті висвітлення сутності ролі та значення принципів судового захисту трудових прав працівників, варто погодитись із В.С. Венедіктовим, який у своїх працях зазначає, що досягнення етапу максимальної захищеності трудових прав працівників можливе лише за умов ефективного функціонування відповідного юридичного механізму. Саме за допомогою юридичного механізму досягається системність і взаємодія різноманітних засобів, способів і форм, покликаних забезпечити захист трудових прав працівників [104, с. 10].

Ми вважаємо, що в основі юридичного механізму лежать саме принципи судового захисту трудових прав працівників. Звертаємо увагу також на те, що

юридичний механізм не можна зводити суто до принципів, оскільки це якісно ширше поняття. Він повинен відображати загальнолюдські цінності, враховувати досягнення світової цивілізації, опиратися на політичні, національні, економічні та культурні особливості нашої країни і тим самим сприяти становленню України як демократичної, соціальної та правової держави.

Вчений виокремлює такі елементи юридичного механізму захисту трудових прав працівників:

- 1) діюча система трудового права й законодавства;
- 2) правові принципи, які визначають напрямки правового регулювання трудових відносин за участю працівників, а також зміст їх прав та обов'язків;
- 3) система правозахисних органів у цій сфері, у тому числі органи нагляду та контролю [104, с. 10, 11].

Варто підкреслити, що юридичний механізм захисту трудових прав працівників має як теоретичне, так і практичне значення. Теоретична важливість його полягає в розширенні й поглибленні категоріально-понятійного апарату, існуючого в сфері захисту прав, свобод та законних інтересів учасників трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Практична – у тому, що за допомогою даного поняття ми можемо показати системну дію всіх найважливіших правових засобів, покликаних захищати трудові права працівників. З огляду на те, що в основі юридичного механізму захисту лежать принципи саме судового захисту, то, відповідно, роль останніх також проявляється в теоретичному та практичному аспектах.

На нашу думку, практична роль принципів судового захисту трудових прав працівників полягає в гарантованій Конституцією можливості громадян використовувати дані принципи з метою захисту своїх трудових прав. Перспектива такого використання закладена в самій соціальній природі принципів судового захисту трудових прав працівників, які створювалися законодавцем для досягнення відповідного соціально-трудового ефекту. З самого початку свого законодавчого закладення вони розраховувалися саме на

практичні можливості працівників звертатися до суду з метою захисту своїх прав. Іншими словами, характеризуючи дані принципи, можна стверджувати, що в них завжди присутній момент, який виражає перспективу використання або можливість того, що відповідні суб'єкти їх застосують і досягнуть за допомогою них очікуваного результату.

Виходячи з окресленої точки зору, бачимо, що використання працівниками принципів судового захисту трудових прав є визначальною й найважливішою частиною юридичної практики. Слушно зазначає В.С. Венедіктов, що у взаємодії суспільно-трудової діяльності правових засобів є й інша, не менш важлива, площина. У даному випадку йдеться не про такий своєрідний різновид суспільно-трудової діяльності, який можна назвати правовим, а про суспільно-трудова дійсність у найточнішому сенсі. Суспільно-трудова дійсність в означеному сенсі є необхідною основою правових засобів. Саме вона багато в чому визначає існування цих засобів, їх особливості та розвиток. Дійсно, соціальною основою необхідності існування правових засобів захисту є трудові права та свободи людини [104, с. 9-14].

Водночас із соціальною основою правових засобів захисту пов'язана й така ознака останніх, як наявність у них соціальної сили, яка й породжує необхідність існування юридичного механізму. Саме в ньому закладені такі можливості, які дозволяють подолати труднощі, перебороти перешкоди, забезпечити вирішення конкретного життєвого питання у сфері трудової діяльності. Виражена в правових засобах соціальна сила й характеризує їх як суттєві цінності, тому в юридичному інструментарії закладена не соціальна сила взагалі, а правова, яка й виражає цінність норм трудового права України [104, с. 11].

Ми вважаємо, що принципи судового захисту трудових прав працівників є своєрідними гарантіями досягнення балансу між інтересами працівників, з одного боку, та роботодавців, з іншого. Із цього приводу доцільно навести позицію І.І. Андріановської, яка у своїх працях відзначає, що правовідносини, які виникають у сфері використання найманої праці об'єднані однією метою –

застосувати труд працівників так, щоб забезпечити інтереси і працівників, і роботодавців. Норми права покликані врегулювати ці відносини, закріпивши гарантії трудових прав учасників указаних правовідносин та забезпечивши певний рівень їх захисту [105, с. 78].

Звертаємо увагу, що в основі гарантій, про які йдеться, лежать принципами захисту трудових прав працівників. Однак у даному випадку не можна всі гарантії трудових прав зводити виключно до принципів судового захисту трудових прав працівників, оскільки в установленому законодавством порядку можливий як адміністративний порядок захисту, так і інші форми та способи захисту.

Погоджуємось з позицією Є.Б. Хохлова, який вказує на те, що мета забезпечення ефективності суспільного виробництва не може бути досягнута, якщо не враховані одночасно інтереси і роботодавців, і працівників. Тому механізм правового регулювання праці повинен містити засоби, а галузь трудового права – норми, які забезпечують інтереси всіх учасників господарства, зокрема роботодавців. Мета забезпечення соціальної стабільності й соціального миру досягається за допомогою забезпечення підвищеного соціального захисту найманих працівників та соціальної справедливості у трудових відносинах [106, с. 46]. С.П. Маврін також говорить про пошук оптимальних моделей правового регулювання трудових відносин, за допомогою яких досягалась хоча б відносна гармонія між інтересами роботодавців та працівників [107, с. 53]. Виходячи з цього, можна стверджувати, що принципи судового захисту трудових прав працівників будуть ефективними за умови, коли права працівників будуть кореспондувати обов'язкам роботодавців і навпаки.

Ми вважаємо, що принципи судового захисту трудових прав працівників є відображенням об'єктивно існуючих відносин між працівниками та роботодавцем із притаманними їм інтересами, протиріччями, компромісами, потребами та обумовленими закономірностями розвитку суспільства. Іншими словами, це є керівні положення, які становлять суть правового регулювання в

сфері судового захисту трудових прав працівників. Відтак, варто вести мову про те, що система суспільних відносин регулюється не спонтанно, а відповідно до певних принципів, які органічно притаманні цій системі права.

Практичне значення принципів судового захисту трудових прав працівників проявляється також у тому, що вони стають реальними та дієвими регуляторами поведінки людей, які добре засвоюють загальні вимоги права, не завжди знаючи його конкретні норми.

У контексті дослідження значення та ролі принципів судового захисту трудових прав працівників вважаємо за необхідне відзначити, що М. Цвік у своїх працях влучно підкреслює, що приписи-принципи, не формулюючи конкретного правила поведінки, у загальній формі вказують на можливий або необхідний напрям поведінки суб'єктів суспільних відносин. У літературі їх неточно називають нормами-принципами, оскільки в дійсності приписи-принципи не є нормами в звичайному розумінні цього слова, вони істотно відрізняються від приписів-норм. Якщо норма-масштаб є еталоном для вирішення тільки однотипових життєвих ситуацій, то на принципи зобов'язані опиратися всі суб'єкти, незалежно від конкретних життєвих обставин, з якими вони стикаються. Вчений зазначає, що принципами насичені всі норми. Інакше кажучи, принципи є згустками, нервовими центрами права, що цементують усю його систему. Їх вимогам повинні відповідати й підкорятися всі правові норми, щодо яких принципи мають пріоритет. Саме тому принципи-приписи мають підвищено концентрований правовий характер. М. Цвік дійшов чіткого висновку про те, що зміст принципів не можна зводити до одного з видів правових норм, а варто розглядати як самостійний елемент системи права [108, с. 18].

З огляду на зазначене, ми вважаємо, що практичне значення принципів судового захисту трудових прав працівників проявляється у нормотворчій діяльності законодавця, оскільки у системі права принципи і норми нерозривно пов'язані. Принципи виявляються у нормах права, а норми завжди виражають принципи права. Іншими словами, принципи являють собою внутрішню основу

єдності всієї системи права, а правові норми є зовнішнім вираженням суті права та його принципів.

На нашу думку, значення принципів судового захисту трудових прав працівників проявляється саме через їх властивості, функції та ознаки. В даному аспекті варто відзначити позицію А.М. Колодія, який у своїх працях відзначає те, що, становлячи головний зміст права, юридичні принципи отримують усі його властивості й функції. А це означає, що (1) вони нормативно-регулятивні, загальні, обов'язкові, об'єктивно зумовлені, історичні та ідейно-політичні категорії; (2) їх соціальною функцією є регулювання й охорона суспільних відносин; (3) вони є самостійною юридичною категорією, тобто мають ознаки, що відокремлюють їх від усіх інших категорій [91, с. 27].

Як нами було зазначено, призначення принципів судового захисту трудових прав працівників визначають, зокрема, їх ознаки. З огляду на це, доцільно проаналізувати ті з них, які властиві принципам судового захисту трудових прав працівників, а саме: універсальність, імперативність та загальнозначущість.

Універсальність є властивою ознакою всіх принципів судового захисту трудових прав працівників. Вона означає, що дані принципи пронизують усю юридичну матерію інституту судового захисту трудових прав працівників. Зазначене обумовлюється тим, що принципи права здійснюють універсальне закріплення основ суспільного ладу, тому вони повинні враховуватись у будь-якій ситуації.

Імперативність принципів судового захисту трудових прав працівників означає їх беззаперечну обов'язковість. Вони забезпечують одноманітне формулювання норм права та їх вплив на суспільні відносини. Маючи загальнообов'язковий характер, принципи права сприяють зміцненню внутрішньої єдності та взаємодії різних галузей та інститутів права, норм права і правових відносин.

Оскільки принципи права нерозривно пов'язані з об'єктивними законами розвитку суспільства, то окремою ознакою принципів судового захисту

трудова права працівників виступає об'єктивна обумовленість принципів. Під об'єктивною обумовленістю розуміють відповідність характеру суспільних відносин економічним, політичним, соціальним процесам, що відбуваються у суспільстві.

У контексті аналізу ролі й значення принципів судового захисту трудових прав працівників варто погодитись із позицією М.І. Байтіна, який у своїх працях зазначає, що дієвість принципів залежить від їх обґрунтованості й наукової зрілості, від рівня культурного розвитку суспільства, від досконалості правових засобів, за допомогою яких вони розвиваються й якими підкріплюються. На стадії системи правових норм правові ідеї-принципи виступають як узагальнений, концентрований, синтезований вираз основних ідейних начал, головних класових позицій та інтересів, які розвиваються й конкретизуються у правилах і вимогах цієї правової системи. Правові ідеї-принципи визначають ніби загальні параметри й межі такої системи. Зміна одного історичного типу прав іншим означає й зміну правових ідей-принципів, на яких раніше будувалася система правових норм, і розвиток її на новій ідейно-класовій основі [109, с. 15].

Виходячи з поетапного висвітлення нами значення принципів судового захисту трудових прав працівників, зазначимо також про їх роль. На практиці роль окреслених принципів полягає в тому, що за допомогою них досягається позитивний соціально-трудова ефект, а також гарантується охорона трудових прав і законних інтересів працівників. Іншими словами, роль принципів судового захисту трудових прав працівників полягає в тому, що вони покликані забезпечувати надійність і сталість суспільно-трудова відносин, а також сувору регламентацію й гарантованість захисту трудових прав та виконання юридичних обов'язків суб'єктами трудового права.

Дещо схожу позицію висловлює й С.А. Голощапов, який зазначає, що в принципах права через норми права знаходять вираження принципи правосвідомості, що відображають динамізм суспільних відносин, політики, норм, усієї системи права й правопорядку. Ідеї-принципи постійно, з розвитком

суспільних відносин, економіки держави наповнювалися більш об'ємним, реальним життєвим змістом, а втілення їх у життя забезпечувалося потужнішими економічними, політичними й юридичними гарантіями [110, с. 7-9].

Будучи об'єктивно зумовленими, принципи судового захисту трудових прав працівників є такими, як сама епоха, спосіб життя людей, суспільні відносини. Сформульовані, офіційно проголошені принципи організують та спрямовують діяльність суб'єктів правовідносин. Таким чином, принципи судового захисту трудових прав працівників за своїм походженням є об'єктивно обумовленими, бо в них виражається сутність існуючих у суспільстві відносин. Така об'єктивна обумовленість надає змогу відповідним принципам акумулювати сутність права, характерні риси й особливості інституту судового захисту трудових прав працівників.

На нашу думку, основна роль принципів судового захисту трудових прав працівників проявляється в регулятивному характеру, тобто зафіксовані у праві принципи набувають значення загальних правил поведінки, які мають загальнообов'язковий державно-владний характер. Дуже влучно висловився В.М. Семенов з цього приводу, вказавши, що принципи регулюють стільки, скільки регулює саме право [111, с. 12-14].

Разом з тим, варто підкреслити, що специфіка регулятивного впливу принципів судового захисту трудових прав працівників не є такою вираженою, як норм трудового права. Регулятивні властивості даних принципів порівняно з нормами є абстрактнішими. Принципи судового захисту трудових прав працівників – це категорії сутнісного порядку, які визначають зміст не тільки чинних, а певною мірою й майбутніх норм. Відомо, що регулювання суспільних відносин – одна з функцій права, що здійснюється за допомогою механізму правового регулювання. Під останнім розуміють цілісне, результативне упорядкування й організацію суспільних відносин через систему правових засобів відповідно до вимог соціально-економічного рівня розвитку суспільства. Саме завдяки своєму регулятивному характеру принципи судового

захисту трудових прав працівників значною мірою визначають тип правового регулювання.

З метою повноти висвітлення ролі принципів судового захисту трудових прав людини, в частині регулятивного свого характеру, необхідно також відзначити позицію В.М. Скобелкіна. Так, дослідник, відповідаючи на дискусійне питання про те, чи є принципи прямими регуляторами поведінки людей, засобом регулювання суспільних відносин, звертає увагу на те, що нормативно закріплені принципи таку роль виконують, але не самі собою, а тому що одержали відображення у правових нормах. Якщо хтось порушує принцип і цей відступ є порушенням правової норми, порушник має бути притягнутий до юридичної відповідальності. Якщо ж відступ від принципу не розглядається як порушення норм права, юридичної відповідальності, відповідно, теж не буде. Принципи, які не одержали закріплення, але фактично використовуються у правозастосовчій практиці, мають іншу правову характеристику. Поведінка, заснована на такому принципі, є юридично значущою, якщо інші особи погоджуються вважати її такою. Таким чином, учений дійшов висновку про те, що відступ від принципу не може спричинити відповідальність [112, с. 88, 89].

Наголошуємо, що доктринальні принципи не є регуляторами поведінки й відносин. Якщо ідеї не закріплюються і не використовуються, питання про юридичну відповідальність не виникає. Регулятивний характер притаманний як безпосередньо нормам-принципам, так і принципам, які виводяться з норм. Громадяни досить часто у своїй поведінці керуються принципами права, навіть не знаючи точного змісту правових норм. Такі принципи виступають ніби внутрішніми регуляторами поведінки людей [113, с. 25].

З огляду на викладене, а також з аналізу доктрини трудового права України, ми вважаємо, що принципи судового захисту трудових прав працівників характеризуються такими ознаками:

- 1) наділені універсальністю, імперативністю, загальнозначущістю;
- 2) є об'єктивно обумовленими;

- 3) їм притаманний нормативно-регулятивний характер;
- 4) у своїй сукупності становлять систему.

Як зазначено вище, принципи судового захисту трудових прав працівників у своїй сукупності становлять систему. Таким чином, забезпечується єдність інституту охорони трудових прав працівників, а також взаємозв'язок та взаємоузгодженість правових норм. Зазначені принципи визначають внутрішню будову інституту охорони трудових прав працівників, взаємодію з іншими інститутами трудового права. Зміст новостворених норм та інститутів трудового права не може суперечити принципам. Останні відображають зміст норм, сутність розвитку суспільних відносин, що входять до предмета правового регулювання трудового права. Вони не можуть існувати ізольовано від інститутів і норм галузі трудового права, найбільш загальні риси й властивості якої вони виражають. Відображаючись у всьому механізмі правового регулювання, принципи права є ідейною основою цього механізму.

Окрім того, принципам властива також предметна визначеність, оскільки вони визначають зміст таких норм суспільних відносин, які входять до предмета трудового права і, відповідно, визначаються або виводяться, виходячи з предмета правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин [113, с. 27].

На нашу думку, роль принципів судового захисту трудових прав працівників проявляється і в тому, яке місце займають означені принципи в системі трудового права та/або його інститутів. У даному контексті необхідно вести мову про механізм правового регулювання в сфері охорони трудових прав працівників.

Як зазначає О.І. Процевський, правове регулювання включає в себе форми, механізм і метод. Правове регулювання охоплює час із моменту видання норми й до її здійснення, безвідносно до її характеру. Метод розкривається тільки в характері норм, що визначає співвідношення волі суб'єктів і їх правове становище у правовідносинах. Іншими словами, правове

регулювання – це правовий вплив взагалі, метод – спосіб такого впливу [114, с. 15].

Механізм правового регулювання – це взята в єдності система правових засобів, за допомогою яких забезпечується результативний правовий вплив на суспільні відносини [115, с. 15]. В В. Єрьоменко поряд з нормами права, трудовими правовідносинами обґрунтував виділення ще й юридичних фактів як самостійного елемента механізму правового регулювання праці [116, с. 6]. Ми повністю погоджуємось із О.Я. Лавровим, який до механізму правового регулювання відносить принципи права [13, с. 36].

Принципи судового захисту трудових прав працівників складають основу інституту охорони трудових прав працівників, і, відповідно, – правовому регулюванню охорони праці в державі. Окреслена група принципів органічно притаманна системі трудового права й служить основою для спрямування подальшого розвитку системи трудового законодавства. Слушною є позиція А.М. Колодія, який підкреслив, що принципи права спрямовують і надають синхронності всьому механізму правового регулювання суспільних відносин, досконаліше інших розкривають місце права у суспільному житті та його розвитку [91, с. 27].

Значення принципів судового захисту трудових прав працівників проявляється також у тому, що вони виражають суть чинних, а також впливають на зміст майбутніх норм, визначають перспективи розвитку трудового права та сприяють усуненню прогалин у чинному законодавстві. Принципи допомагають глибше з'ясувати зміст конкретних норм законодавства і визначають тенденцію його розвитку.

Відтак, важливість ролі принципів судового захисту трудових прав працівників у правовому регулюванні трудових відносин полягає в тому, що вони як вихідні й основні положення забезпечують, поряд з предметом і методом, єдність норм галузі трудового права, визначають загальну спрямованість і тенденції її розвитку. Важлива властивість принципів полягає в тому, що вони як системне утворення, поряд з предметом і методом правового

регулювання, формують інститут охорони трудових прав працівників як органічне ціле. Будь-яка юридична категорія (поняття) лише тоді може займати окреме місце в структурі права, коли їй (йому) притаманні іманентні юридичні особливості. Якщо ж певне питання регулюється на основі різних принципів, то групи норм, які його регулюють, утворюють окремі системи [117, с. 188].

Таким чином, структурні елементи у своєму взаємозв'язку і взаємозалежності повинні вказувати на юридичні ознаки, які б виявляли й фіксували особливості інституту охорони трудових прав працівників, а також особливості системи трудового права в цілому. Адже під структурою розуміють спосіб закономірного зв'язку між складовими частинами систем, тобто внутрішню будову останніх. Основна властивість структури виявляється в сукупності істотних зв'язків між виділеними частинами цілого, що забезпечують його єдність [118, с. 611].

У логічному розумінні принципи судового захисту трудових прав працівників є центральною ланкою інституту судового захисту трудових прав працівників, тобто є основою відповідної системи, яка являє собою узагальнення і поширення якогось положення на всі явища в сфері судового захисту трудових прав працівників. У цілому ж усі структурні елементи галузі трудового права України поєднані між собою як зв'язками взаємодії, так і функціонування, оскільки спрямовані на спільне здійснення функції правового регулювання.

З огляду на проведений нами аналіз, можемо зробити висновок стосовно ключових положення щодо ролі та значення принципів судового захисту трудових прав працівників.

Принципи судового захисту трудових прав працівників є структурними елементами інституту охорони трудових прав працівників. Система даних принципів являє собою науково обґрунтовану класифікацію керівних положень – принципів права, що передбачає розподіл їх за визначеними критеріями. Окрім того, принципи судового захисту трудових прав працівників лежать в основі юридичного механізму захисту трудових прав. У своїй сукупності дані

принципи є взаємообумовленими, узгодженими між собою і визначають зміст та спрямовують розвиток правових норм як у межах інституту охорони трудових прав працівників, так і у межах усієї системи трудового права України.

Практична роль принципів судового захисту трудових прав працівників полягає в гарантованій Конституцією можливості громадян використовувати дані принципи з метою захисту своїх трудових прав. Також дані принципи є своєрідними гарантіями, які своєю метою мають досягнення балансу між інтересами працівників, з одного боку, та роботодавців, з іншого.

Значення та роль принципів судового захисту трудових прав працівників також проявляється в їх регулятивному характері, оскільки вони є керівними положеннями, які становлять суть правового регулювання в сфері судового захисту трудових прав працівників. Дані принципи відіграють також важливу політичну роль, яка проявляється у нормотворчій діяльності законодавця, оскільки у системі права принципи й норми нерозривно пов'язані.

2.2 Система принципів судового захисту трудових прав працівників

Актуальність аналізу та дослідження системи принципів судового захисту трудових прав працівників полягає, насамперед, в тому, що вони відіграють роль системоутворюючих компонентів, які, з одного боку, виражають її сутність і призначення, а з іншого, – є фундаментом, на якому будується як судова система, так і процесуальна форма, весь процес розгляду й вирішення справ судом. Взаємозв'язки, які можна виявити між принципами судової влади, дозволяють багатьом науковцям говорити про певну систему принципів. Будь-яка система, що об'єднує декілька компонентів, створює нову якість, недоступну для окремих її складників.

Реформа трудового законодавства вимагає постійно звертатися до системи принципів судового захисту трудових прав працівників, оскільки саме вони формують сучасний державний підхід до правового регулювання захисту відповідних правовідносин у нашій країні. Правильно сформульовані й закріплені у нормативних актах принципи сприятимуть єдності розуміння норм права, а також нададуть змогу усунути прогалини під час застосування правових норм.

Незважаючи на актуальність системи принципів судового захисту трудових прав працівників у сфері трудового права і правовій системі держави в цілому, цій проблемі ще не приділено належної уваги в юридичній науці. Відсутність концептуальних досліджень з окресленого питання дає підстави розглядати дану проблему визначення системи принципів судового захисту трудових прав працівників як одну із центральних у трудовому праві. При цьому треба мати на увазі, що в доктрині як трудового права, так і права в цілому, існує велика кількість різноманітних, інколи навіть протилежних, поглядів щодо сутності, поняття, системи, структури, характеристики принципів права. Розглянути їх у зв'язку з формуванням демократичної, соціальної, правової держави – актуальне завдання вітчизняної юридичної науки.

Насамперед відзначимо, що функціонування судової влади, як і будь-якої іншої соціальної системи, ґрунтується на певних принципах. Останні перебувають у системній єдності й спрямовані на те, щоб судова влада могла ефективно здійснювати свою діяльність із захисту трудових прав працівників.

Всі принципи судового захисту трудових прав працівників складають собою єдину систему, яка є органічним цілим. З огляду на це, щонайперше необхідно висвітлити сутність системності.

У Великому тлумачному словнику зазначається, що термін «система» може розглядатися в таких значеннях: (1) порядок, зумовлений правильним, планомірним розташуванням і взаємним зв'язком частин; (2) форма організації, будова чого-небудь; (3) сукупність яких-небудь елементів, одиниць, частин, об'єднаних за спільною ознакою, призначенням; (4) сукупність способів, методів, прийомів здійснення чого-небудь; (5) побудова, структура, що становить єдність закономірно розташованих і функціонуючих частин однакового призначення [119, с.1320, 1321].

Філософське розуміння поняття «система» передбачає сукупність елементів, які перебувають у певних відносинах і зв'язках між собою й утворюють цілісність [64, с. 203]. Відтак, системоутворюючим чинником щодо принципів судової влади є сам інститут судової влади в його цілісному сприйнятті, що повинно відбивати його природу та сутність. Іншими словами, природа принципів судової влади тісно пов'язана з ідеологічними характеристиками судової влади, її роллю в конкретній історичній правовій системі. З огляду на це, в даному дослідженні під системою ми розуміємо форму організації.

На нашу думку, під системою принципів судового захисту трудових прав працівників варто розуміти структурно узгоджені та взаємопов'язані базові положення організації судової влади при вирішенні спорів у сфері захисту трудових прав працівників, які по своїй суті являють основоположні підвалини інституту судового захисту трудових прав працівників та визначають єдність правового регулювання у відповідній сфері.

А.С. Безнасюк та Х.У. Рустамов, досліджуючи принципи судової діяльності, виділяють наступні: (а) незалежність суддів і підкорення їх тільки закону; (б) незмінюваність суддів; (в) особливий порядок відповідальності суддів; (г) свобода доступу до суду; (д) відповідальність держави за судову помилку. При цьому наведені положення автори відносять до принципів судової діяльності, до яких також належать принципи судочинства, що включають законність, публічність, відправлення правосуддя тільки судом, презумпцію невинуватості, здійснення правосуддя на засадах рівності громадян перед законом і судом, колегіальність та одноособовість при розгляді справ, державну мову судочинства, гласність, забезпечення права обвинуваченого на захист, принцип всебічності, повноти, об'єктивності дослідження обставин справи, здійснення правосуддя на засадах змагальності і рівноправності сторін, безпосередність і усність процесу [120, с. 36-71]. Аналогічний поділ також пропонують М.А. Гурвич [121, с. 29], Я.О. Мотовіловкер [122, с. 13], М.К. Трешніков [123, с. 38-49] та інші автори, які займаються дослідженням проблем галузевих процесуальних принципів.

Варто зазначити, що вчені Г.П. Батуров, М.В. Максютін, В.А. Ржевський, Н.М. Чепурнова відхиляють поділ принципів на судоустрійні та процесуальні, вважаючи, що в кожному принципі правосуддя є й судоустрійні, й процесуальні елементи. Тільки в одних принципах на перший план виступає організаційний, а в інших – функціональний бік [124, с. 12]. На нашу думку, раціональне зерно в такій позиції, безумовно, є, однак класифікація принципів спрямована не на їх філософське співвідношення, а виключно на практичне застосування. З огляду на це, ми вважаємо, що поділ принципів на судоустрійні і процесуальні є доцільним і необхідним як у самій доктрині права, так і в законодавстві.

Н.М. Чепурнова звертає увагу, що традиційний поділ принципів судової влади на організаційні та функціональні сприяє їх галузевій диференціації, а також забезпечує проведення «демаркаційної лінії» між судоустрійними й судочинними принципами: якщо принцип діє до початку власне судової діяльності, тобто до відправлення правосуддя, то він визнається

судоустрійним; якщо ж принцип реалізується у діяльності із відправленням правосуддя, то він є процесуальним [125, с. 7]. Разом з тим, науковці М.М. Полянський, М.С. Строгович, В.М. Савицький та О.О. Мельников виходять з того, що немає лише організаційних або лише процесуальних принципів, їх поділ має суто формальний характер, так як часто той чи інший принцип виступає і як судоустрійний, і як судочинний одночасно [126, с. 127].

В.А. Ржевський та Н.М. Чепурнова вважають за необхідне відмовитися не лише від поділу принципів судової влади та організаційні та функціональні, а й від класифікації на загальні та галузеві [127, с. 132, 133]. Як ми зазначали вище, не можна відкидати ідею класифікації принципів, оскільки це має, насамперед, практичне значення при застосуванні. Хоча елементи змісту багатьох принципів часто схожі між собою, деталізують один одного, все ж не слід їх ототожнювати та відмовлятися від класичної доктринальної класифікації.

У контексті дослідження принципів судового захисту трудових прав працівників, варто відзначити позицію французького теоретика Ж.Л. Бержеля, який зазначає, що в усіх країнах якість правосуддя, якому підпорядкована побудова системи судових органів, залежить від того, як вирішуються три основні проблеми: (1) компетенція судових установ; (2) їх субординація та шляхи оскарження; (3) питання про склад суду – колегіальний чи одноособовий [128, с. 542, 543]. Підтримуючи такий підхід В.М. Максютін вважає, що свого самостійного значення організаційні принципи набувають лише у тому випадку, коли ми маємо справу із правилами формування судової системи [129, с. 89].

З метою повноти та всебічності вивчення принципів судового захисту трудових прав працівників, потрібно зазначити, що станом на сьогодні в доктрині трудового права окремо виділяють також принципи, які поширюються на всі аспекти організації й діяльності судової влади. Основною ідеєю даного підходу є те, що судова влада є одним із елементів державно-правої системи і це означає, що на неї поширюються основні засади, які регламентують організацію й діяльність усіх елементів цієї системи. Але водночас це

автономний і самодостатній елемент, який має власну внутрішню організацію та власну діяльність. Відповідно, принципи що регламентують організацію й діяльність судової влади, будуть відноситися до першого або другого комплексу праворегулювання [130, с. 19-37]. Ми вважаємо, що в даному випадку доцільно вести мову про принципи судоустрою та діяльності суддів, які визначені, насамперед, у Конституції й Законі України «Про судоустрій і статус суддів» та входять до інституту судового захисту трудових прав працівників.

Перейдемо тепер власне до класифікації системи принципів судового захисту трудових прав працівників. Насамперед відзначимо, що станом на сьогоднішній день у доктрині юриспруденції, а також у доктрині трудового права існують різні суперечливі та неоднозначні підходи до класифікації системи принципів судового захисту взагалі.

Раціональним вважаємо підхід Н.В. Сібільової, яка в результаті аналізу міжнародних нормативних актів дійшла висновку, що до принципів організації і функціонування судової влади належать: (1) забезпечення кожному, хто намагається в судовому порядку захистити свої права та інтереси, реалізацію цього права шляхом утворення розвиненої мережі судів, наближених до населення і наділених повноваженнями розгляду справи в повному обсязі по суті; (2) забезпечення розгляду справи незалежним і неупередженим судом, створеним відповідно до закону, у фаховості якого впевнена особа, що звертається до суду за захистом своїх прав та інтересів; (3) реалізація права особи на оскарження рішень та перегляд справи вищим судом, шляхом утворення мережі судів, наділених повноваженнями перегляду справ в апеляційному та касаційному провадженнях; (4) відповідна процесуальна процедура розгляду й вирішення спору, що визначається особливістю його предмета [131, с. 39, 40].

Відповідно до ч. 1 ст. 55 Основного Закону кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб.

В цілому трудові спори поділяються на дві групи – індивідуальні та колективні. Так, В.І. Прокопенко звертає увагу, що такий поділ має значення для встановлення підсудності та порядку розгляду цих спорів, з урахуванням функціонування такого специфічного органу як КТС, що існує поряд із загальним судовим позовним провадженням [132, с. 224].

У трудовому законодавстві України нормативно визначений судовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів у порядку цивільного судочинства. Згідно ч. 1 ст. 3 ЦПК, кожна особа має право в порядку, встановленому цим Кодексом, звернутися до суду за захистом своїх порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів.

Відповідно до ст. 221 КЗпП органами, які розглядають трудові спори є:

- 1) комісії по трудових спорах;
- 2) районні, районні у місті, міські чи міськрайонні суди.

Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом, застосовується незалежно від форми трудового договору. Установлений порядок розгляду трудових спорів не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали.

Статтею 232 Кодексу передбачений визначений перелік трудових спорів, які розглядаються безпосередньо в місцевих судах загальної юрисдикції. Окрім того, у змісті даної статті також визначаються випадки безпосереднього розгляду в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах спорів про відмову у прийнятті на роботу. Варто наголосити, що інший порядок розгляду трудових спорів окремих категорій працівників визначено ст. 222 Кодексу, в якій вказано, що особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових і інших установ прокуратури, які мають класні чини, встановлюються законодавством.

Повністю погоджуємось із позицією О.С. Боєвої, яка в своїх працях зазначає, що, з огляду на зазначені статті Кодексу законів про працю України, можна зробити висновок, що певною мірою вони є нормами процесуального характеру, оскільки конкретизують загальні положення ст. 3 Цивільного процесуального кодексу України, що зумовлює особливості судового захисту трудових прав працівників [133, с. 101].

Про особливий характер розгляду трудових спорів свідчить і встановлення законодавцем скороченого строку розгляду справ про поновлення на роботі. Звертаємо увагу, що, відповідно до ч. 1 ст. 157 ЦПК України, суд повинен розглядати справи про поновлення на роботі протягом одного місяця з дня відкриття провадження. Встановлення такого строку зумовлено, по-перше, бажанням законодавця надати працівникові можливість скоріше вирішити спір, оскільки він під час розгляду справи фактично є безробітним і не має коштів до існування, по-друге, – запобігти у випадку задоволення позову стягнення великої суми коштів з відповідача за весь час вимушеного прогулу, коли справа знаходилась у провадженні суду. Однак з урахуванням великої завантаженості судів не всі цивільні справи вирішуються по суті з додержанням зазначених строків, що в деякій мірі є порушенням конституційних прав людини щодо реалізації нею права на працю.

Ми вважаємо, що принципи судового захисту прав людини і громадянина є універсальними по відношенню до всіх прав, у тому числі й трудових. Іншими словами, всі принципи судового захисту є однаково справедливими при захисті всіх прав і свобод людини та громадянина.

Місце принципів судового захисту трудових прав працівників у системі принципів права зумовлюється тим, що сфера їх дії поширюється і на організацію судової системи, і на регламентацію процедури судового розгляду справ. Ураховуючи конституційні засади поділу державної влади, слід зазначити, що принципи судової влади є різновидом принципів організації та діяльності органів державної влади. На нашу думку, принципи судового захисту трудових прав працівників є загальноправовими, оскільки обов'язок їх

забезпечення з боку держави впливає з конституційного положення про судовий захист прав і свобод людини, а отже, поширюється на весь процес реалізації судової влади.

Досліджуючи систему принципів судового захисту трудових прав працівників, вважаємо за необхідне звернутися до наукових праць В.В. Городовенка, на думку якого всі принципи судової влади умовно поділяються на основоположні, організаційні та процедурні [134, с. 82-90]. На наш погляд, принципи судового захисту трудових прав працівників доцільно поділяти на основоположні та організаційні. Процедурні ж не є власне принципами судового захисту тих чи інших прав, а визначають процесуальний порядок роботи суду.

Основоположні принципи судового захисту трудових прав працівників характеризуються найвищим ступенем абстрагування, мають наднаціональну ознаку. За змістом вони є основними вихідними засадами, положеннями, що виражають сутність судової влади при розгляді справ щодо захисту трудових прав працівників. Їх джерела лежать у загальноправових принципах, які містять у собі певну частину змісту загальносоціальних принципів та конкретизуються в принципах організації й функціонування судової влади. Дана група принципів відіграє головну роль в ієрархії системи принципів судового захисту трудових прав працівників, а вже похідні від них засади утворюють систему принципів організації й функціонування судової влади.

Не можна не погодитися з позицією вченого стосовно того, що основоположними засадами принципів судової влади є: (1) справедливість, (2) верховенство права, (3) законність, (4) самостійність, (5) незалежність, (6) повнота, (7) транспарентність, (8) гуманізм [134, с. 83]. Якщо ж вести мову про основоположні принципи захисту трудових прав працівників, то, очевидно, варто запозичити дану класифікацію, щоправда не в повній мірі. З огляду на викладене, вважаємо, що систему основоположних принципів судового захисту трудових прав працівників становлять: (а) справедливість, (б) верховенство права, (в) законність, (4) самостійність, (5) незалежність, (6) повнота.

Однією з основних організаційних форм судової влади є судова система. І.Є. Марочкін, зокрема, зазначає, що організаційні принципи судової влади – це такі, що звернені до відносин, які виникають не з приводу розгляду й вирішення конкретного виду судової справи, а з приводу організації судової системи, структури її організації, статусу суддів, тобто у зв'язку з організаційними відносинами [135, с. 32].

На нашу думку, організаційні принципи судової влади, які виокремлюються В.В. Городовенком, можна вважати організаційними принципами судового захисту трудових прав працівників, оскільки дана група принципів є універсальною по відношенню до всіх інститутів судового захисту [134, с. 87]. Тому організаційні принципи судового захисту трудових прав працівників складають: (1) доступність правосуддя (у першу чергу, через засаду територіальної доступності); (2) компетентність суду (зокрема, через засади спеціалізації суду і суддів та вимог щодо високого професійного рівня суддів); (3) право особи на перегляд судового рішення, винесеного по її справі (в організації судової влади цей стандарт відбивається через ієрархічність побудови судової системи та інстанційність судового провадження).

Характеризуючи процедурні принципи судового захисту трудових прав працівників, варто відзначити, що в більшості літературних джерел процедурні принципи ототожнюються з процесуальними, функціональними, динамічними принципами правосуддя [130 с. 51]. Все ж, незважаючи на відмінність термінології, їх змістовне наповнення майже однакове: до них відносять принципи судового процесу, які конкретизовані у нормах процесуального законодавства.

У доктрині права доволі часто прийнято виокремлювати процедурні принципи судової влади, інколи їх називають процесуальними, судоустрійними. В цілому дана група принципів зводиться до наступних: (1) належна судова процедура; (2) змагальність судового провадження; (3) гласність судового провадження; (4) розумність строків судового провадження; (5) державна мова судочинства; (6) колегіальний та одноосібний

судовий розгляд [134, с. 89, 90]. Ми вважаємо, що відносити їх до системи принципів судового захисту трудових прав працівників є недоцільним, оскільки ці принципи стосуються, насамперед, процесуальних аспектів роботи суду, а не судового захисту трудових прав працівників. Тому процедурні принципи судової влади не будемо включати до системи принципів судового захисту трудових прав працівників, а називатимемо такими, що знаходяться поруч.

З огляду на те, що в рамках нашої роботи ми досліджуємо систему принципів судового захисту трудових прав працівників, вважаємо за доцільне зупинитися на висвітленні змісту саме основоположних та організаційних принципів вказаного захисту. Процедурні ж принципи судового захисту трудових прав працівників не є предметом нашої роботи.

Базовим принципом у системі принципів судового захисту трудових прав працівників, є принцип справедливості, який, отримавши глибокий розвиток у філософсько-правовій доктрині, є фундаментальним принципом судової влади. У цивільному процесуальному праві принцип справедливості розглядається як принцип природного права. Так, А.С. Довгерт влучно зазначив, що принципи справедливості, добросовісності, розумності виконують в українському приватному праві стосовно позитивного права, договорів, звичаїв тощо інтерпретаційну, доповнюючу та виправну функції [136, с. 13].

Не менш важливим та дієвим принципом, який застосовується при захисті трудових прав працівників, є принцип верховенства права, що є обов'язковим елементом сучасних концепцій правової держави й демократії. Так, відповідно до ст. 1 Конституції, Україна є суверенна й незалежна, демократична, соціальна, правова держава. При цьому ст. 8 визначає, що в Україні визнається й діє принцип верховенства права.

Стаття 2 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» вказує, що суд, здійснюючи правосуддя на засадах верховенства права, забезпечує кожному право на справедливий суд та повагу до інших прав і свобод, гарантованих Конституцією та законам України, а також міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Окрім того, зазначимо,

що суд застосовує принцип верховенства права з урахуванням судової практики Європейського суду з прав людини.

У контексті нашого дослідження вважаємо за необхідне наголосити, що Конституційний Суд України неодноразово звертався до принципу верховенства права при постановленні рішень. Найбільш об'ємна, змістовна характеристика цієї засади наведена в Рішенні у справі про призначення судом більш м'якого покарання від 2 листопада 2004 р. Суд зазначив, що «верховенство права – це панування права в суспільстві. Верховенство права вимагає від держави його втілення у правотворчу та правозастосовну діяльність, зокрема у закони, які за своїм змістом мають бути проникнуті передусім ідеями соціальної справедливості, свободи, рівності тощо. Одним із проявів верховенства права є те, що право не обмежується лише законодавством як однією з його форм, а включає й інші соціальні регулятори, зокрема, норми моралі, традиції, звичаї тощо, які легітимовані суспільством і зумовлені історично досягнутим культурним рівнем суспільства. Усі ці елементи права об'єднуються якістю, що відповідає ідеології справедливості, ідеї права, яка значною мірою дістала відображення в Конституції України. Таке розуміння права не дає підстав для його ототожнення із законом, який іноді може бути й несправедливим, у тому числі обмежувати свободу та рівність особи [137].

Щодо принципу законності, то варто зазначити, що його розуміння завжди відрізнялося значним різноманіттям підходів. Під законністю, як міжгалузевим принципом, варто розуміти декілька явищ, що відображають різні її аспекти, а саме: (1) метод державного управління суспільством; (2) основи діяльності державного апарату; (3) домінуючі характеристики поведінки громадян; (4) основний спосіб правового регулювання [138, с. 152].

Законність в інтегрованому вигляді визначається як точне, чітке, безумовне, непохитне дотримання й виконання вимог закону всіма громадянами й організаціями. Вона підтримується системою санкцій, процесуальних правил, кадрової політики й правовою пропагандою. Іншими

словами, зміст законності включає матеріально-правові, процесуальні та організаційні елементи. Як справедливо підкреслюють Д.О. Фурсов та І.В. Харламова, режим законності визначає не тільки абстрактну модель неправомірної поведінки, а й її практичну реалізацію [139, с. 99].

Реалізація принципу самостійності вимагає повного забезпечення судової влади засобами нормативно-правового, організаційно-технічного, матеріально-ресурсного характеру, у тому числі визначення компетенції й повноважень у системі поділу влади. При цьому кількість і якість цих засобів не повинні визначатися суб'єктивним розсудом інших гілок влади, вони повинні бути закріплені конституційно.

На жаль, у сучасній науці й практиці такий глибокий конституційно-правовий потенціал судової влади отримує незбалансоване, а скоріше безсистемне, різноаспектне вивчення й регулювання. При цьому до цього часу в деяких своїх проявах (як наукових, так і практичних) обмежується уявленням про роль і місце судової влади як підзаконної, повністю залежної, наприклад, від законодавця. Стає очевидним, що без визначення концептуальних, основоположних засад розвитку судової влади неможливо сподіватися на реальне практичне державно-владне втілення її в тому форматі та в тих стандартах, в яких є реальна потреба суспільства й держави. Передувати ж цьому має визначення її фундаментальних засад – принципів і, в першу чергу, принципу самостійності судової влади.

В.В. Городовенко у своїх дослідженнях відзначає, що першою й основною складовою принципу самостійності судової влади є її автономне існування, відокремлення від інших гілок влади. Даній ознаці притаманні кілька взаємопов'язаних елементів: (а) відокремлена система органів; (б) власні конституційні функції, відмінні від функцій інших інститутів влади, похідні від функцій держави в цілому, які реалізуються за допомогою здійснення власних конституційно-правових повноважень; (в) ресурсний потенціал [134, с. 141].

Статус самостійності суду базується на тому, що обов'язок держави – забезпечити умови, за яких система судів, що створюється в державі, по-перше, охоплювала б усю територію країни; по-друге, була б адекватною суспільно-правовим потребам (суди були б територіально доступними, мали б достатню кількість штатних одиниць суддів та судового персоналу), по-третє, включала б органи, які мають повноваження розглядати всі категорії правових спорів (загальні та спеціальні суди); по-четверте, була б організована так, що могла це робити компетентно та професійно.

У рамках нашого дослідження серед основоположних принципів судового захисту трудових прав працівників ми схильні окремо виділяти принцип незалежності та принцип самостійності суду. З даного питання доцільно звернутися до наукових робіт В.В. Городовенка, який обґрунтував визнання принципу самостійності як норми-ідеї, в якій відбивається природа судової влади, зокрема, через її організаційну відокремленість, власну предметну сферу, виключність механізму реалізації та ін. Вчений наполягає на відокремленні принципів самостійності судової влади від незалежності судової влади, підставою для цього є змістовне наповнення даних принципів.

Так, якщо принцип самостійності судової влади належить більше до організаційних засад позиціонування судової влади, організаційного оформлення її статусу, то принцип незалежності характеризує, скоріше, зміст її діяльності, тобто процесуальний статус. У цьому ми повністю погоджуємося з О.Б. Абросімовою, яка ставить знак рівності між поняттями «незалежність судової влади» і «безсторонність судової влади». Вчена виділяє три складові, які і визначають принцип незалежності судової влади:

- 1) сформування принципу безсторонності або підпорядкування суддів чи судів при здійсненні правосуддя лише закону;
- 2) створення гарантій безсторонності, у тому числі формування законодавчої заборони державним органам та іншим суб'єктам права втручатися у здійснення правосудця судами;

3) сформування у кримінальному законодавстві відповідних інститутів відповідальності за втручання у здійснення правосуддя [130, с. 55].

Щодо принципу повноти, то варто зазначити, що даний принцип означає поширення судової влади на всі питання компетенції державної влади відповідно до її функціонального призначення, отже, він є визначальним у сфері діяльності судової влади. Його зміст полягає в тому, що судова влада поширюється на всі сфери життя суспільства, на всю територію держави й на все населення без будь-яких винятків і обмежень у питаннях вирішення спорів, що мають судовий характер.

Зміст даного принципу закріплений в ч. 1 ст. 124 Конституції та ч. 1 ст. 5 Закону України «Про судоустрій і статус суддів». Правосуддя в Україні здійснюється виключно судами; делегування функцій судів, а також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами не допускається. Навіть якщо діяльність того чи іншого органу в зовнішньому прояві імітуватиме процедуру провадження правосуддя, визнати її правосуддям не можна, оскільки її не виконав суд. Тим самим, суспільством і державою сьогодні усвідомлюється й поділяється ідея, що виключно суд здійснює правосуддя й жодні інші органи здійснювати його не можуть.

Принцип повноти судової влади походить з єдиної природи державної влади, що зумовлено єдиним джерелом влади, відображується в єдиних цілях, спрямованості, єдиному механізмі «владарювання». Тобто, він ґрунтується на вихідному принципі організації державної влади, а саме принципі єдності.

Відповідно до правової позиції Конституційного Суду України, в Україні вся влада належить народові. Влада народу є первинною, єдиною й невідчужуваною та здійснюється народом шляхом вільного волевиявлення через вибори, референдум, інші форми безпосередньої демократії у порядку, визначеному Конституцією та законами України, через органи державної влади та органи місцевого самоврядування, сформовані відповідно до Конституції та законів України [140].

В.В. Городовенко влучно відзначає, що принцип повноти судової влади містить три основні засади: (1) здійснення правосуддя тільки судом; (2) універсальність судової юрисдикції; (3) законні підстави утворення та функціонування суду (стандарт «належного суду») [134, с. 175].

Конституція України, гарантуючи відправлення правосуддя лише судом, указує, що судочинство покладено на Конституційний Суд і суди загальної юрисдикції. Вимога, щоб судова влада здійснювалася лише судом, має важливе значення. Акти судової влади, тобто рішення, ухвали, вироки, постанови не можуть бути скасовані або змінені жодним іншим органом, а лише вищим судом за наявності передбачених законом підстав. Крім того, вони підлягають обов'язковому виконанню всіма органами, установами, організаціями, посадовими особами та громадянами. Держава довіряє лише суду право вирішення питань законності й доцільності використання її примусових повноважень, зокрема: (а) в установленому законом порядку застосовувати цивільно-правові санкції з цивільної справи; (б) визнати особу винною у вчиненні злочину, призначити кримінальне покарання з кримінальної справи.

Універсальність судової юрисдикції означає, передусім, те, що судова влада не містить жодних винятків із суб'єктної, предметної, територіальної чи будь-якої іншої підсудності.

У контексті судового захисту трудових прав працівників доцільно зазначити, що важливою складовою цього принципу є неприпустимість обмеження конституційних повноважень судової влади законом, іншим актом або діями органів державної влади. Основу цього положення закладено у ст. 55 Конституції України, яка гарантує кожному судовий захист прав і свобод і, відповідно, накладає обов'язок установити в державно-правовій системі принцип недопустимості обмеження сфери дії судової влади.

Основоположним серед принципів судового захисту трудових прав працівників також є принцип відкритості судової влади. У державі, яка побудована на основі принципу поділу влади, інститут відкритості судової влади набуває особливого значення. Судова влада виступає контрольною

відносно дій та рішень законодавчої та виконавчої гілок влади, при цьому сама вона не є підконтрольною цим гілкам влади. Обмеження розсуду суду рамками закону можливе лише в тому випадку, коли кожне судове рішення ухвалюється під контролем суспільства, а також коли неухильно дотримується обґрунтованість і безсторонність. З огляду на це, Конституція України, а також закони гарантують принцип відкритості судів, судових рішень для всіх фізичних, юридичних осіб, органів державної влади і т.п. З цією метою, зокрема, було створено Єдиний державний реєстр судових рішень, доступ до якого є відкритим для кожного.

Принцип доступності суду має свої концептуальні витоки з концепції основних прав і свобод людини, походить з права на справедливий судовий розгляд і генетично пов'язаний з моделлю судочинства. У сучасній вітчизняній науковій юридичній літературі доступність суду розглядається як один із принципів правосуддя, організації й діяльності судової влади, побудови судової системи, зміст якого вчені вбачають у вільному й рівному доступі до нього. У більшості публікацій у структурі принципу доступності суду правознавці виокремлюють: правові, економічні й соціальні складники, до яких відносять територіальну наближеність судів до населення, професіоналізм і компетентність суддів, технічне забезпечення судів, раціональну організацію роботи суду, законний і незалежний суд, систему апеляційних і касаційних судів, розвинуту систему юридичної допомоги, розгляд справ у розумні строки, відкритість інформації про суд, універсальність юрисдикції суду, стабільність судової системи тощо [134, с. 206, 207].

Досить ґрунтовно принцип доступності правосуддя у вітчизняній науці було досліджено в роботах науковців харківської школи права О.М. Овчаренко «Доступність правосуддя та гарантії його реалізації» [141] та Н.Ю. Сакари «Проблема доступності правосуддя у цивільних справах» [142]. Учені здійснили комплексний аналіз інституту доступності, розглянувши не лише організаційні питання, а й складові процедури розгляду справ та прийняття рішень.

Погоджуємось з позицією науковців, які звертають увагу, що хоча принцип доступності суду виокремлено як організаційну засаду судової влади, він не повинен втрачати ознак саме принципу, тобто бути досить абстрактною ідеєю й створювати передумови для розвитку специфічних інститутів, у даному випадку організації судової влади. Цим умовам відповідатимуть дві основні засади: (а) відповідна організаційна структура органів судової влади та (б) відсутність формальних перешкод для звернення за захистом прав до суду.

У ст. 125 Конституції України визначено, що система судів загальної юрисдикції в Україні будується за принципами територіальності й спеціалізації, при цьому зміст цих понять не було розкрито, тому й виникли різні їх тлумачення. Як зазначає Н.В. Сібільова, принцип територіальності тлумачиться в основному однозначно: побудова судової системи згідно з адміністративно-територіальним поділом України.

Територіальність у побудові судової системи означає відповідність системи судів загальної юрисдикції системі адміністративно-територіального устрою, що закріплено у ст. 133 Конституції України. Ця засада зумовлена потребою здійснення правосуддя на всій території України і наближення її до громадян. Ще свого часу А.Д. Градовський зазначав, що правосуддя має перебувати біля дверей кожного громадянина [143, с. 19]. У вітчизняній процесуальній літературі доступність правосуддя традиційно пов'язується із територіальною близькістю суду для сторін. Однак, відповідно до чинного законодавства України, рівновіддаленість суду для сторін має місце лише в тому випадку, якщо обидві сторони знаходяться на території, яка охоплюється юрисдикцією одного суду.

У контексті захисту трудових прав працівників варто зазначити, що відповідно до ст. 109 ЦПК України позови до фізичної особи пред'являються в суд за зареєстрованим у встановленому законом порядку місцем її проживання або перебування. Поводи до юридичних осіб пред'являються в суд за їх місцезнаходженням. Стаття 110 ЦПК встановлює значну кількість випадків, коли позивач може обирати суд, до якого він подає позов.

Судовий захист трудових прав працівників можливий лише за умови відсутності формальних перешкод для звернення працівників за захистом прав. Погоджуємось із позицією В.В. Яркова стосовно того, що об'єктивними факторами, які ускладнюють доступ до суду, є: (а) тривалість судових процесів; (б) подорожчання всієї юридичної інфраструктури (включаючи сферу представництва); (в) зміну економічних умов діяльності органів адвокатури й нотаріату; (г) ускладнення організації судової системи й правил судового процесу; (д) нерозвиненість громадських інститутів, що забезпечують юридичний захист різних верств населення [144, с. 25, 26].

Вважаємо за необхідне наголосити, що однією з головних перешкод доступу до суду, зокрема з метою захисту трудових прав працівників, є складність дотриманням формальних (юридичних) вимог звернення для захисту своїх прав до суду. Значним кроком у напрямі усунення й такої можливої перешкоди стало прийняття Закону України «Про безоплатну правову допомогу», яким були створені нові засади однойменного інституту [145].

Безоплатна правова допомога гарантується окремим особам у зв'язку не лише з кримінальним провадженням, а й цивільним та адміністративним. Окрім того, для виконання взятого на себе зобов'язання держава створила спеціальні органи – Центри з надання безоплатної вторинної правової допомоги, що фінансуються з Держбюджету України. Зазначеним Законом визначено досить широке коло осіб, які мають право на безоплатну правову допомогу; передбачено досить різноманітні форми такої допомоги – захист від обвинувачення, здійснення представництва інтересів осіб, що мають право на безоплатну вторинну правову допомогу, в судах, інших державних органах, органах місцевою самоврядування, перед іншими особами, складення документів процесуального характеру тощо.

До системи принципів судового захисту трудових прав працівників також відноситься принцип компетентності суду. Погоджуємось із В.В. Городовенком, який зазначає, що принцип компетентності суду в аспекті організаційних засад функціонування судової влади включає в себе три основні

елементи: (1) інституційна компетентність суду; (2) предметна компетентність суду; (3) суб'єктивна компетентність суду [134, с. 224].

Сутність інституційної компетентності суду полягає в формальних (законних) підставах спроможності конкретного суду здійснювати повноваження судової влади. Тобто, основною ознакою інституційної компетентності суду є законність його утворення (процедурний аспект) та функціонування (процесуальний аспект). Процедурний аспект інституційної компетентності суду визначається міжнародними стандартами й законодавством про судоустрій і статус суддів. Так, однією з вимог Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод є утворення суду на підставі закону. Прецедентна практика Європейського суду з прав людини виходить із того, що метою і призначенням пункту 1 ст. 6 є вимога щодо того, щоб судоустрій у демократичному суспільстві не залежав від виконавчої влади, а регулювався законом, який прийняв парламенту. Частина 1 ст. 6 Конвенції передбачає, що кожна деталь у питаннях, які стосуються судоустрою, повинна регулюватися законодавством через офіційний акт парламенту у тому випадку, якщо законодавство визначає, принаймні, організаційну структуру судоустрою [146, с. 219].

Не менш важливою є предметна компетентність суду при захисті трудових прав працівників. Її зміст полягає в повноваженнях конкретного суду здійснити розгляд певної категорії справ. Таким чином, основною ознакою предметної компетентності суду є його спеціалізація. В.В. Сердюк визначає спеціалізований суд як створену в системі судів загальної юрисдикції самостійну судову структуру (самостійний вид судів), повноваження якої визначаються законом за принципом спеціалізованої компетенції з розгляду певної категорії справ, виокремлених за галузевою чи суб'єктною ознакою, а правосуддя здійснюється за нормами відповідних галузей процесуального законодавства [147, с. 165].

Суб'єктна ж компетентність суду полягає в тому, що розгляд конкретного спору мають право розглядати тільки судді відповідного суду, які незалежно обрані автоматизованою системою розподілу судових справ.

З метою повноти аналізу системи принципів судового захисту трудових прав працівників, зазначимо також, що Конституція України ще одним вихідним принципом організації судової влади називає забезпечення апеляційного й касаційного оскарження рішення суду, окрім випадків, установлених законом (п. 3 ст. 129). Щодо розвитку цього конституційного принципу відповідні нормативні настанови містяться в Законі України «Про судоустрій і статус суддів», а також у процесуальних кодексах. Так, згідно зі ст. 14 зазначеного Закону, учасники судового процесу та інші особи у випадках і порядку, встановлених процесуальним законом, мають право на апеляційне та касаційне оскарження судового рішення, а також на перегляд справи Верховним Судом України.

У результаті аналізу доктрини трудового права, а також трудового законодавства України, ми прийшли до висновку, що систему принципів судового захисту трудових прав працівників складають два блоки принципів: (1) основоположні та (2) організаційні. До основоположних відносяться: справедливість, верховенство права, законність, самостійність, незалежність, повнота. Організаційні складають: доступність правосуддя; компетентність суду; право особи на перегляд судового рішення, винесеного в її справі.

Звертаємо увагу, що регулятивний характер притаманний як безпосередньо нормам-принципам, так і принципам, які виводяться з норм. Система принципів судового захисту трудових прав працівників утворює собою основу інституту судового захисту трудових прав працівників.

Окреслені нами принципи судового захисту трудових прав працівників, будучи відносно самостійними елементами інституту судового захисту трудових прав працівників, на нашу думку, повинні бути не тільки взаємоузгодженими між собою, а й з іншими елементами правового регулювання. Така взаємоузгодженість елементів правового регулювання

забезпечує цілеспрямовану дію інституту судового захисту трудових прав працівників.

2.3 Сучасний стан принципів судового захисту трудових прав працівників

Практична цінність принципів судового захисту трудових прав працівників полягає в тому, що вони у своїй системі утворюють основу інституту судового захисту трудових прав працівників. При цьому самі принципи являють собою узагальнені знання про основне в праві. Вони характеризують не лише суть, а й зміст права, відображаючи не лише його внутрішню будову, статику, а й увесь процес його застосування, динаміку.

Для вдосконалення трудового законодавства потрібно здійснити дослідження сучасного стану принципів судового захисту трудових прав працівників. Знаючи переваги та недоліки конкретних принципів, при врегулюванні того чи іншого питання можна зробити чіткі висновки щодо покращення принципів судового захисту трудових прав працівників і відповідного інституту трудового права.

Саме зараз, коли триває робота з реформування трудового законодавства, питання сучасного стану принципів судового захисту трудових прав працівників є особливо актуальним. Від того, наскільки добре буде розроблений сучасний стан відповідних принципів, залежатиме ефективність інституту судового захисту трудових прав працівників. В умовах реформування трудового законодавства України потрібно, насамперед, системно проаналізувати наявний стан досліджуваних принципів, і тільки потім робити конкретні пропозиції.

Варто звернути увагу, що аналізу сучасного стану принципів судового захисту трудових прав працівників науковцями приділяється мало уваги. Так, даного питання торкалися В.С. Венедиктов, В.В. Городовенко, А.М. Колодій,

В.І. Нікітінський, О.В. Смирнов, Л.С. Явич та ін. Однак дослідження вказаної тематики дає можливість нам стверджувати, що в доктрині трудового права вченими робиться акцент саме на змісті досліджуваних принципів, на їх значенні, ролі, взаємозв'язках тощо. При цьому не приділяється належної уваги аналізу існуючих принципів із властивими їм сучасними проблемами та недоліками. Прогрес же інституту судового захисту трудових прав працівників можливий виключно за умови його постійного вдосконалення, яке можна зробити тільки після аналізу наявного стану, знаючи відповідні прогалини, колізії та проблеми.

При аналізі сучасного стану принципів судового захисту трудових прав працівників обов'язково потрібно враховувати міжнародні договори та угоди, які ратифіковані Верховною Радою України, оскільки з моменту ратифікації ті чи інші міжнародні норми, принципи стають частиною національного законодавства держави. Міжнародна спільнота розробила кращі юридичні механізми захисту прав і свобод людини та громадянина, зокрема захисту трудових прав працівників.

У сучасному світі, коли проблема захисту прав людини, зокрема трудових прав працівників, вийшла далеко за межі кожної окремо взятої країни, виникла необхідність у створенні універсальних міжнародно-правових стандартів [148, с. 221]. Відразу слід відзначити, що коли під стандартами розуміти не тільки їх зміст, а й реалізацію прав, то вони не можуть бути однаковими для різних видів прав. Так, Загальна декларація прав людини 1948 року встановлює право кожної людини на ефективне поновлення у правах компетентними національними судами в разі порушення її основних прав, наданих їй конституцією або законом (ст. 8) [149]. Такий підхід, як судовий захист, розвивається й у ст. 2 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права 1966 р. Як бачимо, громадянські та політичні права забезпечуються правовими засобами, оскільки підставою для їх захисту є порушення вказаних прав. Інші засоби передбачені у ст. 2 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., де зазначено, що кожна держава, яка бере

участь у цьому Пакті, зобов'язується вжити в максимальних межах наявних ресурсів заходів, для того щоб забезпечити поступово повне здійснення визнаних у цьому Пакті прав усіма належними способами, включаючи, зокрема, вжиття законодавчих заходів [150]. Передбачено і спосіб контролю – доповіді Генеральному секретареві ООН про додержання прав.

При аналізі сучасного стану принципів судового захисту трудових прав працівників варто також звернутися до Європейської соціальної хартії від 3 травня 1996 р., у якій зазначається, що діти та підлітки мають право на особливий захист від фізичних та моральних ризиків, на які вони наражаються; на особливий захист мають право працюючі жінки у випадку материнства; сім'я як головний осередок суспільства має право на відповідний соціальний, правовий та економічний захист, який забезпечує її всебічний розвиток; діти та підлітки мають право на відповідний соціальний, правовий та економічний захист; трудящі-мігранти і члени їх сімей мають право на захист і допомогу на території будь-якої іншої сторони; всі працівники мають право на захист у випадках звільнення та у випадку банкрутства їх роботодавця [151]. Як бачимо, тут захист вживається у розумінні забезпечення, а не поновлення порушеного права.

Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці від 18 червня 1998 р. теж закріпила міжнародний стандарт захисту соціально-трудова прав, який включає такі положення: 1) свободу асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; 2) скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці; 3) реальну заборону дитячої праці; 4) недопущення дискримінації в області праці та занять [152].

У Конвенції МОП про свободу асоціації та захист права на організацію № 87 слово «захист» вживається як у вузькому розумінні (охорона праці, захист від таких ризиків на виробництві, радіація, нещасні випадки; заборона використання праці жінок на підземних роботах; заборона нічної роботи підлітків та найгірших форм дитячої праці; медичні огляди; забезпечення умов для праці та відпочинку моряків та рибалок тощо), так і широкому (свобода

асоціації та захист права на організацію як працівників, так і роботодавців) [153].

Аналіз діючого трудового законодавства свідчить про те, що право на захист включає в себе матеріально-правовий зміст, зокрема можливість уповноваженої особи використати дозволені законом засоби примусового впливу на правопорушника, захищаючи належне їй право власними діями фактичного характеру, або можливість особи звернутися до компетентних органів з вимогою до спонукання зобов'язаної особи до правомірної поведінки. Звичайно, вказані можливості нерозривно пов'язані з характером суб'єктивного права, яке захищається. Окрім цього, в понятті права на захист також необхідно враховувати й процесуальний зміст. У процесуальному аспекті право на захист включає в себе три можливості:

1) можливість особи звернутися з вимогою про захист порушеного або оспорюваного права чи охоронюваного законом інтересу до компетентного органу в передбаченій законом формі;

2) можливість користуватися всіма передбаченими законом правами в процесі розгляду своєї вимоги, встановленими щодо даної форми захисту прав;

3) можливість оскарження в установленому законом порядку рішення органу по даній справі.

Перш за все, зупинимося на оцінці такого принципу судового захисту трудових прав працівників як справедливості судового розгляду. Про порушення даного принципу йдеться в ряді рішень Європейського Суду з прав людини, в засобах масової інформації (преса, теле-, відеопередачі, мережа Інтернет), а також висвітлюється в доктрині трудового права України.

У зв'язку з тим, що принцип справедливості часто ігнорується та не враховується судами при розгляді тих чи інших категорій справ, Конституційний Суд України дав офіційне тлумачення даного поняття у декількох своїх рішеннях. Ми вважаємо, що сьогодні принцип справедливості при судовому захисті трудових прав працівників реалізовується далеко не в

повній мірі. З огляду на окреслену проблематику, проаналізуємо існуючу ситуацію з розумінням цього принципу.

Ідеї справедливості набули суттєвого розвитку в практиці Конституційного Суду України. Так, у рішенні від 30 січня 2003 р. у справі про розгляд судом окремих постанов слідчого і прокурора суд зазначив, що правосуддя за своєю суттю визнається таким лише за умови, що воно відповідає і справедливості, і забезпечує ефективне поновлення у правах [154].

В іншому своєму рішенні у справі про призначення судом більш м'якого покарання від 2 листопада 2004 р. Конституційний Суд зазначив, що справедливість є однією з основних засад права, вирішальною у визначенні його суспільних відносин, одним із загальнолюдських вимірів права. У сфері реалізації права справедливість проявляється, зокрема, у рівності всіх перед законом, відповідності злочину й покарання, у цілях законодавця і засобах, що обираються для їх досягнення [155].

Сьогодні проблемним для судів є питання критеріїв справедливості, оскільки дане поняття, по-перше, лежить не в площині права, а в площині моралі і, по-друге, воно є дуже оціночним та відносним. Щодо змісту конкретних критеріїв справедливості, ми пропонуємо звернутися до практики Європейського суду з прав людини. Так, пункт 1 ст. 6 Конвенції про захист прав та основоположних свобод людини 1950 р. встановлює, що кожна людина при визначенні її громадянських прав та обов'язків або при висуненні проти неї будь-якого кримінального обвинувачення має право на справедливий і відкритий розгляд упродовж розумного строку незалежним і безстороннім судом, створеним згідно із законом [156].

При цьому Європейський суд з прав людини виділяє чотири групи критеріїв справедливості, згідно з якими він оцінює справедливість конкретного судового розгляду: органічні, інституційні, процесуальні та спеціальні. До першої належать критерії, що забезпечують ефективне користування цим правом і його реалізацію (доступ до правосуддя й виконання судових рішень). Друга включає критерії, яким повинна відповідати як судова

система держави в цілому, так і кожен національний судовий орган окремо (незалежний, неупереджений, створений на підставі закону). Процесуальні складники права на справедливий судовий розгляд забезпечують реальну участь особи або її представника в розгляді справи, змагальність процесу, рівність сторін на всіх стадіях судового розгляду й розумні його строки. До спеціальних Європейський суд відносить додаткові гарантії, передбачені пунктами 2 і 3 ст. 6 Конвенції, що забезпечують дотримання універсальних вимог справедливого правосуддя з урахуванням особливостей кримінального процесу [157, с. 89-91].

Відтак ми переконані, що сьогодні принцип справедливості при захисті трудових прав працівників далекий від досконалості. Так, суди, при здійсненні правосуддя до даного принципу підходять дуже формально, не враховуються норми міжнародних договорів, ратифікованих парламентом України. На нашу думку, основна проблема полягає в тому, що даний принцип сформульований абстрактно і при цьому відсутній законодавчий механізм його реалізації.

Наступним принципом судового захисту трудових прав працівників, реалізація якого здійснюється судами далеко неоднозначно, є принцип верховенства права. Проблема реалізації цього принципу виникає, через те що, по-перше, положення цього принципу безпосередньо не закріплені в трудовому законодавстві і, по-друге, правозастосовча практика не розрізняє принцип верховенства права та принцип законності.

Принцип верховенства права ігнорується й зводиться виключно до принципу законності, що є абсолютно помилковим. Окрім того, правозастосовча судова практика показує, що даний принцип судового захисту трудових прав працівників нівелюється.

З огляду на окреслену проблему, яка має як теоретичне, так і суто практичне значення в розмежуванні зазначених принципів судового захисту трудових прав працівників, наведемо позицію Венеціанської комісії.

Узагальнюючи сучасні концепції верховенства права, Венеціанська комісія у березні 2011 р. розповсюдила доповідь, в якій підкреслюється, що ідея

верховенства права саме у своєму істинному сенсі є невід'ємною частиною будь-якого демократичного суспільства, і, згідно з останньою, особи, які приймають рішення, повинні шанувати гідність усіх осіб і поводитися з ними на підставі принципів рівності й раціональності відповідно до законів, а також усі повинні мати можливість оспорювати законність рішень у незалежних і неупереджених судах за допомогою справедливого судочинства. Таким чином, верховенство права залежить від здійснення влади і стосунків між особою та державою. На основі ґрунтовного аналізу, експерти Комісії виділили такі компоненти сучасного розуміння правової держави і верховенства права: 1) законність, у тому числі прозорість, підзвітність і демократичний порядок ухвалення законів; 2) правова визначеність; 3) заборона свавілля; 4) доступ до правосуддя в незалежних і неупереджених судах, у тому числі судовий контроль за адміністративними актами; 5) дотримання прав людини; 6) недискримінація і рівність перед законом [134, с. 115, 116].

Відповідно до ст. 19 Конституції України органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, у межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України. Статтею 8 Конституції України встановлено, що закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй. Норми Конституції України є нормами прямої дії. Принцип верховенства закону, закріплений Конституцією, означає визначальну, провідну роль закону в правовій системі, зокрема, системі джерел права, його вищу юридичну силу відносно підзаконних актів.

У процесі дослідження принципів судового захисту трудових прав працівників проведений нами аналіз положень Конституції України та чинного законодавства дає підстави стверджувати, що в них немає чіткого відмежування засад верховенства права і законності.

Принцип законності, безумовно, входить у зміст принципу верховенства права. У судочинстві реалізація обох засад пов'язана, насамперед, із правозастосовними повноваженнями суду, який має стояти на варті громадян,

захищаючи їх від явно неправових і несправедливих нормативних актів. При цьому все більшої актуальності набуває правотворча роль органів судової влади у цьому процесі. Незважаючи на триваючу з цього питання в науковій юридичній літературі дискусію, факт наявності судової правотворчості вже не викликає сумнівів ні у прибічників, ні в опонентів цієї ідеї. Різниця полягає лише у формах, в яких визнається правотворча роль судів. З приводу змісту принципу законності, раціональним вважаємо підхід С.В. Андрощука, який у своїх працях зазначає, що принцип законності включає в себе такі складові елементи: (1) верховенство Конституції, яка є Основним Законом держави; (2) особливу процедуру прийняття й зміни закону; (3) обов'язкову відповідність усіх інших нормативних актів закону; (4) наявність механізмів реалізації й захисту закону; (5) конституційний нагляд, що забезпечує несуперечність усієї законодавчої системи [158, с. 15].

Звертаємо увагу, що принципи судового захисту трудових прав працівників лежать в основі правозастосовчої діяльності всіх судів. При цьому принцип законності гарантує дотримання всіх інших принципів. Так, місцеві суди, відповідно до чинного законодавства, здійснюють розгляд і вирішення справ по суті, відіграючи при цьому роль основних правозастосовників у судовій системі. Саме про роль місцевих судів слушно висловлюється О.В. Капліна, вказуючи, що у судові рішення у конкретній справі може вноситися правило поведінки, яке підкріплене примусовою силою держави й яке, тим самим, по суті не відрізняється від норм права, оскільки саме в актах судової влади одержують своє вирішення спірні життєві ситуації, часто не передбачені правовими актами [159, с. 84, 85].

Правозастосування є основною функцією судової влади, що підтверджує й загальнотеоретичний аналіз цього поняття. Під правозастосуванням у теорії права розуміють правову форму діяльності уповноважених на те органів держави і посадових осіб з реалізації приписів норм права відносно конкретних життєвих випадків шляхом винесення індивідуально-конкретних рішень [160, с. 408].

За загальним правилом безпосередня реалізація трудових прав працівників здійснюється без участі органів держави. Однак у багатьох ситуаціях суб'єктивні права та юридичні обов'язки не можуть виникнути й реалізуватися без державного втручання, що й являє собою правозастосовну діяльність. Це відбувається: (1) коли передбачені юридичними нормами права й обов'язки у конкретних осіб можуть виникати тільки після винесення індивідуально-владного рішення державною органом; (2) коли є спір про право, і сторони не можуть дійти згоди щодо рішення про зміст своїх суб'єктивних прав і юридичних обов'язків; (3) коли вчинено правопорушення й необхідно визначити міру юридичної відповідальності особи; (4) коли вимагається встановити наявність або відсутність факту, що має юридичне значення.

Наступним принципом судового захисту трудових прав працівників, який потребує особливої уваги, є принцип незалежності суддів при здійсненні ними правосуддя.

Принцип незалежності суддів базується на положенні ч. 2 ст. 126 Конституції України та передбачає, що вплив на суддів з боку державних органів, установ та організацій, органів місцевого самоврядування, їх посадових і службових осіб, фізичних та юридичних осіб з метою перешкодити виконанню суддями професійних обов'язків або ж схилити їх до винесення неправосудного рішення забороняється. Гарантована Основним Законом незалежність суддів забезпечується особливим порядком їх обрання або призначення на посаду та звільнення з неї (п. 27 ч. 1 ст. 85, частини 4, 5 ст. 126, частини 3, 4 ст. 127, ст. 128, п.1 ч.1 ст. 131); заборонаю впливу на них у будь-який спосіб (ч. 2 ст. 126); захистом професійних інтересів (ч. 2 ст. 127); підкоренням суддів при здійсненні правосуддя лише закону (ч. 1 ст. 129); особливим порядком притягнення їх до дисциплінарної відповідальності (п. 3 ч. 1 ст. 131); гарантуванням державою фінансування та належних умов для функціонування судів і діяльності суддівського самоврядування (ч. 1 ст. 130); заборонаю суддям належати до політичних партій та профспілок, брати участь у будь-якій політичній діяльності, мати представницький мандат, обіймати

будь-які інші оплачувані посади, виконувати іншу оплачувану роботу, крім наукової, викладацької, творчої (ч. 2 ст. 127); притягненням до юридичної відповідальності винних осіб за неповагу до суду і судді (ч. 5 ст. 129); забезпеченням державою особистої безпеки суддів та їх сімей (ч. 7 ст. 126). Окрім того, гарантії незалежності суддів при здійсненні ними правосуддя деталізовані в ч. 4 ст. 47 Закону України «Про судоустрій і статус суддів».

Однак, незважаючи на сформульовані правові позиції органу конституційної юрисдикції, порушення незалежності суддів на практиці є усталеним явищем. Про це свідчать численні рішення ЄСПЛ, винесені проти України. У рішенні від 6 жовтня 2011 р. у справі «Агрокомплекс проти України» втручання органів влади у судовий процес зумовило визнання Європейським судом факту порушення п. 1 ст. 6 Конвенції та ст. 1 Протоколу № 1 до Конвенції, а державі Україна заявлено рекордну суму справедливої сатисфакції – 179 119 430 євро. У справі було окремо вказано на недостатню неупередженість і справедливість суддів, а також факти порушення розумних строків провадження [161].

Разом з тим, для вітчизняної правової системи вже звичними стали заяви вищих посадових осіб держави, пов'язані із вирішенням і розглядом справ судом. Такі заяви робляться всупереч принципам незалежності суддів і спрямовані на дискримінацію судової влади в суспільстві. Численні випадки тиску на суддів і оцінки їх дій ще до винесення рішень відбуваються під час розгляду так званих «резонансних» справ по обвинуваченню державних службовців, що отримало відповідну правову оцінку Ради суддів України [162].

Окрім того, трапляються випадки, коли судді вимушені самотійно заявляти про тиск на них у зв'язку із позапроцесуальними оцінками їх діяльності, висловленими на найвищому державному рівні. Наприклад, у листопаді 2011 р. посадовці Генеральної прокуратури України і Вищої ради юстиції зробили заяви щодо правової позиції Верховного Суду України з ряду складних кримінальних справ, звинувативши суддів у порушенні присяги до проведення відповідних дисциплінарних проваджень [134, с. 157]. Такі випадки

суперечать не лише міжнародним стандартам, а й чинному законодавству і є неприпустимими.

Ілюстрацією порушення принципу незалежності суддів при здійсненні ними правосуддя є офіційні статистичні дані соціологічного опитування, проведеного Радою суддів України та Центром суддівських студій. За результатами опитування 579 суддів із 7 областей, Автономної Республіки Крим та Києва кожен п'ятий (20,8%) відзначив, що стикався із тиском з боку представників виконавчої влади. Дещо менша частина відчула на собі тиск з боку прокурорів (18,5%), законодавців (17,3%), керівників своїх судів (11,9%) та вищих інстанцій (11%). Щоправда, під час анкетування суддя міг обрати не один варіант відповіді, отже, наведені результати не є арифметичною сумою. Водночас, як зазначається у звіті, тиск на судову владу з боку представників законодавчої та виконавчої влади все ж поступово зменшується [163].

Стосовно сучасної проблеми реалізації принципу незалежності суддів при захисті трудових прав працівників деякі правники вважають, що принцип верховенства права повинен бути основним інструментом формування правових позицій єдиного органу конституційної юрисдикції в Україні у будь-якій справі, оскільки його завданням, на відміну від судів загальної юрисдикції, є не вирішення правових казусів, а забезпечення верховенства Конституції України, яке, у першу чергу, ґрунтується на реалізації зазначеного принципу як у справах про перевірку конституційності певних правових актів, так і у справах про офіційне тлумачення конституційних і законодавчих положень [164].

Наступним проблемним принципом судового захисту трудових прав працівників є принцип компетентності. Сьогодні аналіз правозастовчої практики показує, що доволі часто спори з приводу захисту трудових прав працівників розглядаються некомпетентним судом, у результаті чого виносяться неправомірні рішення.

У попередньому підрозділі ми зазначали, що компетентність суду проявляється в інституційній та предметній компетентності.

Процедурний аспект інституційної компетентності суду визнається міжнародними стандартами й законодавством про судоустрій. Зокрема, однією з вимог Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод є утворення суду на підставі закону. Прецедентна практика ЄСПЛ виходить із того, що метою й призначенням пункту 1 ст. 6 є вимога про те, щоб судоустрій у демократичному суспільстві не залежав від виконавчої влади, а регулювався законом, який виходить від парламенту. Дана норма передбачає, що кожна деталь у питаннях, які стосуються судоустрою, повинна регулюватися законодавством через офіційний акт парламенту у тому випадку, якщо законодавство визначає організаційну структуру судоустрою.

У Законі України «Про судоустрій і статус суддів» визначено, що суди загальної юрисдикції утворюються й ліквідовуються Президентом України за поданням Міністра юстиції України на підставі пропозиції голови відповідного вищого спеціалізованого суду (п. 1 ст.19). У пункті 3 даної статті уточнюється, що підставами для утворення чи ліквідації можуть бути зміна визначеної цим Законом системи судів, потреба поліпшити доступність правосуддя або зміна адміністративно-територіального устрою.

З цього приводу зауважимо: в Конституції України визначено, що повноваження з утворення судів здійснює Президент України (п. 23 ст. 106). Основний Закон не містить положень щодо права Президента України ліквідувати суди. Свою позицію з цього питання висловив Конституційний Суд України, відповідаючи на таке питання: «Чи відповідає Конституції законодавче положення щодо права Президента ліквідувати суди за поданням Міністра юстиції за пропозицією голови відповідного спеціалізованого суду?» Заявники у поданні стверджували, що Президент України, відповідно до Конституції, уповноважений лише на утворення судів, а не на їх ліквідацію. Визнаючи положення законодавчого акта конституційним, судді виходили з наступного: право ліквідувати суди є складовою повноваження, яке здійснюється у процесі реалізації Президентом України функції щодо утворення судів шляхом створення системи судів, якої не

існувало раніше, реорганізації існуючих структур, злиття діючих і ліквідації окремих із них. Таким чином, процес ліквідації судів є невід'ємною частиною процесу їх утворення. При цьому варто ураховувати й те, що правом ліквідувати юридичну особу наділений суб'єкт її створення. На думку Суду, конституційні положення щодо утворення та ліквідації інших державних органів свідчать про нерозривність цих двох складових єдиного повноваження, у зв'язку з чим повноваження ліквідувати суди органічно пов'язане зі створенням юридичної особи [165].

Міжнародні експерти Венеціанської комісії висловлюють свою чітку правову позицію стосовно того, що утворення судів Президентом України не відповідає європейським стандартам. У висновку Венеціанської комісії вказано, що суди мають утворюватися за законом, прийнятим парламентом країни, який визначатиме їх основні функції, кількість і т. д. [134, с. 226].

Ми вважаємо, що висновки Венеціанської комісії щодо порядку утворення судів є обґрунтованими. На нашу думку, під час наступної судової й чергового етапу конституційної реформи варто відмовитися від утворення й ліквідації судів главою держави, передавши ці повноваження Верховній Раді України – єдиному законодавчому органу країни. Парламентська процедура вирішення питання сприятиме зміцненню незалежності суддів і зменшить випадки довільної, безпідставної зміни судової системи країни.

Сьогодні спеціалізація судів визнана однією з конституційних засад побудови судової системи України, яка означає, що конкретний суд, як елемент цієї системи, наділений повноваженнями розглядати і вирішувати судові справи, що впливають із певного виду правовідносин. Відповідно до п. 1 ст. 18 Закону «Про судоустрій і статус суддів» суди загальної юрисдикції спеціалізуються на розгляді цивільних, кримінальних, господарських, адміністративних справ, а також справ про адміністративні правопорушення. Таким чином, законом закріплено суцільну спеціалізацію системи судів загальної юрисдикції, чим поставлено крапку в багаторічній дискусії щодо форм спеціалізації в судовій системі України. Пункт 1 ст. 17 Закону України

«Про судоустрій і статус суддів» містить закритий перелік спеціалізації судової системи й, відповідно, ускладнює подальший розвиток цієї засади. Таким чином, утворення нових видів спеціалізованих судів стане можливим лише після внесення відповідних змін до п. 1 ст. 18 вказаного Закону.

Згідно з п. 2 ст. 18 даного Закону у судах загальної юрисдикції може запроваджуватися спеціалізація суддів з розгляду конкретних категорій справ. Спеціалізація суддів означає функціональний розподіл обов'язків між судьями одного суду по розгляду певних категорій справ. У вищих судових інстанціях це здійснюється, як правило, шляхом утворення колегій суддів, палат із розгляду окремих категорій справ.

Втім навіть сьогодні серед практиків та науковців немає єдності думок щодо доцільності розподілу судів за спеціалізацією. Традиційно прихильники утворення спеціалізованих судів наводять три основних доводи: специфіка предмета правового регулювання, наявність процесуальних особливостей справи і необхідність спеціально підготовлених спеціалістів у певній сфері [166, с. 6]. В.В. Сердюк відзначав, що спеціалізовані суди можуть створюватися у випадках, коли це викликано специфікою судових справ залежно від характеру правовідносин і особливостей правового статусу суб'єктів судочинства [167, с. 150].

Опоненти спеціалізації судів наводять інші аргументи. Так, Г.В Нікеров стверджує, що це сприяє ослабленню судової влади. Окрім того, створення окремої судової гілки пов'язано зі значними фінансовими витратами держави, що можуть дозволити собі лише країни з розвиненою економікою [168, с. 20]. Це також потребує суттєвих організаційних витрат, пов'язаних із виділенням приміщень, забезпеченням судів необхідною технікою, обладнанням, програмним забезпеченням, підготовкою кваліфікованих кадрів. Слід констатувати, що в цілому мало хто в науковій юридичній літературі заперечує той факт, що раціональна спеціалізація суддів із уведенням в дію відповідної процесуальної форми дозволяє вирішити завдання спеціалізації в судовій системі досить ефективно. Важливим є те, що така форма роботи судів не

потребує додаткових витрат держави на створення й підтримку функціонування окремої судової інфраструктури.

Окремі вчені звертають увагу, що спеціалізація судів також викликає ще одну проблему, а саме виникнення конфліктів юрисдикцій між судами різних гілок, і чим більше видів спеціалізованих судів, тим більше конфліктів. Деякі країни навіть вимушені створювати спеціальні трибунали із розгляду конфліктів юрисдикцій. Варто звернути увагу ще на один аспект. Суспільство також може висловлювати незадоволення утворенням тих чи інших видів судів [169, с. 48].

Разом з тим, з метою повноцінної реалізації такого принципу судового захисту трудових прав працівників, як компетентність суду, вважаємо за необхідне створити суди із соціальних питань, які вирішуватимуть, зокрема, спори з приводу трудових прав працівників.

Найяскравішим є приклад спеціалізації судів, закріплений у Основному Законі ФРН 1949 р., ст. 95 якого передбачає дію п'яти автономних судових систем: (а) загальних судів, на чолі яких стоїть Федеральна судова палата; (б) адміністративних судів, які очолює Федеральний адміністративний суд; в) фінансових судів на чолі з Федеральною фінансовою палатою; г) трудових судів, які очолює Федеральний суд із розряду трудових спорів; (д) соціальних судів на чолі з Федеральним соціальним судом. Вищі федеральні суди з метою забезпечення єдності судової практики утворюють спільний сенат (частини 1, 3 ст. 95) [170].

У судових системах країн СНД спеціалізація судів не є поширеною практикою. Найчастіше зустрічаються військові та економічні (арбітражні або господарські) спеціалізовані суди (Азербайджанська Республіка, Республіка Білорусь, Республіка Молдова, Республіка Казахстан, Республіка Туркменістан, Республіка Узбекистан, Республіка Таджикистан, Російська Федерація). У Грузії та Вірменії взагалі не утворено відокремлених спеціалізованих судів [134, с. 228].

Разом з тим, аналіз судових систем країн світу дозволяє виділити такі види спеціалізованих судових установ: (1) конституційні, (2) адміністративні, (3) ювенальні, (4) слідчі судді, (5) військові суди, (6) комерційні або економічні суди, (7) суди із соціальних питань (трудові, із нарахування соціальних виплат), (8) суди із розгляду конфліктів юрисдикцій, (9) пенітенціарні суди, (10) мирові суди [171, с. 114].

Різним у судових системах є визначення критеріїв, за якими побудовано так звані «спеціалізовані юрисдикції». У цьому випадку можливе застосування таких критеріїв: (а) суб'єктного: за суб'єктом матеріальних правовідносин (військові суди, яким підсудні виключно справи правовідносин, у яких хоча б однією зі сторін є військовослужбовець; ювенальні суди, які розглядають справи неповнолітніх; (б) матеріально-правового (предметного): за характером і специфікою спорів, що виникають із певних матеріальних правовідносин, зокрема трудових [172, с. 75-124].

Як бачимо, у провідних державах світу існує тенденція щодо спеціалізації судів. Даний підхід, безумовно, сприяє високому коефіцієнту ефективності при розгляді тих чи інших судових справ. З огляду на викладене, ми вважаємо, що необхідно створити суди із соціальних питань, які розглядатимуть, зокрема, спори з приводу трудових прав чи інтересів працівників. Спеціалізація таких судів забезпечить підвищення якості й повноти судових розглядів.

Ми вважаємо, що запровадження судів із соціальних питань забезпечить спеціалізацію у сфері суспільних правовідносин, які знаходитимуть свій вияв як у звуженій людській діяльності, обмеженні функціональних параметрів, так і в концентрації, мобілізації зусиль у чітко визначеному напрямі, що в сукупності дозволить швидко, якісно і з найменшими витратами вирішувати поставлені питання. При цьому зазначимо, що витоками правової спеціалізації є суспільний розподіл праці, реально легітимована диференціація владних структур, національно-державна суверенізація. Її метою є якомога повне й точне охоплення різноманітних особливостей, новизни і динаміки соціальних перетворень, відображення якісного стану реформ.

На нашу думку, існування системи принципів судового захисту трудових прав працівників є повноцінним лише за умови наявності в інституті захисту трудових прав працівників також самозахисту останніх. Правовою основою самозахисту є положення ст. 55 Конституції України, в якій передбачено право громадян захищати свої права й свободи від порушень і протиправних посягань будь-якими не забороненими законом засобами. Із цієї конституційної норми випливає, що особа має право вибору форм самозахисту. При цьому встановлені лише обмеження, що ці форми не повинні суперечити закону. Підставою застосування самозахисту є порушення з боку роботодавця трудових прав і законних інтересів працівника. Як зазначається в науковій літературі, Основний Закон держави визнає невід'ємним право кожної людини захищати свої права власними діями за умови, що спосіб самозахисту не може бути використаний лише у випадку його заборони законом [9, с. 106].

Сьогодні ринкова економіка створює принципово нові стосунки між роботодавцями та працівниками, а також вимагає напрацювання відповідних взаємовідносин в умовах існування різних форм власності. Тому наразі розробка й створення інституту захисту трудових прав працівників є, як ніколи, актуальною. Необхідність посилення гнучкого підходу до державно-правового регулювання трудових відносин розглядається в зарубіжній літературі як імператив, викликаний об'єктивними потребами розвинутої економіки. Деякі автори висловлюють думки про те, що від спроможності сучасного трудового права придбати необхідну гнучкість в значній мірі залежить його життєздатність як необхідного та важливого для суспільства соціального інституту.

Ми вважаємо, що наступною серйозною проблемою сучасного стану принципів судового захисту трудових прав працівників є відсутність чіткого законодавчого механізму реалізації декларованих та закріплених трудових прав працівників. Іншими словами, ряд принципів є мертвими в юридичному полі.

Звертаємо увагу на те, що саме по собі визнання пріоритету прав і свобод ще не свідчить про реальність їх реалізації. Держава повинна не тільки

декларувати трудові права, а й створювати відповідний правовий механізм реалізації та захисту порушених прав. Службові особи, що представляють по суті державні повноваження, зобов'язані чітко виконувати положення Конституції та законів України, не перешкоджати громадянину оскаржити в суді рішення, дії або бездіяльність органів державної влади, місцевого самоврядування, власника або уповноваженого ним органу. Особливо це стосується захисту трудових прав працівників в умовах формування ринкових відносин.

Підтвердженням існування широкого спектра думок учених на проблему захисту прав людини в сфері праці є те, що під нею розуміють як захист від порушень прав та свобод, так і «механізм реалізації прав особи», що включає юридичне закріплення всіх видів гарантій прав, свобод та інтересів; широку систему охорони і захисту державою, іншими суб'єктами прав громадян, забезпечення їх реального використання, боротьби із різного роду порушеннями; розвиток суспільно-політичної активності громадян, свідомого ставлення до використання прав, свобод та законних інтересів, наявність державного та громадського контролю, спрямованих на захист прав і свобод; знання громадянами своїх прав, свобод та обов'язків і вміння правильно ними користуватися.

У процесі систематизації трудового законодавства України потрібно особливо звернути увагу на створення та закріплення інституту захисту трудових прав працівників. Тобто, трудове право разом із забезпеченням охорони праці повинне бути гарантом здійснення широкого комплексу соціально-економічних прав і свобод, яким наділена людина-працівник (учасник процесу праці).

З огляду на викладене, відзначимо, що негативними тенденціями в сфері захисту трудових прав працівників є недотримання принципу справедливості, ототожнення принципу верховенства права та принципу законності, нівелювання принципу незалежності суддів, порушення принципу компетентності суду. Варто також зазначити, що порівняно на високому рівні

дотримуються організаційні принципи судового захисту трудових прав працівників.

Принципи судового захисту трудових прав працівників є пріоритетними як у системі трудового права України, яке включає власне право, юридичну практику й панівну правову ідеологію, так і в органічній складовій правовій системи. Найбільшою мірою механізм захисту трудових прав працівників реалізовано в нормах трудового права (зокрема, це прояв охоронної, соціальної функцій) і права соціального забезпечення (де йдеться про соціальну та інші функції соціального спрямування; вживаються споріднені за природою терміни – «соціальний захист», «соціальна та правова захищеність», «соціально-правовий захист»).

Аналіз наявних принципів судового захисту трудових прав працівників дає можливість зробити висновок, що в трудовому законодавстві відсутні гарантії реалізації, насамперед, трудових прав працівників, а також в повному обсязі принципів судового захисту. Так, трудові права працівників повинні забезпечуватися гарантіями, під якими слід розуміти систему соціально-економічних, політичних, моральних, юридичних, організаційних передумов, умов, засобів та способів, що створюють рівні умови особі для здійснення нею своїх прав, свобод та інтересів.

Саме по собі існування принципів судового захисту повинне супроводжуватися наявністю чіткого юридичного механізму реалізації трудових прав. Ми вважаємо, що потрібно розробити, по-перше, юридичний механізм реалізації принципів судового захисту трудових прав працівників і, по-друге, систему гарантій забезпечення принципів судового захисту трудових прав працівників. У протилежному випадку, наявність передбачених законодавством трудових прав і одночасна відсутність механізму їх реалізації робить ці норми декларативними або, як іноді прийнято називати, «мертвими» в правовому полі.

На сьогодні інститут судового захисту трудових прав працівників є законодавчо не розробленим. З огляду на це, при прийнятті Трудового кодексу

пропонуємо в окремому розділі передбачити, по-перше, систему принципів судового захисту трудових прав працівників, по-друге, юридичний механізм їх реалізації, по-третє, гарантії забезпечення даних принципів. Тільки законодавчо прописаний алгоритм реалізації конкретних трудових прав, а також принципів судового захисту трудових прав працівників дозволить досягти реального дотримання конкретних норм, а не їх декларативного закріплення.

Висновки до розділу 2

Дослідження системи принципів судового захисту трудових прав працівників дозволило зробити нижченаведені висновки.

1. Принципи судового захисту трудових прав працівників – це основоположні положення системи трудового права, які визначають єдність правового регулювання в сфері гарантування державою можливості працівників звернутися з використанням будь-яких процесуальних і матеріальних засобів, способів захисту своїх невизнаних, порушених та/або оспорюваних трудових прав у законній формі до суду з метою визнання, відновлення, припинення порушення, примусове виконання обов'язків, зміну чи припинення правовідносин, відшкодування збитків, моральної шкоди, визнання незаконними рішень, дій або бездіяльності, визнання трудового договору (контракту), колективного договору недійсним чи вчинення інших дій з метою задоволення конкретної матеріально-правової вимоги.

2. В основі юридичного механізму захисту трудових прав працівників лежать принципи судового захисту трудових прав працівників. Вони є відображенням об'єктивно існуючих відносин між працівниками та роботодавцем із притаманними їм інтересами, протиріччями, компромісами, потребами та зумовленими закономірностями розвитку суспільства.

3. Практичне значення принципів судового захисту трудових прав працівників проявляється, по-перше, в тому, що вони є реальними та дієвими

регуляторами поведінки людей, які добре засвоюють загальні вимоги права, не завжди знаючи конкретні норми права; по-друге, у нормотворчій діяльності законодавця, оскільки у системі права принципи й норми нерозривно пов'язані.

4. Основна роль принципів судового захисту трудових прав працівників полягає в його регулятивному характері, тобто зафіксовані у праві принципи набувають значення загальних правил поведінки, які мають загальнообов'язковий державно-владний характер.

5. Система принципів судового захисту трудових прав працівників – це структурно узгоджені та взаємопов'язані базові положення організації судової влади при вирішенні спорів у сфері захисту трудових прав працівників, які по своїй сутності є основоположними підвалинами інституту судового захисту трудових прав працівників і визначають єдність правового регулювання у відповідній сфері.

6. Систему принципів судового захисту трудових прав працівників складають два блоки принципів: 1) основоположні та 2) організаційні. Поряд з указаними принципами існують також процедурні (процесуальні), які визначають процесуальний порядок діяльності суду.

7. До основоположних принципів судового захисту трудових прав працівників віднесено: справедливість, верховенство права, законність, самостійність, незалежність, повноту.

Організаційні включають: доступність правосуддя; компетентність суду; права особи на перегляд судового рішення, винесеного в її справі.

8. Станом на сьогодні негативними тенденціями в сфері захисту трудових прав працівників є недотримання принципу справедливості, ототожнення принципу верховенства права та принципу законності, нівелювання принципу незалежності суддів, порушення принципу компетентності суду.

9. Наразі інститут судового захисту трудових прав працівників є законодавчо не розробленим. З огляду на це, при прийнятті Трудового кодексу пропонуємо створити окремий розділ під назвою «Судовий захист трудових

прав працівників», в якому закріпити систему принципів судового захисту трудових прав працівників, а також юридичний механізм їх реалізації.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ СУБ'ЄКТІВ СУДОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

3.1 Правова природа суб'єктів судового захисту трудових прав працівників

Право на судовий захист, його процесуальні гарантії, правовий статус суб'єктів судового захисту трудових прав працівників виступають головним фактором у забезпеченні ефективності судочинства. Між названими поняттями існує взаємозв'язок – суб'єкти судового захисту спрямовують свою діяльність на реалізацію права на судовий захист, виконання завдань судочинства.

Наразі в українському суспільстві спостерігається негативна тенденція до масового порушення прав працівників, зловживання роботодавцями своїм правом прийому на роботу, тому актуальним постає питання судового захисту трудових прав суб'єктами, які уповноважені правовими актами на здійснення відповідних повноважень захисту. Особливо гострою є потреба вдосконалення трудової юстиції в Україні як одного зі спеціалізованих суб'єктів судового захисту трудових прав працівників, на чому акцентувало свою увагу багато науковців у сфері трудового й цивільного процесуального права.

Законодавець, здійснюючи реформування трудового матеріального законодавства передбачив заходи судового захисту для працівника і вказав на суб'єктів, до яких він міг би звернутися за таким захистом, але практика регулювання трудових правовідносин зумовлює необхідність виділення саме цих суб'єктів в окрему групу від інших суб'єктів судового захисту цивільних прав особи.

Розвиток ринкових відносин призводить до виникнення нових суспільних відносин, а разом із ними – і нових учасників таких відносин. Трудове право протягом багатьох років модернізувалося і в результаті було об'єднано у певні

комплекси й структури, які прямо чи опосередковано регулюють діяльність суб'єктів судового захисту трудових прав працівників. З метою проведення подальшого комплексного наукового дослідження в цій частині розглянемо поняття «суб'єкти судового захисту трудових прав працівників», виокремимо їх сутнісні юридично значущі ознаки та охарактеризуємо види відповідно до чинного законодавства та практики трудових правовідносин.

У тлумачному словнику української мови під поняттям «суб'єкт» визначено: 1) особу, групу осіб, організацію і т. ін., яким належить активна роль у певному процесі, акті; 2) особу або організацію як носія певних прав та обов'язків; 3) людину, особу; 4) учасника відносин, який наділений правами та обов'язками [64, с. 814], а ось з поняттям «правова природа» в розумінні теорії права виникають певні складнощі. Зокрема в юридичній літературі цей термін дуже часто вживається, але, на жаль, увага представників теорії держави і права обходить стороною цю правову категорію. З цього приводу виникає необхідність зазначити, що у своєму дисертаційному дослідженні ми будемо розуміти під правовою природою. Проаналізувавши значний комплекс джерел з порушеної проблеми, ми вважаємо, що правова природа – це належність до того чи іншого елемента системи права (норми, субінституту, інституту, підгалузі, галузі). Щоб розкрити поняття правової природи суб'єктів судового захисту трудових прав працівників, необхідно встановити: (1) поняття, дефініцію відповідної категорії; (2) правове регулювання; (3) видову й сутнісну характеристику елементів.

Тож перейдімо до визначення поняття суб'єкта судового захисту трудових прав працівників. Як випливає із вищевикладеного, суб'єкт означає завжди активного учасника якогось явища чи процесу, що наділений комплексом прав і обов'язків. О.Ф. Скакун зазначає, що для того, щоб стати учасниками правовідносин, суб'єкти права повинні пройти два етапи наділення юридичними властивостями: (1) здобути властивості суб'єктів права як потенційних суб'єктів правовідносин – вступити у загальні відносини правосуб'єктності з усіма іншими суб'єктами, що перебувають під

юрисдикцією даної держави – через відповідність певним правовим вимогам про правосуб'єктність; (2) знайти додаткові властивості юридичного характеру в конкретній юридично значущій ситуації – вступити у конкретні відносини правосуб'єктності [173, с. 536]. Втім такі узагальнені судження не дають повного уявлення про суб'єкта судового захисту трудових прав працівників і не відтворюють його специфічні ознаки.

З метою послідовності нашого дослідження ми розглядатимемо поняття, юридично значущі ознаки та види суб'єктів судового захисту як систему взаємопов'язаних елементів, що становлять правову природу суб'єктів судового захисту трудових прав працівників.

У науковій літературі звертається увага на внутрішнє протиріччя єдиного поняття суб'єкта судового захисту трудових прав працівників. На думку М.П. Стадника, це зумовлено кількома факторами: (1) зміною суб'єктного складу трудових правовідносин; (2) повільним реформуванням трудового законодавства; (3) корумпованістю державного апарату; (4) відсутністю ефективної судової системи; (5) правовим нігілізмом в усіх сферах [174, с. 182]. Це свідчить про те, що поняття «суб'єкт судового захисту трудових прав працівників» слід розглядати як збірне і таке, що носить комплексний характер, відображає особливості трудового юрисдикційного процесу та спрямоване на регулювання як правового статусу суб'єктів звернення до суду за захистом трудових прав, так і суб'єктів розгляду й вирішення відповідного трудового спору в суді.

Суб'єкти судового захисту трудових прав працівників досить різноманітні, й тому, на нашу думку, дослідження їх правової природи повинно прив'язуватися до кожного окремого повноваження цих учасників правовідносин. У нашому комплексному дослідженні ми будемо розглядати суб'єктів судового захисту трудових прав саме як учасників трудових юрисдикційних правовідносин. Ці правовідносини, як вважає В.І. Короленко, мають певні особливості, що можна пояснити застарілістю основних засад їх правового регулювання, на яких будувався ще радянський кодифікований акт

та які залишаються чинними й нині [175, с. 53]. Тому очевидним є необхідність передбачити певні особливості як суб'єктного складу, так і процесуальної форми вирішення трудових спорів.

Слід у даному контексті звернути увагу на позицію В.В. Лазора, який указує, що в сучасних умовах демократичного розвитку української держави для вирішення індивідуальних трудових спорів, крім юрисдикційного органу, що діє безпосередньо на виробництві – комісії з трудових спорів, єдиним органом, який уповноважений вирішувати індивідуальні трудові спори й конфлікти, повинен бути суд. Тому він, по суті, є єдиним суб'єктом судового захисту трудових прав працівників, адже більше ніякий орган, окрім суду, не уповноважений здійснювати судовий захист взагалі, що включає всю сукупність заходів попередження порушення суб'єктивних трудових прав і примусового їх поновлення, якщо вони порушені [176, с. 107]. Ми не погоджуємося з такою позицією, бо суб'єктом захисту може бути як працівник, так і його представник, професійна спілка, відповідно до Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» [177] та органи державного нагляду, контролю, що фактично можуть виступати на захист прав працівника. Тобто, вважаємо, що поняття «суб'єкт судового захисту трудових прав працівників» при такому буквальному тлумаченні однозначно звужується. Крім цього, ч. 2 ст. 1 КЗпП вказує на всебічну охорону й захист трудових прав працівників, що, на наше переконання, охоплює і судовий захист іншими, окрім суду, суб'єктами трудових прав працівника. Зокрема, Г. Кельзен з цього приводу зазначає, що монополія на правовий примус з боку державних інститутів не повинна позбавляти можливості громадян самостійно захищатися, наприклад, від насильства [178, с. 49, 50].

Трудова процесуальна правосуб'єктність професійних спілок та інших представників повинна, ми вважаємо, ґрунтуватися на ідеї про можливість окремого існування трудової процесуальної правоздатності та дієздатності працівника. У трудових процесуальних правовідносинах особиста участь буває необов'язковою, але в окремих випадках законодавець безпосередньо

зобов'язує обрати представників (наприклад, до примирної комісії) . Закон не забороняє працівникові і в дисциплінарному процесі у разі проведення службової перевірки доручити захист його інтересів представнику.

Державні органи, учасники трудового процесу, наділяються законом повноваженнями, що становлять їх компетенцію, тобто повноваженнями, які перебувають у сфері трудових та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин. У цьому сенсі їх можна розглядати в якості суб'єктів трудового процесуального права: трудова процесуальна правосуб'єктність для захисту трудових прав працівника прямо впливає з їх компетенції (контроль і нагляд, розслідування нещасних випадків, розгляд і вирішення справи та ін.) [179, с. 53].

Ми вважаємо, що визначення поняття «суб'єкт судового захисту трудових прав працівників», яке побічно аналізувалося у дисертаційному дослідженні І.В. Дашутіна, не знайшло своєї подальшої конкретизації в наукових доробках, у ньому недостатньо положень загальної теорії права. Необхідно, перш за все, проаналізувати специфічну правосуб'єктність учасників трудових юрисдикційних правовідносин, які мають повноваження на здійснення судового захисту трудових прав працівників, що гарантованого ст. 55 Конституції України.

Пропонуємо визначити правосуб'єктність учасників досліджуваних правовідносин як спеціальну, з огляду на наступні аргументи. По-перше, для участі у суді особи повинні бути наділені певним статусом (суддя ним може бути наділений у силу Закону України «Про судоустрій і статус суддів», адвокат – «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» [180], професійні спілки – Закону «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності», працівник – Кодексу законів про працю та, відповідно, й інші суб'єкти). По-друге, такий статус обумовлюється завжди обмеженими повноваженнями із захисту, оскільки існують певні законодавчі процесуальні положення, які регламентують здійснення судочинства у трудових спорах. По-третє, така правосуб'єктність обумовлюється наявністю правоздатності, дієздатності й

деліктоздатності таких осіб. Так, правоздатність фізичної особи, за загальним правилом, виникає з народження й припиняється зі смертю, а юридичної – з дня її державної реєстрації – до її припинення [181, с. 74]. Це ж правило, але в його диференційованому вигляді, враховуючи принцип єдності й диференціації трудового права, поширюється й на суб'єктів судового захисту трудових прав працівників. Зокрема, якщо на захист трудових прав працівника в судовому засіданні виступає профспілка в особі уповноважених осіб, то її правоздатність виникає разом із дієздатністю під час повідомлення про створення (так звана, «повідомна реєстрація»). Дієздатність суб'єктів судового захисту дещо специфічна, оскільки залежить від сукупності прав і обов'язків, які складають зміст трудових правовідносин працівника. Так, якщо працівник уклав при прийнятті на роботу договір про повну матеріальну відповідальність, відповідно до чинного законодавства, то адвокат, який, згідно з довіреністю, наділений повноваженнями представляти працівника у даній категорії справ, очевидно, зобов'язаний враховувати такий стан відносин між роботодавцем та його клієнтом. Однак, якщо йдеться про трудову процесуальну правоздатність і дієздатність, то щодо суб'єктів судового захисту трудових прав існують певні особливості. Так, в процесі реалізації громадянами свого права на працю на конкретному підприємстві, в установі, організації вони стають суб'єктами трудових процесуальних правовідносин. Одночасно з реалізацією права на працю в конкретних трудових правовідносинах такі громадяни включаються в штатний розпис даного підприємства й виступають суб'єктами відповідних трудових процесуальних правовідносин. З цього моменту вони й наділяються трудовою процесуальною правоздатністю й дієздатністю.

Якщо звернутися до характеристики деліктоздатності досліджуваних суб'єктів, то можна побачити, що стосовно реалізації відповідних правових приписів теж наявні певні особливості. Зокрема, у таких суб'єктів можливе притягнення до відповідальності у зв'язку з неналежним, невідповідним і нездійсненим захистом трудових прав працівника. Ініціювання притягнення до

такої відповідальності можливе як окремими зацікавленими учасниками правовідносин, так і уповноваженими органами або їх посадовими особами.

Що ж до поняття «суб'єкт судового захисту трудових прав працівників», то можемо його визначити як учасника трудових юрисдикційних правовідносин, який наділений сукупністю прав та обов'язків представляти трудові права працівника в суді, здійснювати їх захист відповідно до повноважень, покладених на нього законом або договором з метою попередження порушення, поновлення, визнання й припинення порушення трудових прав.

Таке визначення розкриває поняття «суб'єкт судового захисту» лише у широкому значенні. Щодо вузького, то воно для кожного з видів відповідних учасників правовідносин різне й залежить від конкретного обсягу правосуб'єктності, яким наділені ці учасники.

Розглянемо ознаки, які властиві суб'єктам судового захисту трудових прав працівників. Першою з них вказує, що такі суб'єкти є учасниками трудових юрисдикційних правовідносин (в юридичній літературі вони також називаються трудовими процесуальними правовідносинами [182, с. 135]). Як і будь-які інші правовідносини, існування трудових процесуальних правовідносин можливе лише за наявності не менше 2-х суб'єктів, які володіють правами, наділені обов'язками й виступають як сторони цих правовідносин. Такими суб'єктами у трудових процесуальних правовідносинах завжди з одного боку виступають працівники, які реалізували своє право на працю в конкретних трудових правовідносинах на підприємствах різних форм власності. Постає питання ідентичності складу суб'єктів у трудових матеріальних і відповідних їм трудових процесуальних правовідносинах. Очевидно, що вони не завжди однакові, оскільки порушення трудових прав працівника, хоча й доволі часто відбувається у зв'язку з неправомірними діями або бездіяльністю роботодавця, але на захист прав працівника можуть вступати у трудові процесуальні правовідносини відповідна служба зайнятості, адвокат, професійна спілка або ж навіть трудовий колектив як об'єднання працівників.

Зокрема, в даному випадку можливе існування і так званого «колективного» суб'єкта судового захисту трудових прав працівників (у сфері вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), що регулюється окремим законодавчим актом). Це зумовлює необхідність (але не обов'язковість) проведення певних примирних процедур таким «колективним» суб'єктом.

Водночас потрібно враховувати й те, що положення колишнього трудового законодавства вимагали особливого підходу судових органів до вирішення трудових спорів: ще на стадії прийняття позовної заяви проводилися своєрідні примирні процедури (раніше обов'язковим був попередній розгляд справи у КТС, що суперечило принципу судового захисту прав осіб) і значною мірою дотримувався принцип соціального партнерства. Основний тягар доказування порушення правил трудового розпорядку покладался на адміністрацію організації, яка була зобов'язана обґрунтувати правомірність своїх дій по відношенню до працівника [183, с. 53].

На жаль, сьогодні подібна модель вирішення судами трудових спорів зустрічається досить рідко. У зв'язку з цим виникає необхідність у вдосконаленні правового статусу суб'єктів судового захисту трудових прав працівників щодо розгляду й вирішення трудових спорів, що б дозволяло найбільш ефективно застосовувати норми трудового права. Мова йде як про прийняття Трудового процесуального кодексу України, так і про приведення законодавства про судоустрій і статус суддів у цій частині у відповідність, оптимізацію судової практики.

Ще однією, не менш важливою, ознакою суб'єктів судового захисту трудових прав працівників є спрямованість їх діяльності на врегулювання трудового спору у відповідності до норм чинного законодавства. Ми вважаємо, що будь-який судовий захист, якщо він здійснюється уповноваженим суб'єктом, повинен здійснюватися в межах конкретних правових норм. Зазначимо, що в якості самостійної галузі трудове право сформувалося як сукупність норм, покликаних забезпечити захист працівників від самовільних дій роботодавця. З цієї причини до числа уповноважених суб'єктів щодо

судового захисту трудових прав відносяться не тільки юрисдикційні органи, а й представники працівників, а також безпосередньо працівники, які можуть здійснювати самозахист своїх прав. Тому захист трудових прав працівників має додаткові, порівняно з іншими правами і свободами, способи відновлення порушеного права й законного інтересу. Однак поруч з таким положенням ставляться під сумнів правові межі дій працівника, який найчастіше не ознайомлений зі станом законодавства в цій частині. Суб'єкти захисту повинні чітко уявляти, які процесуальні засоби можуть ними використовуватися в кожному конкретному випадку, а без бачення системи таких засобів неможливо оцінити ефективність дії тієї чи іншої норми права, оскільки немає впевненості в тому, що при порушенні прав, свобод та інтересів людини та громадянина буде забезпечено їх повне поновлення [183, с. 57].

Ще однією ознакою суб'єктів судового захисту трудових прав працівників, яка може мати дискусійний характер, є обов'язкова пряма чи опосередкована участь владного суб'єкта при виникненні відносин судового захисту. З одного боку, це завжди суд, а з іншого, – можлива й участь служби зайнятості, прокурора, органів державного нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства та іншими органами. Л.І. Лазор вказує, що трудове процесуальне право, так само як і цивільне процесуальне право, визначає серед обов'язкових суб'єктів протилежні сторони й юрисдикційний орган, який веде процес. Але саме тут, в суб'єктному складі, спостерігаються й істотні відмінності цих двох галузей. Цивільний процес в якості юрисдикційних органів визначає лише судові інстанції. А в трудовому процесуальному праві суд не є єдиним юрисдикційним органом з розгляду трудових спорів. Юрисдикційними органами у трудовому процесуальному праві виступають також комісія по трудових спорах, примирна комісія, трудовий арбітраж [184, с. 3, 4].

Таким чином, можна переглянути приватність трудового права взагалі як галузі права, оскільки у зв'язку зі вступом публічних суб'єктів у відносини судового захисту трудових прав працівників залишається відкритим питання

про виникнення публічного, охоронюваного законом інтересу держави у таких правовідносинах трудового спору.

Наступною ознакою суб'єктів судового захисту трудових прав працівників є неоднорідність їх правової природи та велика різноманітність. Працівник, якщо його право порушене, може звернутися за захистом до суду як самостійно, так і залучити представника (адвоката або іншу особу, яка має знання в галузі права) на підставі довіреності, звернутися до професійної спілки, прокуратури (в порядку загального нагляду за дотриманням законодавства), до служби зайнятості, органів нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю тощо.

При цьому, на нашу думку, необхідно враховувати можливість здійснення одним і тим же органом в одних випадках основних, в інших – (а) допоміжних функцій, про що ми детально розглянемо в наступному підрозділі; (б) складну внутрішню структуру деяких суб'єктів (наприклад, спеціалізацію судів та суддів); (в) можливість прояву обов'язкової ініціативи з боку органів та осіб, які не перебувають у трудових відносинах; (г) особливий режим правового регулювання суспільних відносин з вирішення трудових спорів; (г) на різних етапах судового захисту трудових прав працівників можлива взаємодія різних органів, які беруть участь у формуванні позиції захисту працівника у конкретній справі, що виникла із трудових правовідносин.

Ще однією ознакою суб'єктів судового захисту трудових прав працівників є особливе правове регулювання їх статусу, яке, на нашу думку, носить подвійний характер. З одного боку, статус цих учасників правовідносин регулюється загальними (Конституцією України) і окремими законодавчими актами (наприклад, уже згадуваний нами Закон України «Про судоустрій і статус суддів» регулює правовий статус суддів та ін.), що носять комплексний характер, а з іншого, – підпадає під дію норм, що передбачені в спеціальному трудовому законодавстві (КЗпП, законах України «Про оплату праці», «Про охорону праці» [185] та ін.). Таке подвійне регулювання може призвести до виникнення темпоральних колізій у праві, які виникають унаслідок прийняття в

різний час з одного й того ж питання двох чи більше норм права [186, с. 53]. Прикладом такої темпоральної колізії було існування поряд із Конституцією у Кодексі законів про працю норми про те, що перед зверненням до суду за захистом своїх трудових прав особа була зобов'язана звернутися із відповідною заявою до КТС. Згодом ця норма була виключена із Кодексу, наразі це питання вирішується на підставі ст. 55 Конституції.

Крім цього, важливо зазначити, що наступною ознакою права на судовий захист є наявність у всіх досліджуваних суб'єктів судового захисту єдиної мети – поновлення порушених, невизнаних, оспорюваних прав, свобод та інтересів працівника. У зв'язку з цим, завдання, яке закріплене у ст. 1 ЦПК України, має координаційне значення.

Розглянемо детальніше види суб'єктів судового захисту трудових прав працівників, характеристика яких також включається в досліджувану правову природу учасників трудових процесуальних (юрисдикційних) правовідносин. Так, І.В. Лагутіна у своєму дисертаційному дослідженні, по суті, не дає класифікації суб'єктам судового захисту трудових прав працівників, однак розглядає діяльність національних судів (особливою роллю вона наділяє Конституційний Суд України) і Європейського суду з прав людини як судовий захист трудових прав в цілому [9, с. 10]. Водночас органи державного нагляду і контролю визначаються як інша форма юрисдикційного захисту трудових прав [9, с. 10, 11], хоча, з огляду правосуб'єктності, однозначно вони можуть виступати в суді на захист прав працівника, якщо будуть надавати докази (наприклад, акти проведення перевірок на підприємствах, установах організаціях, що доводять невинність працівника або вину роботодавця).

Оскільки в юридичній літературі лише побіжно висвітлено класифікацію суб'єктів захисту трудових прав, ми вважаємо за доцільне надати свою власну класифікацію суб'єктів судового захисту трудових прав. На нашу думку, за правовим статусом таких осіб це є:

- 1) суд (суди загальної юрисдикції і Конституційний Суд України, Європейський суд з прав людини);

2) представник працівника (адвокат, інша особа, яка уповноважена на представництво інтересів працівника й діє від його імені);

3) професійна спілка (яка також представляє інтереси працівника, втім має специфічний статус об'єднання працівників і тому, як колективний суб'єкт, повинна бути визначена окремо в класифікації);

4) органи державного нагляду і контролю (можуть бути залучені у справі як треті особи);

5) прокурор (у порядку загального нагляду за дотриманням законодавства у сфері реалізації права на працю);

6) інші органи та посадові особи, яким у силу закону притаманна функція захисту трудових прав працівників.

Дискусійним є питання щодо приналежності до суб'єктів судового захисту трудових прав працівників роботодавця, адже найчастіше саме він є основним порушником трудових прав працівника, і в юридичній літературі його особа аналізується доволі однобоко. Проте ми вважаємо, що він може бути суб'єктом судового захисту трудових прав, зважаючи на деякі особливості. По-перше, існують ситуації, коли порушення трудових прав здійснює не сам роботодавець як власник підприємства, установи, організації, а його уповноважена особа. Наприклад, власник передав кошти для виплати заробітної плати уповноваженій особі, а остання, у свою чергу, ці кошти не виплатила, але відобразила у бухгалтерській документації протилежне. У даному випадку має місце порушення конкретного трудового права працівника – права на оплату його праці, але вина у порушенні такого права не роботодавця, а уповноваженої особи. Таким чином, у судовий процес роботодавець може залучатися на стороні працівника. Тому з урахуванням викладеного вище, до класифікації суб'єктів судового захисту трудових прав працівників слід додати й роботодавця.

Водночас таких суб'єктів можна класифікувати і за іншим критерієм – критерієм правомочності, що здійснює той чи інший суб'єкт судового захисту трудових прав працівника у відповідних трудових процесуальних

правовідносинах. Таким чином, можна здійснити поділ суб'єктів судового захисту трудових прав працівників на:

1) суб'єкти звернення до суду (працівник, профспілка, прокурор, адвокат та ін.);

2) суб'єкт-учасник судового розгляду (суд, сторони, треті особи, учасники, які сприяють здійсненню правосуддя);

3) суб'єкт оскарження судового рішення (прокурор, сторони, зацікавлені особи, питання про права й обов'язки яких вирішив суд);

4) суб'єкт виконання рішення (протилежна сторона – роботодавець або інша особа, яка порушила трудові права працівника, Державна виконавча служба).

За критерієм множинності суб'єктів судового захисту трудових прав працівників пропонуємо класифікувати на індивідуальні й колективні. Індивідуальні можуть реалізовувати право на судовий захист в індивідуальному порядку, від свого імені (самозахист трудових прав самим працівником). Навіть у випадках процесуальної співучасті право належить кожному індивіду, однак реалізують його вони спільно. До індивідуальних суб'єктів можна віднести будь-яку фізичну особу-громадянина, іноземного громадянина, апатрида, що має статус працівника. До колективних суб'єктів – юридичних осіб (громадські об'єднання, політичні партії, релігійні об'єднання, комерційні й некомерційні організації, професійні спілки та ін.), а також роботодавця як колективного суб'єкта, якщо він таким є. У колективних суб'єктів право належить певному колективу людей, і кожен індивід, що входить до число даного колективу, не може його реалізувати від свого імені, а реалізовує від імені колективу. Необхідно також відзначити, що в теорії права більшість з перерахованих об'єднань являють собою самостійні індивідуальні суб'єкти права [187, с. 118].

Однак можна, на наш погляд, з достатнім ступенем умовності сказати, що з позиції трудового права, його природи, у колективу (об'єднання) з'являється право на судовий захист працівників як похідне від конституційного права на судовий захист, що належить людині. Це зумовлено, зокрема, спільною

взаємодією конституційного права на судовий захист особистості з іншими конституційними правами, що належать людині та громадянинові, наприклад, правом на об'єднання, на працю, на здійснення підприємницької діяльності, не забороненої законом та ін.

Посилаючись на правову природу певного явища, предмета й процесу, вчені-правники завжди хотіли визначити галузеву приналежність відповідних досліджуваних понять і категорій. Тому варто звернути увагу й на галузеву приналежність правових норм, що регулюють статус суб'єктів судового захисту трудових прав працівників. З огляду на необхідність урахування трудових матеріально-правових відносин при вирішенні спорів, що із них випливають, у правовій доктрині постало питання формування нової галузі права – трудового процесуального права. О. Заржицький та О. Литвин зазначають, що трудові правовідносини мають суттєві відмінності від інших відносин, які є предметом цивільного й адміністративного права. Йдеться про поєднання імперативного, договірного та рекомендаційного, а також централізованого та локального способів регулювання трудових правовідносин. Держава, яка заінтересована у збереженні та відтворенні продуктивних сил, повинна встановити достатньо жорсткі правила поведінки суб'єктів трудового права – як роботодавців, так і працівників, формуючи загальноприйнятний баланс між сторонами трудових правовідносин [188, с. 55]. Формування трудової юстиції могло б, на нашу думку, вирішити всі ці питання. Взагалі ж активізація суб'єктів судового захисту трудових прав працівників призвела до активізації процедурно-процесуальної регламентації у сфері трудового права й дає підстави вважати, що велика кількість норм, що стосуються правового регулювання в галузі трудового права, свідчить про тенденцію до виділення трудового процесуального права в самостійне інституційне, нормативне утворення в рамках трудового права, яке виділяється з великої кількості матеріальних норм. Необхідність у даному контексті прийняття Трудового процесуального кодексу зумовлена, перш за все, особливим суб'єктним складом як трудових правовідносин, так і відносин із судового захисту трудових прав працівників як

найменш захищеної сторони трудових правовідносин. Одним з концептуальних положень Трудового процесуального кодексу в даному аспекті повинна бути сфера його дії. Вона має охоплювати всі процесуальні (юрисдикційні) відносини, що складаються в ході розгляду індивідуальних і колективних трудових спорів [189, с. 91, 92]. Цікаво, що й інші вчені зі свого боку зазначають, що специфіка суб'єктного складу судового захисту трудових прав працівників є одним із провідних факторів прийняття Трудового процесуального кодексу України, який би містив спеціальні норми щодо їх правового статусу, компетенції й особливого порядку притягнення до відповідальності. Так, Р. Скіпенко називає серед таких факторів: (а) ускладнення в період побудови правової держави, взаємодії між різними ланками державного та суспільного механізму вирішення трудових спорів; (б) значне зростання матеріально-правової бази юридичного регулювання на основі суцільного оновлення чинного законодавства, його систематизація та кодифікація, що об'єктивно супроводжуються збільшенням кількості, посиленням ролі процесуальних норм у галузі захисту трудових прав працівників; (в) загальну тенденцію до посилення правового захисту суб'єктивних трудових прав працівників. Поза сферою дії цивільного процесуального права знаходиться порядок вирішення колективних трудових спорів, оскільки вони не входять до компетенції судів загальної юрисдикції [190, с. 42, 43].

Не можемо повністю погодитись із останньою тезою у зв'язку з тим же особливим статусом суб'єктів судового захисту трудових прав працівників. В окремих випадках вирішення колективних трудових спорів покладається саме на загальні суди. Однак особливості розгляду таких справ у ЦПК не виписані, так само й не виписані повноваження суду як суб'єкта судового захисту сторони, трудові права якої порушено (у нашому випадку працівника). Існуюча судова практика свідчить про необхідність удосконалення регламентації саме цих процесуальних відносин і норм щодо правового статусу суб'єктів судового захисту трудових прав працівників.

На думку С. Лозового, з якою ми погоджуємося, саме Трудовий процесуальний кодекс України повинен містити загальні норми, призначені впорядковувати організаційні, процедурні та процесуальні моменти судового порядку захисту трудових прав працівників, суб'єктів такого захисту, захисту прав роботодавця. У Кодексі мають бути відображені загальні процесуальні норми, що містяться в чинному КЗпП України, а також норми, закріплені в законах та підзаконних нормативно-правових актах, покликаних регулювати трудові та тісно пов'язані з ними відносини. Також він пропонує й обґрунтовує авторську структуру Трудового процесуального кодексу України, де окремо визначені повноваження суб'єктів трудових процесуальних правовідносин, у тому числі, і суб'єктів судового захисту трудових прав працівників [191, с. 180, 181]. У той же час, учений стверджує, що на сучасному етапі (враховуючи стан судової системи та наявні проблеми здійснення правосуддя) прийняття Трудового процесуального кодексу України передчасне, та наголошує на необхідності створення спеціалізованих палат із розгляду трудових спорів у судах [191, с. 181].

Н. Плахотіна, у свою чергу, також вважає, що завдяки особливому суб'єктному складу судового захисту трудових прав (як працівників, так і роботодавців) є підстави для визначення самостійного предмета регулювання й виокремлення трудових процесуальних правовідносин. Як зазначає вчена, існує велика кількість законів і підзаконних нормативно-правових актів, що регулюють відносини з вирішення трудових спорів і конфліктів. Подібна роз'єднаність норм, що регулюють достатньо автономну групу суспільних відносин, істотно ускладнює їх застосування на практиці по регулюванню повноважень суб'єктів судового захисту трудових прав [192, с. 16]. У зв'язку з цим, ученими-правознавцями все частіше обговорюється досить актуальна проблема формування збалансованої системи правових норм, що регулюють відносини у сфері реалізації своїх повноважень суб'єктами судового захисту трудових прав працівників.

Крім цього, одним із нагальних питань є віднесення до суб'єктів судового захисту трудових прав працівників медіатора. Це питання досить проблемне з огляду на відсутність в Україні Закону «Про медіацію», який би врегулював статус цього суб'єкта. Складність залучення такого суб'єкта на сторону працівника полягає в тому, що він від самого початку здійснення посередницької діяльності у відносинах між працівником і роботодавцем повинен бути незалежним. Одночасно основною метою його діяльності повинне бути примирення сторін, а не судовий захист працівника. Крім цього, діяльність медіатора не може бути віднесена до діяльності, здійснюваної на підставі договору про надання послуг, оскільки такий договір між медіатором і сторонами не укладається, а його діяльність не є підприємницькою (комерційною). Також особа, яка здійснює функції медіатора, не укладає трудовий договір, не має роботодавця, внаслідок чого не може бути віднесена до категорії осіб, які виконують трудові функції за трудовим договором (контрактом) і, відповідно, беруть участь у трудових правовідносинах загалом чи навіть у тих, які існують між працівником і роботодавцем, які він зобов'язується примирити. Також важливо брати до уваги те, що метою діяльності медіатора (на відміну від адвоката) не є ні відстоювання або захист інтересів однієї із сторін спору, ні оцінка правильності їх правових позицій, ні винесення рішення за підсумками розгляду спору. Мета роботи медіатора – не надання юридичної допомоги будь-якій зі сторін, а сприяння обом сторонам трудового договору, іншим учасникам трудових правовідносин, які самостійно виробляють взаємоприйнятне рішення щодо спору.

Важливо також те, що суб'єктом судового захисту трудових прав може бути не тільки працівник, а й особа, яка в силу припинення трудових правовідносин не є працівником на момент звернення до суду. У цій роботі ми використовуємо поняття обох осіб під єдиним терміном «працівник» і обох їх розуміємо під суб'єктами судового захисту трудових прав.

Зазначимо в цьому контексті, що трудовий спір ніколи не виникає відразу. Динаміка його розвитку починається з дії (або бездіяльності)

зобов'язаного суб'єкта трудового права щодо застосування норми трудового законодавства. Другим шаблоном у цій динаміці є різна оцінка сторонами зазначеної дії (або бездіяльності). Дії можуть бути правомірними (так вважає одна сторона) і неправомірними, тобто трудовим правопорушенням (так вважає інша). Третій шабелю – спроба сторін урегулювати спір самим при безпосередніх переговорах, коли виникають розбіжності. Якщо ж здійснення цієї процедури не вдається, то розбіжності переносяться в юрисдикційний орган, і виникає трудовий спір. Важливо правильно визначити по конкретному виду спору, який орган або уповноважену особу потрібно залучати при здійсненні судового захисту трудових прав працівника.

Зазначимо, що для судового захисту трудових прав трудових колективів і працівників підприємств, установ та організацій, незалежно від форми власності, велике значення мають правова підготовка працівника, знання ним своїх порушених трудових прав, а також правильне оформлення юридичних документів і використання всіх правових можливостей захисту своїх прав, передбачених чинним трудовим законодавством.

Цікаво, що однією із прогалин чинного трудового законодавства є те, що в КЗпП не передбачено таку категорію спорів, як неправомірні дії роботодавця по обробці й збереженню персональних даних. У цьому випадку суб'єкти судового захисту трудових прав працівника фактично безсилі: не існує категорії справи – реалізація права на судовий захист не може бути здійснена.

Давно відомо, що роботодавцю вигідною є та обставина, що працівники, не розуміючи норм чинного законодавства, погоджуються на окремі обмеження їх прав. Разом з тим слід урахувати, що, навіть знаючи свої трудові права, працівники не роблять спроби їх відстоювати. У зв'язку з цим і проявляється весь комплекс об'єктивно сформованих обставин, які, переплітаючись і тісно взаємодіючи одна з одною, ведуть до неналежного використання судового механізму захисту трудових прав.

Таким чином, питання правової природи суб'єктів судового захисту трудових прав працівників є надзвичайно дискусійним і виливається у численні

питання законодавчих колізій і неоднозначного застосування судами норм матеріального права. Водночас на даному етапі суспільних відносин гостро стоїть питання врегулювання правового статусу суб'єктів судового захисту трудових прав як окремої групи суб'єктів з галузевою приналежністю їх до трудового процесуального права, що має формуватися відповідно до світових орієнтирів взаємодії працівників і роботодавців на ринку праці. Тому необхідно вдосконалити положення Кодексу законів про працю. А найкраще – прийняти одним комплексом два законодавчі акти – Трудовий кодекс України і Трудовий процесуальний кодекс, де розмежувати суб'єктів судового захисту, суб'єктів судового захисту сторін трудового договору, суб'єктів трудових правовідносин, суб'єктів судової влади. Таке розмежування статусів надасть змогу перейти до розмежування компетенції, що є чи не найбільш одним із суперечливих питань теорії і практики трудового права.

Потрібно враховувати, що поряд із захистом трудових прав та інтересів працівників держава захищає права та законні інтереси роботодавців, що виявляється у передбаченні нормами трудового законодавства підстав та порядку звільнення працівників, засобів забезпечення трудової дисципліни, права на відшкодування шкоди, заподіяної працівником, права на звернення у відповідних випадках до органів із розгляду трудових спорів. Однак, урахувавши специфіку трудових правовідносин, в яких працівник і роботодавець є соціально нерівними, необхідно чітко визначити та передбачити на законодавчому рівні суб'єктів судового захисту трудових прав та інтересів саме працівників, як більш зобов'язаної сторони трудового договору. У зв'язку з цим А.І. Ставцева зазначає, що судовий захист включає всю сукупність заходів попередження порушених суб'єктивних трудових прав та примусового їх відновлення, якщо вони незаконно порушені, тож переваги судової форми захисту очевидні [193, с. 21].

Отже, суб'єкти судового захисту трудових прав працівників повинні бути відображені в Трудовому процесуальному кодексі, а створення спеціалізованих трудових судів допоможе спростити та індивідуалізувати процедуру розгляду

та вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів у суді. Така процедура повинна відображати всі принципи судоустрою та водночас урегульовувати спірні питання між працівником та порушником його прав з урахуванням балансу інтересів між ними, мети, завдань і принципів трудового права, ознак суб'єктів судового захисту трудових прав працівників, їх залежність від сфери праці в цілому, а крім того, – й економічну залежність працівника від роботодавця. Такі умови свідчать про те, що необхідність виокремлення трудового процесуального права з матеріального настільки ж історично зумовлена, наскільки й виділення інших процесуальних галузей, а специфіка розгляду й вирішення трудових справ повинна бути врахована при формуванні предмета зазначеної нами галузі.

Таким чином, правова природа суб'єктів судового захисту трудових прав призводить до виокремлення специфічного предмета трудового процесуального права – врегульованих нормами права суспільних відносин, що формуються в процесі розгляду й вирішення трудових справ судами. Поняття суб'єктів судового захисту, специфіка кожного з них повинна, на нашу думку, бути врахована при побудові категоріального апарату трудового процесуального права, адже саме ці суб'єкти є чи не основною причиною виокремлення цієї галузі права в окремий масив правових норм.

3.2 Завдання і функції суб'єктів судового захисту трудових прав працівників

Ефективність захисних норм трудового права залежить від чисельних факторів, основним з яких є його функціональна спрямованість. Діяльність суб'єктів судового захисту трудових прав працівників обумовлюється, покладеними на них завданнями та виконуваними функціями, за рамки яких, так само як і за межі норм будь-якої галузі публічного права виходити не видається прийнятним і можливим.

В умовах становлення ринкової економіки суб'єкти щодалі зловживають своїми правами, що призводить до обмеження, невизнання, порушення прав інших суб'єктів трудових прав. Цим і зумовлюється актуальність нашого дослідження, оскільки захист прав суб'єктів правовідносин у суді створює обов'язок для одних суб'єктів діяти в межах, чітко передбачених законом, а для інших – здійснювати постійний контроль за відсутністю порушень з боку таких осіб і діяти в межах, не заборонених законом. Така концепція відображає загальнодозвільний та спеціально дозвільний принципи правового регулювання правовідносин.

Зазначимо, що гнучкість і динамічність трудових відносин у будь-якому випадку не повинна призводити до порушення трудових прав працівників. Держава має цілий арсенал визначених законом заходів впливу на суб'єктів правовідносин (в тому числі, і на суб'єктів судового захисту трудових прав працівників), серед яких можна виділити заходи попереджувального, запобіжного, відновлювального та карального характеру. Такі заходи й зумовлюють виникнення певних завдань і, відповідно до них, функцій суб'єктів, досліджуваних у нашій роботі.

Для певної теоретичної обґрунтованості дослідження необхідно проаналізувати поняття «завдання» і «функції», співвіднести їх на загальнотеоретичному, а потім на галузевому рівнях, охарактеризувати структуру та види.

В одинадцятитомному словнику української мови надаються такі визначення поняття «завдання»: 1) наперед визначений, запланований для виконання обсяг роботи, справа і т. ін.; 2) мета, до якої прагнуть; те, що хочуть здійснити [64, с. 40]. Натомість «функція» означає: 1) явище, яке залежить від іншого явища, є формою його виявлення і змінюється відповідно до його змін; 2) робота кого-, чого-небудь, обов'язок, коло діяльності когось, чогось [64, с. 653]. У Юридичній енциклопедії ці поняття розкриваються дещо по-іншому. Так поняття «функції» трактується як напрями або види впливу права на відносини суспільні. У них виражається роль і призначення права в суспільстві

й державі, його соціальна цінність та найважливіші риси. До спеціальних функцій, тобто власне правових (юридичних), належать, насамперед, регулятивна та охоронна, установча та інформаційна. Ці функції розрізняють за характером (способами, засобами) впливу права на суспільні відносини. Зазначається, що функції реалізуються шляхом відповідної діяльності органів державної влади [194, с. 604]. Таким чином, завдання є самою суттю такої діяльності, яка в перспективі виникнення, зміни й припинення відносин може здійснюватися.

Співвідношення функцій і завдань можна визначити, виходячи із значень понять, які були подані нами вище. Так, якщо завдання становлять певну діяльність, яка може виникнути на перспективу й спрямована на досягнення конкретної мети, то функції є напрямками такої діяльності й прямо впливають із завдань.

Розглянемо й охарактеризуємо завдання суб'єктів судового захисту трудових прав працівників. Проаналізувавши це поняття у сфері трудового права, ми повинні його узагальнити, адже у кожного суб'єкта судового захисту трудових прав є свої власні завдання, які він покликаний виконувати. З метою формулювання визначення завдання суб'єктів судового захисту трудових прав працівників, співвіднесемо їх із завданням цивільного судочинства, у формі якого й протікає захист трудових прав працівників.

Так, у ст. 1 ЦПК України йдеться про завдання цивільного судочинства, які визначаються як справедливий, неупереджений та своєчасний розгляд і вирішення цивільних справ з метою захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб, інтересів держави. У нашому випадку йдеться про захист трудових прав фізичної особи – працівника. Однак такі завдання характеризують лише діяльність суду як учасника трудового юрисдикційного процесу. Водночас потрібно сформулювати й інші завдання, які б виконували всі учасники трудового юрисдикційного процесу.

Проаналізувавши наукову літературу з теми нашого дослідження, можемо вказати, що до сьогодні жодний автор не визначав поняття «завдання суб'єктів судового захисту трудових прав працівників». На нашу думку, такі завдання повинні відповідати кільком вимогам:

- 1) бути взаємозалежними;
- 2) відображати основне призначення – мету діяльності органів державної влади та недержавних суб'єктів захисту;
- 3) створювати умови для реалізації права на працю працівників;
- 4) обумовлювати здійснення практичної діяльності із захисту в суді порушених, невизнаних і оспорюваних прав працівників;
- 5) здійснюватися уповноваженими на це суб'єктами;
- 6) відповідати загальноновизнаним принципам і нормам трудового права;
- 7) носити соціальний характер.

Завдання суб'єктів судового захисту трудових прав працівників слід розглядати як систему взаємопов'язаних видів діяльності уповноважених суб'єктів судового захисту трудових прав працівників, які мають соціальний характер та спрямовані на захист порушених, невизнаних і оспорюваних трудових прав працівників.

Визначивши поняття, перейдемо до безпосередньої характеристики завдань суб'єктів судового захисту трудових прав працівників. Для цього доцільно застосувати принцип єдності й диференціації трудового права, що, на думку Н.Б. Болотіної, є центральним у сфері трудових відносин [195, с. 75].

Характеризуючи завдання суду як уповноваженого органу державної влади, зазначимо, що він повинен справедливо, неупереджено і своєчасно розгляд справи. З.К. Симорот зазначає, що, з точки зору трудового права, справедливий розгляд трудових спорів обумовлює соціальну справедливість як паритетність інтересів трьох соціальних груп організаторів виробництва – роботодавців, найманих працівників та урядової бюрократії [196, с. 33]. Така ж позиція фактично відображена й у конвенціях МОП, зокрема в № 158 «Про

припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року» [197], № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» [198] та ін.

Зазначимо, що справедливий розгляд означає законність і обґрунтованість розгляду й вирішення справи, врахування індивідуальних особливостей кожної справи. Якщо розглядати неупередженість, то із Закону України «Про судоустрій та статус суддів» випливає, що це є однією із гарантій незалежності суддів. Однак при сучасній динаміці відносин залишається неприйнятним це розмежування законодавцем випадків застосування до судді дисциплінарної відповідальності у вигляді догани та звільнення за упередженість при розгляді й вирішенні справи. По суті, неупередженість повинна бути головною рисою судді, а недоліки чинного законодавства створюють перешкоди при реалізації особами, в тому числі й працівниками, свого права на судовий захист.

Коли йдеться про справедливість розгляду трудових спорів як завдання суб'єктів судового захисту трудових прав працівників, слід урахувати особливості трудових правовідносин. Адже законодавець сформулював значну кількість норм, які захищають працівника у матеріально-правових відносинах. Зроблено це, на нашу думку, з огляду на економічну нерівність, яка об'єктивно існує між роботодавцями та найманими працівниками. Тому матеріальне трудове право має значний публічно-правовий елемент та часто регулює суспільні відносини імперативним методом правового регулювання. У завданнях суду поряд зі справедливістю потрібно враховувати особливості розгляду трудових спорів. Так, за вимогою про стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати може видаватися судовий наказ. У справах, які впливають із трудових відносин, працівники (як сторона спору) мають пільги щодо сплати судових витрат чи їх компенсації протилежній стороні. Проте в частині забезпечення справедливого розгляду судами трудових спорів чинне процесуальне законодавство та вітчизняне правосуддя ще не повною мірою забезпечує здійснення прав, закріплених у ч. 1 ст. 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [199].

Як стверджують О.А. Банчук та Р.О. Куйбіда, неупередженість, як вимога до суду, означає, що суд, який розглядає справу, повинен бути безстороннім суб'єктивно, тобто жоден член суду не повинен мати будь-якої особистої заінтересованості та упередженості. Судді повинні бути вільні від особистих симпатій, уподобань, прихильностей або антипатій. Вважається, що суддя є неупередженим, якщо немає доказів, які б свідчили про протилежне. Тобто, при розгляді справи існує презумпція неупередженості суддів [200, с. 17].

Що ж до своєчасного вирішення, то для захисту трудових прав працівників це має принципове значення, адже у ч. 1 ст. 157 ЦПК України йдеться про те, що спори про поновлення на роботі розглядаються не більше одного місяця з дня відкриття провадження у справі. Таке ж значення має дане завдання суду як суб'єкта судового захисту прав працівників у трудових спорах про оплату праці, де особливу роль відіграє оперативність вирішення справи. Порушення Україною принципу розумності строків розгляду справи доволі часто констатується у рішеннях ЄСПЛ. Зокрема, у п. 52 рішення Європейського суду з прав людини від 8 листопада 2005 р. у справі «Лещенко і Тюлюпа проти України» за заявою № 5918/00 [201] вказується, що відповідно до практики Суду розумність тривалості провадження має розглядатися у світлі конкретних обставин справи з урахуванням критеріїв, закріплених у його прецедентній практиці, зокрема, складності справи, поведінки заявника і державних органів, важливості для заявника результату спору. У рішеннях національних судів у трудових спорах, за якими передбачається стягнення з роботодавця грошових коштів на користь працівника, слід розробити та запровадити окремі завдання суду як суб'єкта судового захисту трудових прав працівника, порівняно з іншими рішеннями у спорах цивільної юрисдикції. Такими завданнями повинні, на нашу думку, бути сприяння утвердженню законності й правопорядку, превенція нових правопорушень та підтримка авторитету закону й суду.

Вищезазначені завдання повинні реалізовуватися в чітких законодавчих нормах, що мають бути відтворені у ст. 1 Трудового процесуального кодексу

України. В. Короленко, у свою чергу, пропонує продублювати відповідні норми-завдання суб'єктів судового захисту трудових прав працівників або у КЗпП України, або у Трудовому кодексі України, який, ми сподіваємося, найближчим часом все ж буде прийнятий, з метою забезпечення кращої поінформованості працівників про процесуальні гарантії захисту їх трудових прав [202, с. 56]. Однак ми не погоджуємося з такими позиціями, завдання повинні закріплюватися на рівні спеціальних нормативно-правових актів, щоб визначати мету й сферу їх застосування, а також регулювання відносин при здійсненні практичної діяльності із захисту відповідними органами та посадовими особами. Тому ми вважаємо, що необхідно для початку прийняти Трудовий процесуальний кодекс України і вести мову про приведення у відповідність до нього інших нормативно-правових актів, а не дублювання у них тих же положень.

Окрім того, одним із завдань суб'єктів судового захисту трудових прав працівників слід передбачити й прозорість розгляду справи, що координується принципами гласності й відкритості. Така прозорість повинна реалізовуватися в тому, що сторони перед початком розгляду справи могли б обмінюватися доказами, як це передбачено в процесуальному законодавстві США [203, с. 105], брати безпосередню участь у дослідженні доказів і бути повідомленими про результат розгляду справи в суді належним чином.

Щодо завдань інших суб'єктів (адвокатів, професійних спілок, самого працівника та ін.), то можна вказати, що при визначенні законодавцем їх правового статусу й регламентації процесуальних дій, ці особи наділяються цілим комплексом прав, що забезпечують реальну можливість захисту від незаконного й необґрунтованого примусу [204, с. 67]. Такі можливості зумовлюються завданнями, повноваженнями суб'єктів, які здійснюють правозахисну діяльність. Аналізуючи такі завдання, приходимо до висновку, що в законодавстві вони не структуровані, а випливають із положень про принцип диспозитивності (здатності діяти на власний розсуд, не порушуючи вимоги до судового захисту трудових прав працівників). При цьому потрібно

проводити законодавче вирішення цих питань не тільки у рамках національної правової системи, оскільки необхідно враховувати вимоги міжнародних нормативно-правових актів, які містять положення про судовий захист. У цьому контексті завданням неюрисдикційних суб'єктів захисту трудових прав працівників є їх сприяння справедливому судовому розгляду, повага до суду й утвердження авторитету адвокатської професії, дотримання правил адвокатської етики (для адвокатів). Також завданням цих суб'єктів слід визнати охорону трудових прав, яка здійснюється до, під час та після реалізації повноважень судового захисту. Водночас завданням таких органів повинно бути не тільки сприяння справедливому, неупередженому й своєчасному розгляду справи, а й надання кваліфікованої юридичної допомоги з метою реалізації конституційного права на працю особами, які потребують надання такої допомоги (у нашому випадку – працівники).

Такі завдання суб'єктів судового захисту повинні реалізовуватись у певних процесуальних формах. На нашу думку, однією з них може бути запровадження особливостей забезпечення позовів у трудових спорах, що значно підвищить ефективність їх судового вирішення. Ще однією процесуальною формою, в якій реалізуються завдання вказаних суб'єктів судового захисту трудових прав працівників є покладення на роботодавця обов'язку спростування деяких фактів, про які стверджує позивач. Такими діями буде досягнута участь роботодавця у відповідному трудовому процесі. Внесення такої новели в законодавство дуже необхідне, адже судова практика свідчить про те, що найчастіше роботодавці уникають участі в процесах і у зв'язку з цим суд не може з'ясувати всі фактичні обставини справи й постановляє рішення на основі поданих доказів. Можливо, такий порядок речей і забезпечує судовий захист трудових прав працівника, однак не сприяє здійсненню правосуддя. І хоча відповідачеві й надаються апріорі для судового захисту проти пред'явленого йому позову такі ж процесуальні права, як і позивачу, але він не завжди ними користується для обґрунтування своїх

заперечень та взаємних вимог, тому й ускладнюється прийняття об'єктивного рішення по справі.

З іншого боку, рішення, які приймаються в процесі виконання завдань суб'єктами судового захисту трудових прав працівників, мають відповідати вимогам трудового законодавства, підтверджуватися конкретними документами. Зокрема, в частині підтвердження повноважень на виконання своїх завдань суб'єктами судового захисту необхідно зазначити, що існує і проблема підтвердження адвокатських повноважень. Наприклад, у випадках, коли адвокат підтверджує свої повноваження адвокатським ордером, суди вимагають від нього нотаріально посвідченої довіреності, де працівник наділяє адвоката обсягом повноважень для представництва в суді. Така практика у сфері судового захисту трудових прав працівників видається нам не зовсім правильною, адже утруднюється право особи на звернення до суду, що є елементом іншого, більш загального права на судовий захист.

Водночас, у ЦПК України не передбачено особливостей доказування у справах, що виникають із трудових правовідносин. На сучасному етапі працівники не завжди можуть належним чином документально підтвердити свої вимоги. Зокрема, вони не мають доступу до бухгалтерської документації, не завжди отримують копії наказів, посадових інструкцій й інших документів, що прямо стосуються прав та обов'язків роботодавця [205, с. 40].

Таким чином, варто було б на роботодавця покласти тягар доказування недостовірності обставин, які викладає у своїй матеріально-правовій вимозі працівник, його представник, профспілка тощо. Подібні способи виконання завдань суб'єктів судового захисту трудових прав працівників відомі навіть цивільним відносинам, у правовому регулюванні яких значно менше публічно-правового елемента, ніж у регулюванні трудових правовідносин.

Отже, розглянувши завдання суб'єктів судового захисту трудових прав працівників, можемо констатувати їх значну розрізненість у зв'язку із факторами диференціації у сфері праці, відсутність спеціальних правил

доказування при розгляді й вирішенні трудових спорів, різноманітність повноважень досліджуваних суб'єктів.

Існує потреба у ґрунтовному аналізі функцій суб'єктів судового захисту трудових прав працівників. Зазначимо, що більшість учених науки трудового права приходять до спільної думки, що охоронна функція є складовою системи функцій будь-якого суб'єкта у сфері захисту прав, а до її складу водночас включається захисна [206, с. 100].

Комплексне дослідження функцій трудового права свого часу зробив В.І. Щербина [207]. Л.А. Чумак, у свою чергу, зазначає, що функція відображає класове призначення права й має на меті усунення негативних соціальних зв'язків і явищ, а також охорону суспільних відносин, природних, соціальних, людських цінностей [208, с. 5, 9].

На нашу думку, при аналізі відповідного наукового матеріалу слід звернути увагу на два основні моменти: по-перше, не потрібно ототожнювати охорону й захист або зводити функції суб'єктів судового захисту до функцій трудового права: по-друге, необхідно враховувати соціальну спрямованість функцій взагалі.

Вважаємо за необхідне запропонувати своє власне визначення функцій суб'єктів судового захисту трудових прав працівників. На нашу думку, це система напрямів діяльності уповноважених суб'єктів судового захисту трудових прав працівників (суду, прокурора, професійних спілок, трудових колективів та ін.) щодо реалізації завдань захисту трудових прав працівників, що має на меті ефективне впорядкування і врегулювання відносин у сфері праці шляхом установа спеціальних норм, які забезпечують загальнообов'язковість, дієвість права на працю працівників.

М.І. Іншин, розглядаючи дієвість функцій суб'єктів судового захисту трудових прав працівників, вказує, що ними є імперативні категоричні норми, які залежно від різновиду суспільних відносин, що підпадають під правовий вплив, поділяються на зобов'язальні й заборонні [25, с. 15]. На нашу думку, зазначені норми обумовлюють існування таких функцій суб'єктів судового

захисту трудових прав працівників: захисної, виховної, інформаційної, сигналізаційної, координуючої та стимулюючої.

І.Я. Кисельов зазначав, що соціальне призначення трудового права реалізовується в його функціях, у тому числі й спеціально-юридичних [209, с. 105]. Ми вважаємо, що захисна й стимулююча є спеціально-юридичними функціями суб'єктів судового захисту трудових прав працівників, а щодо інформаційної, сигналізаційної й координуючої, то вони носять більш загальний характер. Охарактеризуємо функції суб'єктів судового захисту трудових прав та особливості їх реалізації в судовому захисті.

Як зазначає В.І. Щербина, основна думка сфокусована взагалі на тому, що охоронна функція пов'язана з реалізацією примусових заходів, які повною мірою забезпечують реалізацію прав і законних інтересів працівників, роботодавців та інших суб'єктів трудового права. Захисна функція трудового права, як правило, спрямована на забезпечення інтересів працівників та реалізацію додаткових юридичних гарантій для працівників, як економічно залежної та слабшої сторони трудових правовідносин [25, с. 10].

На сьогоднішній день виявляється ще одна грань цієї функції – турбота про найбільш повне закріплення і послідовний розвиток прав людини в галузі праці. Трудове право повинно бути гарантом здійснення цілого комплексу соціально-економічних прав і свобод, якими наділена людина – учасник процесу праці. Ці права й свободи, разом з політичними, громадянськими й іншими визнані світовим співтовариством основою цивілізованості будь-якої держави [209, с. 22].

На нашу думку, І.Я. Кисельов помилково розуміє реалізацію вказаної функції лише як проголошення основних прав працівників і обов'язків роботодавців у кодексі, а також конкретизацію їх у численних конкретних нормах [209, с. 125].

Ми вважаємо, що захисна функція досліджуваних суб'єктів виражається в таких аспектах:

1) захист прав та інтересів працівників щодо недопущення дискримінації у сфері праці;

2) захист трудових прав працівників, які пов'язані з умовами праці й її охороною (реалізується шляхом здійснення державного нагляду і контролю у сфері праці);

3) захист прав працівників від необґрунтованого звільнення й застосування заходів дисциплінарної й матеріальної відповідальності;

4) захист прав працівників від невиплати або неналежної оплати їх праці тощо.

Позиція держави з цього приводу, як вважає В.І. Щербина, та якого ми повністю підтримуємо, відображається в законодавчо закріплених повноваженнях національних судів щодо здійснення правосуддя з урахуванням того, що працівник є слабшою стороною трудових правовідносин, більш вразливим щодо здійснення самозахисту своїх трудових прав та інтересів [210, с. 126].

Розвиток положень трудового законодавства щодо розмежування функцій суб'єктів судового захисту трудових прав працівників обумовлюється зростанням значення саме захисної функції. Сьогодні ця функція досліджуваних суб'єктів чи не найбільше розширює свої межі. Розширення меж захисної функції в суді реалізується такими шляхами:

– у проекті Трудового кодексу України передбачено більше способів судового захисту, збільшено коло суб'єктів судового захисту трудових прав працівників;

– широке локальне та договірне регулювання трудових правовідносин;

– соціальний захист працівників від несприятливого впливу умов праці;

– створення додаткових юридичних гарантій захисту працівника від посягань роботодавця;

– розширення законодавчого регулювання з приводу заборони дискримінації у сфері праці (дуже широко виписано положення про заборону дискримінації у проекті Трудового кодексу України, а також у нещодавно

прийнятому Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»).

В.І. Щербина із захисної функції трудового права виділяє певні підфункції – запобіжну, каральну, компенсаційну [211, с. 50]. Однак не можна автоматично поширювати дане положення й на функції суб'єктів судового захисту трудових прав працівників, бо їм хоч і властиве здійснення превентивних заходів, але суд може здійснювати певні каральні (примусові) заходи й вирішувати питання про відшкодування працівникові шкоди, завданої порушенням його трудових прав, їх невизнанням або оспорюванням, але ці функції в цілому не притаманні всім суб'єктам і є окремими. Так, тільки суд може виконувати каральну й компенсаційну функції, бо він уповноважений законом приймати рішення іменем України, які мають обов'язкову силу як для відповідача, так і для позивача.

Розглянемо сутність та значення сигналізаційної функції суб'єктів судового захисту трудових прав працівників. Зазначимо, що до сьогодні вона вважалася функцією тільки цивільно-правової або господарсько-правової відповідальності [212, с. 72]. Однак, на нашу думку, наразі можна стверджувати про одну із провідних ролей цієї функції суб'єктів судового захисту трудових прав працівників. Вважаємо, сигналізаційна функція виявляється шляхом звернення до суду за захистом прав працівника, реалізації ним комплексу диспозитивних прав, проведення чи не проведення судом попереднього судового засідання по даних справах. Так, усі ці дії учасників трудового юрисдикційного процесу свідчать про те, що трудові права можуть бути порушеними чи вже порушені й тому існує необхідність у застосуванні заходів захисту.

Сигналізаційна функція загалом часто розглядалася як функція і права, і суб'єктів права, і суб'єктів захисту прав. А.А. Іванов виділяє сигналізаційну функцію [213, с. 67], це робить і М.С. Малейн [214, с. 167]. Зокрема, сигналізаційна функція із загальнотеоретичної точки зору полягає в тому, що поширеність певного виду правопорушень свідчить, по-перше, про явно

недостатню суворість застосовуваних у даному відношенні заходів відповідальності, а по-друге (як наслідок), – про необхідність пошуку інших (поряд з юридичною відповідальністю) шляхів і заходів боротьби з порушеннями в даній сфері суспільних відносин, тобто є передумовою прояву превентивної функції [215, с. 278; 216, с. 165, 166].

Характеризуючи сигналізаційну функцію суб'єктів судового захисту, можна зазначити, що умовою її прояву є ініціативність учасників процесу. В даному випадку захист трудових прав працівника в судовому процесі вимагає завжди активних дій з боку суб'єктів правовідносин, тому не може виникати сам по собі в ході природного розвитку суспільних відносин. Для того щоб суб'єкти проявили сигналізаційну функцію, необхідні їх цілеспрямовані дії на те, щоб трудове право працівника було захищене, а особа-порушник була притягнута до відповідальності уповноваженим органом – судом.

Перейдемо до характеристики виховної функції суб'єктів судового захисту трудових прав працівників. Так, виховна функція здійснюється суб'єктами судового захисту трудових прав працівників тільки за об'єктивно виражені дії протилежної сторони спору, які були спрямовані, або є спрямованими на порушення трудових прав працівника. Не може застосуватися ця функція у разі висловлення під час судового розгляду своїх думок, наявності в особи певних біологічних чи соціальних властивостей, родинних зв'язків, політичних переконань чи релігійних поглядів, членства працівника у профспілці. Така функція напряду впливає із завдання виховання працівників і роботодавців у дусі неухильного дотримання трудової дисципліни, трудового законодавства, розуміння необхідних складових спільного процесу праці та сутності діяльності працівника в трудовому колективі й відповідність такій діяльності рішень і вказівок роботодавця та іншого завдання – примушення правопорушника до виконання вимог норм трудового права, а в необхідних випадках – і його покарання з метою забезпечення трудових прав і законних інтересів (в нашому випадку – працівника).

Слід констатувати, що виховна функція суб'єктів захисту трудових прав, ефективність її реалізації свідчить про те, позитивний результат дій зазначених суб'єктів в цій частині суттєво обмежується тим, що розраховані вони були на радянську систему моральних цінностей, які відображалися у законодавстві, згідно з яким кожен порушник підлягав вихованню в дусі комуністичної ідеології [217, с. 25].

Виділення самостійної виховної функції зумовлюється рядом положень чинного трудового законодавства, що говорить про виховання, як завдання трудового законодавства в цілому. Це, зокрема, передбачено в нормах про інститут матеріальної відповідальності роботодавця, дисциплінарної відповідальності працівника в контексті захисту його прав.

Також слід розглянути й інформаційну функцію, яка прямо пропорційно залежна від сигналізаційної. Для інформаційної функції суб'єктів судового захисту трудових прав характерно те, що основу правового регулювання тут становить інформаційний обмін між суб'єктами судового захисту, судом і порушником трудових прав. З іншого боку, правове регулювання відбувається за допомогою реалізації правових засобів, які залежать від змісту інформаційних процесів у суспільстві. Інформаційно-комунікативна система – це визначальний фактор механізму дії норм, що забезпечують діяльність досліджуваних суб'єктів. Правове регулювання здійснюється через свідомість та волю вказаних суб'єктів і неможливе без правової інформації про порушення трудових прав працівника як сукупності відомостей про реалізацію ним права на працю у трудових відносинах з роботодавцем. Інформація та інформаційні процеси, що відбуваються в суспільстві, пов'язані з правовим регулюванням і являють собою взаємообумовлені явища. «Якщо в системі відсутня інформація, в ній не може бути й управління, а за відсутності управління втрачає всякий сенс і інформація», [218, с. 38] – така особливість реалізації інформаційної функції, перш за все, судом і органами державного нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства як суб'єктів судового захисту трудових прав працівників.

Інформаційна форма реалізації функцій права полягає в тому, щоб повідомити адресатам (у нашому випадку – порушнику трудових прав працівника, яким найчастіше виступає роботодавець) правові вимоги, які стосуються поведінки людей, інакше кажучи, довести до їх відома, які норми правового регулювання трудових відносин між працівником і порушником і які можливості їх взаємодії у випадку трудового спору схвалюються або допускаються, які є об'єкти, засоби й методи досягнення суспільно корисних цілей і, навпаки, які суперечать інтересам суспільства, держави й кожної окремої сторони трудового спору. Правова інформованість має величезне значення, проте на сьогоднішній день її рівень значно відстає від потреб розвитку ринку праці й потребує суттєвого підвищення [219, с. 62].

Особливе значення ця обставина має в період інтенсивного оновлення законодавства, що наразі відбувається із трудовим, яке останні 10 років знаходиться у стабільному стані реформування. Тому, в першу чергу, працівники потребують отримання об'єктивної правової інформації про чинне законодавство, про зміни, доповнення, які до нього вносяться, про нові нормативно-правові акти. Така поінформованість на сьогодні забезпечується через збори трудового колективу, на яких головуєчий інформує всіх членів про внесення змін до законодавства. Однак така діяльність притаманна лише на окремих підприємствах, установах, організаціях і не носить масового характеру, що в ситуації із судовим захистом є значним недоліком. Попередньо ми зазначали, що працівник не завжди проінформований про локальні акти, які приймаються роботодавцем, йому не завжди видаються копії наказу про прийняття на роботу, посадової інструкції, інших актів, які так чи інакше опосередковують трудові правовідносини.

Тому інформаційна функція відіграє чи не найбільше значення, оскільки, реалізуючи її, суб'єкти судового захисту трудових прав зможуть об'єктивно оцінити свої шанси на виграш справи у суді шляхом зваження доказів, які вони мають і можуть подати на підтвердження своїх вимог та заперечень.

Інформаційна функція суб'єктів захисту трудових прав працівників є системною категорією, в якості елементів якої слід розглядати: (а) доведення до відома працівника і порушника його трудових прав необхідної для ефективного правового регулювання інформації; (б) ознайомлення суб'єктів судового захисту трудових прав працівників як з позитивними результатами правомірної, так і з негативними наслідками протиправної поведінки; (в) визначення можливостей і перспективних шляхів досягнення результату вирішення справи на користь працівника [220, с. 12].

У цьому плані правові засоби опосередковуються інформаційною функцією права й впливають на свідомість і волю досліджуваних суб'єктів з метою забезпечення правомірної поведінки. Інформаційна функція права відображає правову дійсність, створює правові можливості вказаних нами суб'єктів впливати на впорядкування трудових правовідносин, які знайшли своє вираження в нормативних приписах.

Характеризуючи координуючу функцію вказаних нами суб'єктів, можемо визначити, що під нею однозначно слід розуміти якийсь фактор взаємодії (можливо, і не на рівних умовах). Хоча, І.В. Арістова вказує, що в поняттях «координація» та «взаємодія» є істотні відмінності. Більше того, на її думку, уявляється не зовсім логічною навіть сама постановка питання про їх порівняння, оскільки це цілком різні поняття. Не дивлячись на те, що зміст термінів «координація» і «взаємодія» схожий, вони все ж різняться тим, що при координації одна сторона організовує відносини, а інша – лише виконує умови відносин. Натомість під час взаємодії обидві сторони зобов'язані організовувати відносини, у кожному конкретному випадку одна чи друга сторона відносин бере на себе функцію їх організації [221, с. 54].

Ми частково погоджуємося з тим твердженням, що при координації перша сторона-організатор виступає як керуючий компонент системи, тобто є суб'єктом управління, а інша – керованим компонентом, тобто об'єктом управління, якому немає потреби нести організаторський тягар. Вважаємо, що сторони й суд можуть змінювати свою роль організатора – так, наприклад,

сторони подають докази, а суд на основі них постановляє рішення (організатор – суд), а в іншому випадку, сторони подають клопотання про витребування доказів у трудовому спорі (організатор – сторона, яка подає таке клопотання, наприклад, сторона захисту суб'єктивного права працівника на працю).

На наш погляд, дія цієї функції передбачає більш м'який вплив на судовий захист прав працівника. Разом з тим, відповідно до специфіки координаційної практики судового захисту, юридичне закріплення відповідних відносин у суді обов'язкове тільки для учасників судового процесу, а поза цими рамками проявляє своє юридичне значення лише до зацікавлених осіб, учасників застосування координаційної функції як напряду діяльності із взаємодії.

Ми вважаємо, що коли до участі у справі в трудовому судовому процесі залучаються треті сторони на стороні працівника, то має місце усна домовленість про координацію дій із судового захисту, що чи не найбільшим чином впливає на формування цілісного характеру взаємовідносин між працівником і суб'єктами, які захищають його права. Так, наприклад, до участі у справі можуть залучатися представники професійної спілки, свідчення яких на користь працівника можуть змінити хід розгляду й вирішення справи у суді. Однак виникає запитання дискусійного характеру: чи може суд реалізовувати координаційну функцію?

Оскільки суд оцінює докази, які були подані сторонами, й визначає правомірність чи протиправність дій порушника трудових прав, вважаємо, що він відіграє функцію координації під час усього трудового процесу. Хоча в трудових відносинах наявний публічно-правовий елемент, невиправданим буде звуження вирішення трудового спору лише до поданих доказів, оскільки часто у таких справах помітний публічний інтерес, про що ми вже вказували в нашому дисертаційному дослідженні.

Координація здійснюється спеціально для цього утвореним органом (суб'єктами захисту прав працівника в суді), взаємодія налагоджується самими суб'єктами сумісної діяльності у випадку, коли немає потреби залучати до цієї

справи координаційний орган. При взаємодії, на відміну від координації, в її учасників, як правило, відсутні нормативно визначені обов'язки щодо застосування погоджених заходів, розподілу сил і засобів.

Ще одна відмінність між координацією і взаємодією полягає у тому, що взаємодія організовується між двома і більше суб'єктами спільної діяльності, а в процесі координації необхідно, щоб брали участь як мінімум три суб'єкти, один із яких виконує роль координатора. При цьому координатор та об'єкти координації можуть належати до різних систем, що безпосередньо стосується й досліджуваної нами проблематики (наприклад, працівник може уже працювати на іншій роботі, але бути стороною у трудовому спорі, де порушником трудових прав виступає його колишній роботодавець). У цьому випадку координація є позасистемною на відміну від внутрішньосистемної, коли всі її учасники – елементи однієї системи.

Тож можна зробити висновок, що координаційна функція доволі широко застосовується досліджуваними нами суб'єктами для досягнення результату з'ясування всіх фактичних обставин трудового спору. Так, суб'єкти судового захисту трудових прав реалізують функції відповідно до заходів, які вони здійснюють, і останні виступають спрямовуючим і системоутворюючим фактором при врегулюванні питання притягнення до юридичної відповідальності роботодавця, поновлення порушених, невизнаних, оспорюваних прав працівника.

Зазначимо, що функції трудового права все-таки поширюють свою дію і впливають на визначення функцій суб'єктів судового захисту трудових прав працівників, але не зводяться виключно до них, створюючи важливі елементи правового регулювання виникнення, зміни й припинення трудових правовідносин в цілому.

Отже, функції суб'єктів судового захисту трудових прав працівників спрямовані на конкретизацію їх повноважень при розгляді й вирішенні індивідуальних та колективних трудових спорів. Але при цьому слід враховувати, що завдання повинні підкріплюватися певними повноваженнями,

а функції обумовлюються основною метою виникнення і функціонування інституту судового захисту в межах трудового, трудового процесуального права – захист порушених, невизнаних, оспорюваних прав працівника, в першу чергу, як слабшої сторони трудових правовідносин, яка є економічно й соціально залежною від роботодавця. При цьому, вважаємо, слід відходити від позицій радянської доктрини трудового права, яка обґрунтовувала важливість охоронної та виховної функцій і їх центральність у всьому правовому масиві, що регулює судовий захист трудових прав. Наразі при сучасному стані розвитку ринку праці, неефективною є виховна функція саме стосовно роботодавця, який широко використовує свої правові можливості для притягнення працівника до дисциплінарної або ж матеріальної відповідальності, що є певною мірою зловживанням прав.

Таким чином, завдання і функції суб'єктів судового захисту трудових прав працівників слід розглядати як невід'ємні один від одного, абсолютні орієнтири уповноважених учасників трудового юрисдикційного процесу. Такі завдання варто закріпити в Трудовому процесуальному кодексі, який повинен бути прийнятий саме на даному етапі, оскільки все ще не завершеною є судова реформа, проведено лише деякі із заходів, які Україна зобов'язалася здійснити ще при вступі до Ради Європи.

Тому необхідно створити Концепцію реформування судочинства у трудових справах, якою передбачити можливі завдання й функції суб'єктів судового захисту трудових прав працівників, що були окреслені в нашому дисертаційному дослідженні. Реалізація положень такої Концепції у національному законодавстві надасть змогу відобразити прагнення і роботодавця, і працівника до збалансованості відносин між ними і, можливо, зменшить кількість програшів Україною справ у Європейському суді з прав людини, що функціонує як міжнародна судова установа, яка у багатьох випадках констатує порушення Україною зобов'язань у трудових спорах.

Із урахуванням нашого висновку, можна сформувати цю Концепцію як початковий етап створення спеціалізованих трудових судів в Україні,

реформування трудової юстиції, забезпечення належного юридичного оформлення публічно-правової сторони трудових матеріальних правовідносин, передбачивши право суду виходити за межі позовних вимог.

3.3 Зарубіжний досвід удосконалення суб'єктів судового захисту трудових прав працівників

Україна за своєю суттю й географічним розташуванням визначається як європейська держава. Однак стандарти правосуддя, які функціонують у сфері судового захисту трудових прав працівників, не були повною мірою сприйняті в Україні й відрізняються від загальноприйнятих світових демократичних стандартів організації й здійснення правосуддя щодо трудових спорів.

Будь-яка західна держава характеризується соціальною орієнтованістю законодавства і з метою забезпечення такої спрямованості створює розгалужену систему суб'єктів судового захисту трудових прав працівників, які не функціонують відокремлено, а завжди перебувають у координаційному становищі один до одного, чим зменшується забюрократизованість судочинства у трудових спорах і підвищується авторитет національних судів серед населення.

Центральною проблемою судового захисту трудових прав в Україні є відсутність трудових спеціалізованих судів, що обумовлює велику завантаженість загальних судів і, як результат, – відсутність справедливого, повного, швидкого й своєчасного вирішення індивідуального або колективного трудового спору.

Проблема функціонування суб'єктів судового захисту трудових прав працівників наразі не є вже новою. Наука трудового права почала до неї звертатися ще з початку XIX ст. і не зупиняє свої пошуки й до сьогодні. Втім на даному етапі українське суспільство прийшло до етапу ґрунтовного реформування законодавства у сфері праці, й тому питання створення

спеціалізованої трудової юстиції, удосконалення діяльності професійних спілок, діяльності медіаторів стає принципово важливим в умовах переходу до ринкової економіки.

У своєму комплексному дослідженні ми будемо основну увагу звертати не тільки на вдосконалення таких суб'єктів судового захисту як трудові суди, а й розглянемо роль професійних спілок, адвокатів, медіаторів та інших суб'єктів у сфері судового захисту трудових прав працівників, урахувавши поділ правових систем на романо-германський, англосаксонський, мусульманський і змішаний типи. Також окремо розглянемо стан удосконалення досліджуваних суб'єктів у деяких державах постсоціалістичного простору.

Порівняльно-правове дослідження іноземного досвіду має як теоретичне, так і практичне значення для створення й розвитку спеціалізованих трудових органів. У більшості європейських країн сформована спеціалізована трудова юстиція у вигляді трудових судів. Ці структури наділені функціями з розгляду трудових спорів, що є характерною рисою правового регулювання праці в країнах з розвиненою ринковою економікою [222, с. 223].

Спеціалізовані суди існують в Австрії, Бельгії, Великій Британії, Німеччині, Данії, Іспанії, Швеції, Швейцарії, США, Франції, Японії, Канаді та інших країнах [222, с. 223]. Спеціалізована трудова юстиція, що функціонує за кордоном, наприклад у Франції – близько 200 років, повністю себе виправдала, довела на практиці свою необхідність як один із важливих інститутів соціально-правової інфраструктури, досить ефективну у вирішенні правових конфліктів з максимальним урахуванням інтересів сторін спору і всього суспільства і тим самим у забезпеченні соціального миру. На нашу думку, саме у зв'язку із таким порядком речей у державах англосаксонської правової сім'ї рішення з трудових спорів є джерелом трудового права.

Так, В.М. Оробець виділяє основні організаційні моделі судової влади в зарубіжних державах. Науковець зазначає, що важливою рисою першої моделі побудови судової системи є те, що поряд із судами загальної юрисдикції діють спеціалізовані суди. Судова система держави складається із кількох автономних

підсистем, що мають свою компетенцію. У деяких із них, наприклад у Великій Британії, діяльність судових органів контролюється звичайними загальними судами. Отже, рішення таких органів може бути оскаржене в судовому порядку [223, с. 28]. Вважаємо, що оскільки трудове право України більш наближене до романо-германської правової сім'ї, то варто розглянути спочатку діяльність трудових судів у Німеччині та Франції.

До компетенції трудових судів Німеччини відноситься розгляд індивідуальних трудових спорів правового характеру, колективних трудових спорів з приводу застосування тарифних угод, а також спорів, пов'язаних з діяльністю рад підприємств. Це передусім індивідуальні трудові спори, що найчастіше пов'язані з укладенням, реалізацією й припиненням трудового договору, а також колективні трудові спори про права, що, наприклад, стосуються статусу професійних спілок або представництва трудового колективу на підприємстві, участі працівників і професійних спілок в управлінні виробництвом [224, с. 243].

Суди з трудових спорів першої та другої інстанції підпорядковуються міністрам праці відповідних федеральних земель (окрім землі Гессен), а діяльність Федерального трудового суду контролюється Федеральним Міністерством праці та соціального порядку Німеччини [225, с. 176]. Спеціалізована система трудових судів виникла у Німеччині однією з перших у світі – у 1926 р., коли був прийнятий Закон «Про трудові суди». Юридичну основу структури, юрисдикції та процесу у сучасній судовій системі складає Закон «Про трудові суди», прийнятий у 1953 р. та переглянутий у 1979 р. Лише незначна частина фінансування системи трудових судів здійснюється за рахунок судового мита: переважає державне фінансування. Система спеціалізованих трудових судів ФРН складається з трьох інстанцій: (а) судів з трудових справ першої інстанції, які розглядають справи по суті; (б) земельних судів з трудових справ, які розглядають апеляції на рішення судів нижчої інстанції; в) Федерального суду з трудових справ, який є верховною судовою інстанцією, що може змінити або відмінити рішення будь-якого трудового

суду. Федеральний трудовий суд підкорюється федеральному міністру праці та соціальних питань з правом дорадчого голосу з боку федерального міністра юстиції [226, с. 36].

Трудові суди першої інстанції складаються з однієї або більше палат, до складу яких входять професійний суддя, котрий є головою, та два судді – представники працівників і роботодавців. Земельні трудові суди, що мають виключну апеляційну юрисдикцію щодо рішень судів першої інстанції, складаються за таким самим принципом [227, с. 76, 77]. Процес у трудових судах Німеччини є різновидом цивільного процесу, тому на нього поширюються норми цивільного процесуального законодавства Німеччини [228, с. 243]. Процедура розгляду справ у суді щодо трудових спорів дещо простіша, ніж у звичайних судах, це пов'язано з тим, що в ньому робиться все можливе для завершення справи в ході одного засідання. Рішення трудових судів першої інстанції підлягають негайному виконанню.

Важливою рисою діяльності як трудових судів у Німеччині, так і інших суб'єктів судового захисту трудових прав працівників є їх спрямованість на досягнення компромісу, укладення мирової угоди. Судом спочатку здійснюється спроба примирення сторін. Це робить один із головуючих на попередньому слуханні. У разі неможливості примирення суд збирається в повному складі та розглядає справу. Процедура розгляду справ у суді щодо трудових спорів дещо простіша, ніж у звичайних судах, це пов'язано з тим, що в ньому робиться все можливе для завершення справи під час одного засідання.

Всього у ФРН діє 94 трудових суди першої інстанції; в кожній федеральній землі існує один земельний трудовий суд, а в деяких – і по два-три. Загальне число земельних трудових судів – 19. У цілому система органів з розгляду трудових спорів у Німеччині є найбільш розгалуженою й розвиненою порівняно з подібними системами в багатьох інших зарубіжних країнах [229, с. 80].

Що ж до функціонування й удосконалення інших суб'єктів судового захисту трудових прав працівників, то в Німеччині якщо роботодавця

представляє адвокат, а працівник виступає самостійно, суд зобов'язується призначити юриста для представництва працівника. На нашу думку, така практика є позитивною, адже в особи не завжди є кошти на те, щоб захисти свої права кваліфікованим чином і на певному професійному рівні. У деяких випадках саме адвокати обов'язково залучаються до розгляду трудових спорів у першій інстанції при ціні позову понад суму або за окремим розпорядженням голови суду, що виконує адміністративні функції. При цьому поряд із адвокатами на захист трудових прав працівників у судовому засіданні можуть виступати як представники професійної спілки, так і громадських об'єднань, підприємницьких організацій. У Федеральному трудовому суді як представники можуть виступати тільки професійні адвокати [230, с. 154].

З цього можна зробити висновок, що теперішній стан здійснення трудового судочинства хоча й доволі далекий в демократичному плані від цивільного судочинства в трудових спорах Німеччини, однак за системою наближений до нього, незважаючи на те, що Німеччина є федеративною державою. Так, як система судочинства в Україні є найбільш наближеною до Німеччини, то вона потребує відповідного правового оформлення в контексті створення спеціалізованих трудових судів.

У Франції теж існують трудові суди, відмінна риса яких – їх двосторонній характер: однією стороною виступають представники працівників, іншою – роботодавців. Тобто, до складу трудового суду входить рівне число членів, що періодично обираються обома сторонами із списків, які спочатку подаються професійною спілкою та організаціями роботодавців для кожного району. Двосторонній суд у Франції – судовий орган, попри те, його члени необов'язково мають бути юристами. Проте законодавство Франції не забороняє представникам суду користуватися послугами консультанта, який має юридичну освіту. На нашу думку, це досить дивно виглядає, адже суди мають керуватися законодавством, оскільки Франція належить до держав романо-германської правової сім'ї, де основним джерелом права є нормативно-правовий акт [226, с. 118].

Справи у судах із трудових спорів розглядаються спеціалізованими відділами, що створюються для промисловості, торгівлі, сільського господарства, а також для вищих посадових осіб та інших працівників. У складі кожного спеціалізованого бюро діє бюро примирення і судове бюро.

Функції голови суду та його першого заступника виконуються по черзі представником працівників та роботодавців. Якщо голова суду обраний із роботодавців, то його заступник – із працівників, і навпаки: наступного року належне голові місце буде за працівниками, а місце заступника – за роботодавцями. Вказані суди розглядають тільки індивідуальні трудові спори, що виникають з трудових договорів (у таких справах вони мають виняткову юрисдикцію). У той же час суди з трудових спорів Франції не розглядають спори про трудові права стосовно порушення трудового законодавства. Ними займаються суди загальної юрисдикції [227, с. 362, 363].

Зазначимо, що примирна процедура є офіційною та обов'язковою. Вона проводиться даним судом в обмеженому складі (примирне бюро включає два члени – по одному представнику від роботодавців та від працівників). Щодо відносин представництва (інших суб'єктів судового захисту трудових прав працівників), то працівник може залучати до процедури примирення адвоката, представників професійної спілки і навіть колег по роботі. Судова процедура теж здійснюється за участю цих суб'єктів судового захисту трудових прав працівників [228, с. 195].

Крім того, члени трудового суду обираються на 5 років. Їх мандат може бути продовжений на чергових виборах. Якщо робота в трудовому суді забирає в члена суду весь робочий час, то держава відшкодовує роботодавцю всю заробітну плату, при цьому робоче місце залишається за членом суду. Після закінчення п'ятирічного мандату член суду може повернутися на своє робоче місце. Член трудового суду не отримує жодної надбавки до своєї заробітної плати. Додатково оплачується лише надурочна робота [228, с. 205].

Водночас судова процедура захисту трудових прав проходить гласно й відкрито. Судове бюро включає мінімум чотирьох членів (по два представника

від працівників і роботодавців). Сторони можуть бути представлені довіреними особами й скористатися допомогою адвокатів, представників професійної спілки тощо.

Взагалі у Франції захист судом трудових прав працівників здійснюється за певних умов, зокрема: (1) існування трудового договору; (2) невиконання трудового договору однією зі сторін; (3) індивідуальний характер трудового спору; (4) дотримання підсудності [228, с. 258].

Оскарження рішення трудового суду робиться шляхом подання письмової заяви в секретаріат цього ж суду, який передає його до апеляційного суду. Справа розглядається Соціальною палатою апеляційного суду професійними суддями. Якщо одна зі сторін не задоволена рішенням апеляційного суду, то можливе його оскарження до касаційного суду, рішення якого остаточне й оскарженню не підлягає [228, с. 259].

Важлива риса процесу в трудових судах Франції – це активна участь профспілок. У рамках прюдоміональної (трудової) юстиції профспілки виконують такі функції: (а) надають юридичну допомогу працівникам та здійснюють їх представництво; (б) подають від імені працівників індивідуальні позови у спорах, пов'язаних із застосуванням і тлумаченням колективних договорів. У випадках, спеціально передбачених у законі, вони здійснюють втручання в судовий процес від свого імені в колективних інтересах професії, а також у ряді випадків на підтримку індивідуальних вимог працівників, якщо в індивідуальному спорі буде фігурувати колективний інтерес. У даних випадках профспілка виступає захисником інтересів окремого працівника, причому останній не повинен оформляти довіреність (як, наприклад, це передбачено в цивільному процесуальному законодавстві України): досить заяви працівника, що він попереджений про бажання профспілки представляти й відстоювати його права та не заперечує проти цього. Захищаючи колективний інтерес, профспілка може навіть діяти незалежно від доручення конкретного працівника. Надання таких процесуальних повноважень профспілці є дуже цінним для захисту трудових прав працівників саме в судовому порядку й

розширює, конкретизує захисну функцію профспілок, роблячи її більш ефективною [229, с. 156].

Отже, із французького багаторічного досвіду функціонування трудових судів варто було б, на нашу думку, запозичити те, що в судовому органі є представники як працівників, так і роботодавців. Такий досвід побудови трудового судочинства є корисним при реалізації мети судочинства взагалі, адже суб'єкт, який здійснює захист, повинен бути максимально наближеним до працівника, щодо якого існує загроза порушення або вже здійснено порушення його трудових прав.

Хоча в Італії відсутні спеціалізовані суди із трудових спорів, у їх розгляді є певна специфіка. У першій інстанції трудовий спір розглядає одноосібний суддя-претор, використовуючи спрощену неформальну процедуру, опираючись в основному на усні показання. Рішення претора можуть бути оскаржені в апеляційному суді («трибуналі»), що засідає в складі трьох суддів. Вищою судовою інстанцією є Касаційний суд, який розглядає скарги з питань трудового права також. Трудові справи розглядає особлива колегія. Оплату праці адвокатів у Італії здійснює та сторона, яка програла трудовий спір [230, с. 291].

Отже, італійська система правосуддя хоча й не передбачає функціонування спеціалізованих трудових судів, але будується ще на стародавній судовій системі римського права, що є підґрунтям романо-германської правової системи і певні прогресивні положення щодо суб'єктів судового захисту, зокрема адвокатів, перетворюють розгляд і вирішення трудового спору у фактичну реалізацію працівником права на судовий захист.

Вважаємо за необхідне розглянути питання створення й функціонування трудових судів у англосаксонській правовій сім'ї. Наприклад, у Великій Британії порядок урегулювання трудових спорів визначається Законом «Про права в галузі найму (вирішення спорів)» від 1998 року, відповідно до якого трудові спори вирішуються через систему трудових трибуналів. Хоча діяльність останніх безпосередньо пов'язана зі здійсненням правосуддя, у

систему судів вони не входять і є органами адміністративної, а не судової влади (зокрема, вони є органами судової влади, вказує О.С. Заржицький [231, с. 223]).

Рішення трибуналу повинні виконуватися сторонами безумовно. У випадку, коли сторона, що прогнала в трудовому трибуналі, відмовляється виконувати його рішення, інша – має право звернутися до окружного суду за виконавчим листом. При цьому трибунали з трудових спорів розглядають близько 170 тис. спорів щорічно й більше третини з них закінчується укладенням мирової угоди [232, с. 81-85].

Окрім трибуналів, які розглядають скарги, що стосуються припинення правовідносин за трудовим договором або дискримінацією при прийомі на роботу, а також інші питання стосовно захисту трудових прав працівників, ці справи слухаються і у звичайних судах. Окрім цього, функції контролю та нагляду за додержанням трудового законодавства як суб'єкта судового захисту трудових прав працівників поєднують в собі органи судової та виконавчої влади, квазідержавні комісії з питань дискримінації, Служба консультацій, посередництва та третейського вирішення спорів. Захист трудових прав сторін у певних галузях може здійснюватися через механізми, передбачені в колективних угодах та шляхом самозахисту. Також до суб'єктів судового захисту трудових прав працівників у Великій Британії відносяться Комісія з рівних можливостей, Комісія з расової рівності, Комісія з прав інвалідів, Комісія із здоров'я та безпеки, Уповноважений із захисту особистих даних [233, с. 29].

На відміну від суддів із трудових справ у Франції, судді промислових судів (те ж саме, що трибунали, але так їх називає Г.І. Чанишева) призначаються, а не обираються. Систему промислових судів очолює президент, який призначається лорд-канцлером. Він же складає список осіб, які можуть бути суддями таких судів. Справи у таких судах розглядаються у складі голови – професійного юриста і двох суддів-непрофесіоналів, які відбираються регіональним головою суду для кожної конкретної справи із списків, що

складаються міністром праці після консультацій з профспілками й організаціями роботодавців.

Що ж до трудових судів у США, які раніше функціонували як квазісудові органи, а зараз введені в систему правосуддя, то вони є спеціалізованими й доповнюють систему загальних судів. Водночас квазісудові органи контролюються судами як загальними, так і спеціалізованими. Якщо ж звернутися до трудового законодавства Канади, то, по суті, трудових судів у цій державі немає, але колективні трудові спори (існування індивідуальних, їх розгляд та вирішення не передбачено трудовим законодавством Канади) розглядається в порядку, визначеному колективним договором, у тому числі арбітром, що обирається сторонами або призначається Міністром праці Канади (ст. 57 Трудового кодексу Канади). Виходячи зі змісту розділу XXIII Трудових стандартів, трудові спори в Канаді не поділяються на індивідуальні та колективні. Тому зазначене передбачає можливість об'єднання та спільного розгляду аналогічних спорів відразу декількох працівників. Розгляд спору ініціюється працівником шляхом подання письмової заяви до Ради з трудових відносин. Розгляд заяви здійснюється Радою за участю працівника, що подав заяву та роботодавця. Це є квазісудовий орган, що фактично здійснює судовий захист, оскільки створюється при загальних судах. Кожна зі сторін має право подавати докази та надавати пояснення, що аргументують власну позицію. За результатами розгляду Рада приймає рішення про врегулювання спору. При цьому Трудовими стандартами передбачена можливість примусового виконання цього рішення шляхом отримання виконавчого листа, який розробляє суд у всіх видах врегулювання трудового спору (розділ XXIV) [234, с. 223].

Отже, зважаючи на те, що в США з недавнього часу функціонують трудові суди як самостійна ланка судоустрою, а у Канаді існує квазісудовий орган, то можна стверджувати про існування сформованої трудової юстиції в цих державах, де працівники мають чи не найбільший ступінь соціального захисту.

Зазначимо, що в Мексиці професійні спілки є ключовим інструментом об'єднання працівників з метою захисту їх прав та інтересів. Профспілки у цій країні досить політизовані й тому відіграють значний вплив як у політичному житті країни, так і при захисті спорів у суді, де докази, надані ними, отримують позитивну оцінку судом [235, с. 441].

Що ж до інших країн змішаної правової системи, то в Ізраїлі значну роль серед суб'єктів судового захисту трудових прав працівників відіграють незалежні посередники, діяльність яких передбачається Законом «Про трудові спори». Посередником у примирних процедурах може бути Головний інспектор з трудових відносин, що призначається Міністром праці та соціального забезпечення, сам Міністр або інша уповноважена ним особа. І, як свідчить судова практика Ізраїлю, цей посередник залучається найчастіше саме на боці працівника з метою судового захисту його трудових прав. Взагалі процедура примирення в Ізраїлі дуже формалізована й тому часто передує самому судовому розгляду. Потрібно зазначити, що в Ізраїлі існують трудові суди, що знаходяться у підпорядкуванні Голови Верховного суду й Міністра праці та соціального забезпечення. У число джерел трудового права Ізраїлю входить і судовий прецедент у вигляді рішень Національного трудового суду (вища інстанція трудових судів – аналогія Верховного Суду України).

Трудові суди у відповідності з політикою Національного трудового суду воліють не втручатися у виробничі розбіжності сторін трудових відносин. Тим не менш, якщо страйк порушує права профспілки по колективній угоді або починається без обов'язкового попереднього повідомлення, трудові суди в ряді випадків видають приписи про припинення або обмеження страйку. Спори про право обов'язково подаються на розгляд трудового суду, тому предмет страйків, звичайно, обмежений економічними підставами [236, с. 74].

У Польщі, як одній з найбільш розвинених європейських держав змішаної правової системи, трудові спори виносяться на розгляд судів з трудових спорів, які є структурними підрозділами районних судів, або судів з праці та соціального забезпечення (самостійні одиниці окружних судів). Колективні

трудові спори між працівником та роботодавцем такі суди не розглядають (в понятті трудового законодавства Польщі існують лише індивідуальні трудові спори). Щодо інших суб'єктів судового захисту трудових прав працівників, то до участі у розгляді трудових спорів у суді вони можуть залучати особу, яка уповноважена на ведення особових справ працівників, адвоката та головного бухгалтера [237, с. 125].

Таким чином, розвиток трудових спеціалізованих судів у Польщі знаходиться на проміжній ланці – він входить у систему загальних судів, адже є їх структурними підрозділами, і водночас не об'єднаний із судами з праці та соціального забезпечення, що, на нашу думку, не є виправданим.

Дослідимо функціонування трудових судів та інших суб'єктів судового захисту трудових прав працівників у Швеції. У цій державі функціонує загальнонаціональний трудовий суд, який вирішує, як єдина інстанція, підвідомчі йому справи. Його юрисдикція вичерпно визначена в законі та охоплює такі категорії справ: (1) колективні трудові спори; (2) спори щодо застосування Закону 1976 р. «Про спільні рішення у трудових відносинах»; (3) спори щодо відносин з охорони праці; (4) спори про відшкодування шкоди, завданої незаконними страйками.

Сторонами у трудовому суді виступають тільки організації (профспілки та асоціації підприємців), а працівнику хоч і можливо, але досить складно залучити адвоката як представника його трудових прав до розгляду справи. Спори працівників, що виникають з колективних договорів, вирішує звичайний загальний суд, рішення якого можуть бути оскаржені до трудового суду. Це ж відноситься й до випадків, коли працівник є членом профспілки і не задоволений тим, як профспілка захищає його інтереси, або коли профспілка не бажає направити позов до трудового суду від імені працівника. У всіх цих випадках він може звернутися зі скаргами в загальний (районний) суд [238, с. 140].

Трудовий суд Швеції має тресторонню структуру: професійні судді й судді, які призначаються за рекомендацією профспілок та організацій

підприємців (народні засідателі). Усі судді призначаються урядом. Більшість суддів працюють на засадах неповної зайнятості, як сумісники. Судова колегія з розгляду конкретної справи зазвичай складається з 7 суддів: 4 представляють працівників і підприємців, 2 члени суду – професійні судді та один член суду – не юрист, але особа, яка має значний досвід у сфері праці. Нескладні справи суд може вирішувати в меншому складі, а в окремих (поодиноких) випадках навіть одним професійним суддею. В якості апеляційної інстанції на рішення загальних судів трудовий суд засідає у складі трьох суддів (професійний суддя і два засідателі). Процедура розгляду в трудовому суді Швеції характеризується певною специфікою, насамперед відсутністю багатьох формальностей, властивих цивільному процесу. Функції та повноваження трудового суду Швеції визначені Законом «Про трудові спори» 1974 р. (у редакції 1977 р. законодавство не піддавалося змінам). Функції такого суб'єкта захисту трудових справ як суд пов'язані з його активністю, коли він, зокрема, зобов'язаний допомагати сторонам розібратися у справі, якщо у них немає представників, які мають знання права.

Зазначимо, що сторони можуть або самі захищати свої інтереси, або звертатися до послуг адвокатів. Інтереси сторін можуть представляти особи, які прикріплюються до працівника організаціями (профспілками, асоціаціями підприємців). У трудовому суді існує обов'язковий етап примирення сторін. Суд може запропонувати сторонам продовжити переговори й після їх завершення. Якщо ж вони будуть безуспішними, знову звернутися до суду [238, с. 139, 140].

Після проведення судового слухання і до винесення рішення сторони можуть бути запрошені для неформального обговорення спору за відсутності суддів з метою мирного врегулювання розбіжностей.

Таким чином, судовий розгляд у трудовому суді Швеції проходить не так формалізовано, як у загальних судах, а рішення суду, відповідно до закону, має бути прийняте «якомога швидше» (для порівняння, справи в Україні щодо поновлення на роботі, хоча для них і встановлений місячний строк для розгляду

судом, але насправді тягнуться роками), зазвичай, протягом одного засідання. Оголошення рішення відбувається через кілька тижнів після завершення слухання справи. Трудовий суд Швеції застосовує тільки цивільно-правові санкції (відшкодування завданих збитків тощо). Збиток стягується як з організацій, так і з індивідуальних осіб. При оцінці розмірів відшкодування суд повинен брати до уваги не тільки майнові, а й немайнові інтереси, пов'язані з необхідністю дотримання законодавства про колективні договори та про участь профспілок в управлінні виробництвом. Оскарження рішень трудового суду в принципі не допускаються. Однак якщо цей суд допустив явне порушення, то зацікавлена сторона може подати скаргу до Верховного суду з вимогою, щоб останній скасував дане рішення й направив справу на новий розгляд, але це буває на практиці розгляду трудових спорів доволі рідко. Рішення судів зазвичай дуже докладні, з викладенням мотивації. До них додаються окремі думки суддів. Наразі публікуються збірники рішень трудових судів Швеції, що має певне інформаційне значення для працівників, у них зазначається, як вирішуються ті чи інші категорії справ у трудовому суді.

Система спеціалізованих трудових судів Іспанії складається з трудових судів двох інстанцій: більше 50 місцевих трудових судів і Центрального трудового суду. У ці суди входять тільки професійні судді. Суддею трудового суду може бути особа, яка має вищу юридичну освіту й пропрацювала, принаймні, один рік у кримінальному чи в цивільному суді, а суддею Центрального трудового суду – особа, яка має стаж роботи в трудових судах не менше 10 років. Центральний трудовий суд складається з 31 судді й поділяється на 4 палати, кожна з яких розглядає певні категорії трудових спорів [238, с. 140].

Судді трудових судів Іспанії призначаються довічно. Юрисдикція іспанських трудових судів поширюється на будь-які індивідуальні спори, що впливають із трудових відносин, а також трудові суди функціонують у столицях усіх провінцій і у великих промислових центрах. Крім того, трудові суди розглядають колективні трудові спори.

Відносно територіальної підсудності існує наступне правило: позивач звертається до трудового суду тієї провінції, де знаходиться місце його роботи або де його підприємство зареєстроване як юридична особа. Справи у трудових судах і в Центральному трудовому суді розглядає колегія, що складається з трьох професійних суддів. Процедура розгляду трудових справ здійснюється в цілому за правилами Цивільного процесуального кодексу, однак характеризується певними особливостями:

1) позов до трудового суду може подавати не працівник, а від його імені інспектор праці (це досить позитивна тенденція, бо в Україні відповідний захист у суді юрисдикційними органами фактично не здійснюється), який виявляє під час своєї діяльності порушення трудового законодавства, що дає працівникові право на позов. Інспектор праці готує позовну заяву й направляє її до суду від імені позивача. Але надалі сам працівник залучається до трудового процесу та зобов'язаний брати участь у судових засіданнях;

2) позов повинен бути оформлений письмово й відповідати встановленим у законі формальним вимогам;

3) розгляд справи починається з судових примирних процедур;

4) якщо примирення не досягнуто, то починається судове засідання. У судовому засіданні в трудових судах сторони можуть виступати самостійно або бути представленими адвокатами чи юристами, яких виділяють профспілки та організації підприємців. У роботі судів вищих інстанцій участь адвокатів є обов'язковою [230, с. 154].

На вирішення трудового суду можлива апеляція в Центральний трудовий суд. Хоча в основному вона здійснюється з питань права (матеріального й процесуального), при виявленні в рішенні суду помилок, які відносяться до фактичних обставин справи, допускається апеляція з питань факту – тобто на законність та обґрунтованість. На апеляційній стадії не можуть залучатися нові докази. На рішення трудового суду, коли йдеться про незаконне звільнення працівника, обраного на профспілкову посаду, допускається апеляція в соціальну палату Верховного суду. Центральний трудовий суд розглядає

апеляційні скарги і приймає рішення по суті, тобто підтверджує або змінює рішення нижчих судів, або ж направляє справу на новий розгляд до суду нижчої інстанції [230, с. 404].

Апеляція на рішення Центрального трудового суду до Верховного суду в принципі неможлива, але прокурор Верховного суду вправі направити до Верховного суду особливий вид апеляційного протесту «в інтересах законності», якщо він вважає, що Центральний трудовий суд виніс неправильне рішення [230, с. 155-157]. Позитивним, на нашу думку, моментом є те, що трудовий процес в Іспанії безкоштовний.

Отже, система спеціалізованих трудових судів в Іспанії доволі структурована і може слугувати в певній мірі зразковою для впровадження. Проте в Україні система правосуддя будується на принципах територіальності, спеціалізації та інстанційності, що зовсім по-іншому відбувається в Іспанії. Тому іспанський досвід вважаємо доволі позитивним, але не таким, який можна без зауважень застосовувати до української системи правосуддя в цілому й щодо спеціалізованих трудових судів зокрема.

Що стосується мусульманської правової системи, то С.В. Венедиктов зазначає, що в Об'єднаних Арабських Еміратах існує трудове процесуальне право й тому дещо трансформується інститут розгляду індивідуальних та колективних трудових спорів. Зокрема, судові органи по суті майже не вирішують трудові спори, бо цим займається Примирна комісія або ж Вища Арбітражна Рада [228, с. 203].

У Республіці Туркменістан не існує трудових судів, однак на загальні суди покладається розгляд і вирішення трудових спорів. При цьому особлива функція судового захисту трудових прав працівників покладається на профспілковий орган, який, відповідно до ст. 377 Трудового кодексу Туркменістану, може розглядати й трудові спори за заявами працівників або роботодавців, якщо вони не згодні з рішенням комісії з трудових спорів і виконання її постанови здійснюється із залученням органів судової влади [228, с. 229, 230].

Щодо суб'єктів судового захисту трудових прав у державах постсоціалістичного простору, то законодавством Вірменії передбачений єдиний орган, що розглядає індивідуальні трудові спори – суд. При цьому такі спори вирішуються в порядку, встановленому Цивільним процесуальним кодексом Вірменії. Колективний трудовий спір може бути розглянутий в суді лише в тому випадку, якщо він стосується ходу виконання колективного договору. На думку С.В. Венедиктова, сьогодні можна говорити про певну законсервованість системи правосуддя в державах постсоціалістичному простору, адже фактично у жодній з них поки не було створено трудових судів, що не є прогресивним у порівнянні з досвідом зарубіжних держав у цій частині [228, с. 215, 216].

Судовий порядок вирішення колективних трудових спорів передбачений законодавством деяких пострадянських держав (Республіки Казахстан, Таджикистану, Узбекистану). Відповідно до ст. 4 Закону Республіки Казахстан, ч. 1 ст. 210 Трудового кодексу Таджикистану, колективні трудові спори щодо застосування законодавчих чи інших нормативних актів про працю (невиконання або порушення їх) підлягають судовому розгляду за заявою представника однієї зі сторін. Згідно з ч. 2 ст. 210 Трудового кодексу Таджикистану при розгляді заяв у судах та виконанні їх рішень застосовуються відповідні правила й строки, встановлені для індивідуальних трудових спорів. На відміну від казахського закону та Трудового кодексу Таджикистану Трудовий кодекс Республіки Узбекистан (ст. 281) до компетенції судів відносить дві категорії спорів – щодо застосування законодавчих та інших нормативних актів про працю та щодо невиконання колективних договорів [228, с. 81, 82].

На жаль, у жодній з пострадянських держав не реалізовано такого напряму вдосконалення суб'єктів судового захисту трудових прав працівників як створення трудових спеціалізованих судів, хоча у наукових доробках правової доктрини висловлюються численні пропозиції щодо вдосконалення системи судоустрою й здійснення правосуддя в цій частині.

Важливо зазначити, що в азіатських державах теж є своя специфіка суб'єктів судового захисту трудових прав працівників. Оскільки в Китаї, Японії праці надається провідне значення у розвитку економічних відносин, то й самі працівники не так часто звертаються за захистом свої трудових прав. У Китаї, зокрема, трудові спори в судовому порядку розглядаються відповідно до Закону «Про врегулювання трудових спорів» від 27 вересня 1946 р. за № 25, що є чи не найстарішим законом, що регулює трудові процесуальні правовідносини у державах Азії. Для вирішення трудових спорів при Центральній комісії з трудових відносин Міністерства охорони здоров'я, праці та соціального забезпечення, а також при відповідних комісіях у префектурах, судах призначаються Спеціальні представники комісії з урегулювання (ст. 8-2). Комісії з трудових відносин (Центральна та в префектурах) складають списки Спеціальних представників і публікують їх. Таким чином, у Китаї створюються так звані «суди присяжних представників», які вирішують трудові спори й сприяють працівникам у судовому захисті їх трудових прав або безпосередньо здійснюють такий захист [228, с. 356].

При врегулюванні трудового спору працівник може звернутися за судовим захистом його трудових прав до Комісії з трудових відносин із заявою про призначення одного або декількох Спеціальних представників в якості посередників, заздалегідь вибравши їх з опублікованого списку. Посередники повинні з'ясувати позиції як працівника, так і роботодавця або іншого порушника трудових прав працівника і надати допомогу, перш за все, не у задоволенні позиції однієї зі сторін трудового спору, а в досягненні між ними згоди. Якщо посередник не бачить перспектив урегулювання трудового спору, він повідомляє це в Комісію з трудових відносин. Водночас існує певне обмеження захисту в суді трудових прав для працівника як суб'єкта самозахисту. Мова йде про те, що під час розгляду відповідного трудового спору у суді, згідно зі статтями 38-40 Закону, забороняється проведення страйків, слоудаунів, локаутів тощо протягом усього процесу вирішення трудового спору. Сторона, що ініціює проведення страйку, слоудауну або

локауту на підприємстві, діяльність якого носить стратегічний характер для держави (транспорт, зв'язок, банківська система, охорона здоров'я), зобов'язана попередити про акцію, що планується Комісією з трудових відносин та посередників, які функціонують у даній справі при суді, Міністра з охорони здоров'я, праці та соціального забезпечення або губернатора префектури не менш, ніж за 10 днів до її початку. Якщо стало відомо про врегулювання трудового спору в процесі примирення в судовому засіданні, у процесі посередництва забороняється проведення страйків, слоудаунів, локаутів упродовж 50 днів з дня, коли стало відомо про врегулювання спору. До осіб, винних у порушенні вказаних заборон, застосовуються штрафні санкції [228, с. 357].

Таким чином, зважаючи на певну віддаленість романо-германської й азійської правових систем, досить важко запозичити досвід Китаю, інших азійських держав, що перебувають на високому рівні економічного розвитку, й імплементувати його в національне законодавство. Причиною цього є не сам зміст правових норм, а зміст процесу праці, якому в Китаї надається певна системоутворююча і формуюча роль, що, на наше переконання, є позитивним моментом.

На думку І.Я. Кисельова, «розвинена ринкова економіка, що існує в країнах Заходу, у більшій чи меншій мірі соціально орієнтована. Будь-яка західна держава має соціальну інфраструктуру з нормативних, юридично обов'язкових актів, що регулюють різні сторони суспільного та виробничого життя з метою повністю нейтралізувати або принаймні пом'якшити негативні для працюючого населення та насамкінець небезпечні для всього суспільства наслідки дії стихійних ринкових сил, зокрема на ринку найманої праці. Таких наслідків чимало: безробіття, зловживання та свавілля власників капіталу, менеджерів, надмірна експлуатація працівників, посилення соціального розшарування, майнової нерівності, загострення протиріч між працівником та роботодавцем» [230, с. 46].

Якщо звернутися до суб'єктів судового захисту трудових прав працівників, то можемо зазначити, що показовою в цьому плані є, звісно ж, діяльність Європейського суду з прав людини, який складається із 27 суддів (по одному від кожної держави-члена) і восьми генеральних адвокатів. Основний засіб захисту в суді працівників – це прийняття рішення Європейським судом, яке носить для держав-членів і держав, які взяли на себе міжнародні зобов'язання в цій частині, обов'язковий характер. А у разі їх невиконання Європейським Союзом, відповідно до Маастрихтського договору про заснування ЄС, [239] Суд має право накладати штрафи на держави-члени, які не виконують його постанови.

На підставі дослідження досвіду функціонування судових органів у ЄС і зарубіжних країнах можна зробити висновок про необхідність поділу судів на дві категорії: суди загальної юрисдикції та спеціалізовані, зокрема трудові. Підставою для такої класифікації є обсяг компетенції судових органів. У нашому випадку спеціалізований трудовий суд визначається як орган державної влади, що здійснює судову владу й володіє, як правило, виключною компетенцією (підвідомчістю, підсудністю) з розгляду та вирішення справ, що впливають із трудових відносин.

Виникає питання про застосування зарубіжного досвіду створення й функціонування трудових судів у зарубіжних державах. Проаналізувавши судову практику у сфері розгляду й вирішення трудових спорів, ми виявили динамічну тенденцію збільшення їх кількості з кожним роком. Вважаємо, що назріла необхідність введення інституту спеціалізованих трудових судів. Як свідчить практика Німеччини, Франції та Великої Британії, вищевказаний процес повинен проходити поступово й поетапно.

На першому етапі необхідно створити в рамках судів загальної юрисдикції КТС, що зараз функціонує в межах підприємства, установи організації будь-якої форми власності, з метою урахування специфіки розгляду й вирішення справ, що виникають з трудових правовідносин. У відання особливих комісій з трудових спорів повинні бути передані всі спори, які

виникають з трудових правовідносин, включаючи справи про компенсацію моральної шкоди, а також по застосуванню законодавства про зайнятість населення та про соціальне забезпечення.

Другий етап передбачає безпосереднє створення системи спеціалізованих трудових судів. Це буде відбуватися шляхом виокремлення КТС у самостійний судовий орган. Завершення створення системи спеціалізованих трудових судів пов'язано із формуванням Вищого суду з розгляду трудових спорів, що буде фінальним етапом зовнішньої спеціалізації судів в Україні.

Таким чином, можна зробити висновок, що створення спеціалізованих судів уже не є питанням часу – таку вимогу ставить розвиток суспільних відносин. Спеціалізація судів, зокрема створення трудових судів, допоможе здійснити підвищення ефективності судової системи в цілому – створення додаткових способів захисту трудових прав працівників, розширення кола суб'єктів такого захисту, зокрема надання повноважень органам державного нагляду і контролю з питань праці виступати в суді на захист працівника і на його стороні. Спеціалізований трудовий суд в Україні функціонуватиме як орган судової влади, а його створення не буде суперечити конституційним положенням щодо здійснення спеціалізації судів, функціонування загальних судів. Тож, на наш погляд, необхідно сформувати Концепцію реформування судочинства у трудових спорах, чим передбачити зазначені нами вище два етапи створення спеціалізованих трудових судів. Таким чином, експериментальним шляхом ми зможемо перевірити доцільність створення таких судів для забезпечення суттєвого вдосконалення системи суб'єктів судового захисту трудових прав працівників.

Отже, з урахуванням зарубіжного досвіду можна окреслити наступні напрямки удосконалення національного законодавства щодо вдосконалення суб'єктів судового захисту трудових прав працівників:

1) створення трудових спеціалізованих судів у два послідовних етапи:
а) спочатку в системі загальних судів як квазісудовий орган; б) з урахуванням ступеня ефективності його функціонування перейти до завершальної стадії –

створення спеціалізованих трудових судів, апеляційних трудових судів, Вищого спеціалізованого суду з розгляду трудових справ;

2) стимулювання здійснення професійними спілками захисної функції в межах надання їм права розглядати трудові спори в позасудовому порядку, а в судовому виступати на захист прав працівника від свого імені, а не від імені працівника;

3) розширення застосування інституту колективних позовів у межах трудового процесуального права;

4) стягнення судового збору за подання позовної заяви зі сторони, яка програла трудовий спір або пропорційно задоволеним позовним вимогам;

5) спеціалізований трудовий суд повинен складатися з висококваліфікованих спеціалістів, які проходять спеціальну підготовку;

6) спеціалізований трудовий суд в Україні повинен розглядати як індивідуальні, так і колективні трудові спори;

7) якщо одній зі сторін надається кваліфікована правова допомога, а інша виступає самостійно й не наділена спеціальними знаннями у галузі права, спеціалізований трудовий суд повинен за власною ініціативою запропонувати особі представника, який надасть таку допомогу безоплатно.

З цього випливає, що Україна в межах пострадянського простору повинна стати першою державою, в якій буде створено трудові спеціалізовані суди, щоб бути зразком для тих держав, в яких також судова реформа ще не завершена.

Висновки до розділу 3

Дослідження шляхів оптимізації суб'єктів судового захисту трудових прав працівників дозволило зробити певні висновки.

1. Суб'єкт судового захисту трудових прав працівників – це учасник трудових юрисдикційних правовідносин, який наділений сукупністю прав та

обов'язків представляти трудові права працівника в суді, здійснювати їх захист відповідно до повноважень, покладених на нього законом або договором з метою попередження порушення, поновлення, визнання й припинення порушення трудових прав.

2. Суб'єктам судового захисту трудових прав працівників властиві такі ознаки:

- вони є учасниками трудових процесуальних (юрисдикційних) правовідносин;
- наділені спеціальною трудовою правосуб'єктністю;
- спрямованість їх діяльності на врегулювання трудового спору у відповідності до норм чинного законодавства;
- обов'язкова пряма чи опосередкована участь владного суб'єкта при виникненні відносин судового захисту трудових прав працівників;
- неоднорідність їх правової природи та велика різноманітність;
- особливе правове регулювання їх статусу;
- наявність у всіх досліджуваних суб'єктів судового захисту єдиної мети – поновлення порушених, невизнаних, оспорюваних прав, свобод та інтересів працівника.

3. Виокремлено види суб'єктів судового захисту трудових прав працівників:

- за правовим статусом таких осіб це: (1) суд (суди загальної юрисдикції й Конституційний Суд України, Європейський суд з прав людини); (2) представник працівника (адвокат, інша особа, яка уповноважена на представництво інтересів працівника і діє від його імені); (3) професійна спілка (теж представляє інтереси працівника, але має специфічний статус об'єднання працівників і тому як колективний суб'єкт повинна бути визначена окремо у класифікації); (4) органи державного нагляду і контролю (можуть бути залучені у справі як треті особи); (5) прокурор (у порядку загального нагляду за дотриманням законодавства у сфері реалізації права на працю); (6) інші органи та посадові особи, яким у силу закону притаманна функція захисту трудових

прав працівників; (7) у деяких випадках – роботодавець як власник підприємства, установи, організації;

– за критерієм обсягу правомочностей: (1) суб'єкти звернення до суду; (2) суб'єкт-учасник судового розгляду; (3) суб'єкт оскарження судового рішення; (4) суб'єкт виконання рішення;

– за критерієм множинності суб'єктів судового захисту трудових прав працівників можна класифікувати на індивідуальні та колективні.

4. Завдання суб'єктів судового захисту трудових прав працівників – це система взаємопов'язаних видів діяльності уповноважених суб'єктів судового захисту трудових прав працівників, які мають соціальний характер та спрямовані на захист порушених, невизнаних і оспорюваних трудових прав працівників.

5. Завданнями суб'єктів судового захисту трудових прав працівників є:

– сприяння справедливому, неупередженому й своєчасному розгляду справи;

– надання правової допомоги як специфічне завдання адвокатів, представників, суду, профспілок з метою реалізації конституційного права на працю особами, які потребують надання такої допомоги;

– примирення працівника й порушника трудових прав.

6. Функції суб'єктів судового захисту трудових прав працівників – це система напрямів діяльності уповноважених суб'єктів судового захисту трудових прав працівників (суду, прокурора, професійних спілок, трудових колективів та ін.) щодо реалізації завдань захисту трудових прав працівників, що має на меті ефективне впорядкування і врегулювання відносин у сфері праці шляхом установлення спеціальних норм, які забезпечують загальнообов'язковість, дієвість права на працю працівників.

7. До спеціальних юридичних функцій віднесено захисну й стимулюючу, до загальнотеоретичних – інформаційну, сигналізаційну й координуючу.

Захисна функція полягає у забезпеченні інтересів працівників у межах судового захисту уповноваженими на те суб'єктами; стимулююча – у заохоченні захисту трудових прав працівника; інформаційна – в інформаційному обміні між суб'єктами судового захисту, судом і порушником трудових прав; сигналізаційна – у тому, що всі дії учасників трудового юрисдикційного процесу свідчать про те, що трудові права можуть бути порушеними чи вже порушені й тому існує необхідність у застосуванні заходів захисту; координаційна – у співвідношенні й взаємодії між учасниками трудового процесу.

8. Напрямами вдосконалення національного законодавства щодо вдосконалення суб'єктів судового захисту трудових прав працівників є такі:

– створення трудових спеціалізованих судів у два послідовних етапи: (а) спочатку в системі загальних судів як квазісудовий орган; (б) з урахуванням ступеня ефективності його функціонування перейти до завершальної стадії – створення спеціалізованих трудових судів, апеляційних трудових судів, Вищого спеціалізованого суду з розгляду трудових справ;

– стимулювання здійснення професійними спілками захисної функції в межах надання їм права розглядати трудові спори в позасудовому порядку, а в судовому виступати на захист прав працівника від свого імені, а не працівника;

– розширення застосування інституту колективних позовів у межах трудового процесуального права;

– стягнення судового збору за подання позовної заяви зі сторони, яка прогнала трудовий спір або пропорційно задоволеним позовним вимогам;

– спеціалізований трудовий суд повинен складатися з висококваліфікованих спеціалістів, які проходять спеціальну підготовку;

– спеціалізований трудовий суд в Україні повинен розглядати як індивідуальні, так і колективні трудові спори;

– якщо одній зі сторін надається кваліфікована правова допомога, а інша виступає самотійно й не наділена спеціальними знаннями у галузі права,

спеціалізований трудовий суд повинен за власною ініціативою запропонувати особі представника, який надасть таку допомогу безоплатно.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання – удосконалення принципів та суб'єктів судового захисту трудових прав працівників. На підставі проведеного дослідження сформульовано ряд висновків, пропозицій та рекомендацій, спрямованих на досягнення поставленої мети. Основні з них наступні.

1. Право працівників на судовий захист – це визначена Конституцією та законодавством України юридично гарантована можливість працівника звернутися з використанням будь-яких процесуальних і матеріальних засобів, способів захисту своїх невизнаних, порушених та/або оспорюваних трудових прав у законній формі до компетентного органу (суду) з метою визнання, відновлення, припинення порушення, примусового виконання обов'язків, зміни чи припинення правовідносин, відшкодування збитків, моральної шкоди, визнання незаконними рішень, дій або бездіяльності, визнання трудового договору (контракту), колективного договору недійсним чи вчинення інших дій з метою задоволення конкретної матеріально-правової вимоги.

2. Визначено загальні та спеціальні ознаки права на судовий захист працівників, які характеризують залежність цього права від принципу єдності та диференціації правового регулювання праці. До загальних належать: (а) єдність матеріально-правового змісту й процесуальної форми; (б) єдність цього поняття, оскільки за своєю сутністю воно включає багато правомочностей працівника; (в) багаторівневість, що пов'язано із системою судів в Україні; (г) це засіб притягнення винних осіб до відповідальності; (д) конституційне право, яке гарантоване Основним Законом держави; (е) має універсальний характер; (є) складова охоронної функції держави; (ж) має комплексний характер; (з) характеризується фундаментальністю. Спеціальні включають: (1) входження цього права до змісту охоронних правовідносин в трудовому праві; (2) особливий суб'єктний склад; (3) такому праву кореспондує обов'язок суду незалежно й неупереджено розглядати справу з урахуванням

принципу єдності та диференціації правового регулювання праці; (4) має безпосередній характер; (5) характеризується транстериторіальною дією; (6) має особливі строки захисту.

3. Запропонована наступна періодизація історико-правового аспекту становлення та розвитку судового захисту трудових прав працівників в Україні: (1) світський і церковний судовий захист за часів Київської Русі (IX – середина XIII ст.); (2) судовий захист земськими, гродськими і підкоморськими судами (1236 р. – XV ст.); (3) слідчий судовий захист (XVII – початок XVIII ст.); (4) змагальний судовий захист трудових працівників (з 1743 р. по 1917 р.); (5) судовий захист народних судів (з 1917 р. по 1964 р.); (6) період кодифікації норм судового захисту трудових прав працівників (1963 р. – 1971 р.); (7) сучасний період судового захисту трудових прав працівників (з 1971 р. і до сьогодні).

4. Правова основа судового захисту трудових прав працівників – це база функціонування працівників, їх об'єднань, яка за допомогою відображення, закріплення та реалізації трудових прав та інтересів працівників упорядковує суспільні відносини у сфері реалізації права на працю, надає їм юридично гарантовану оптимальність функціонування й розвитку. Правова основа судового захисту працівників як поняття охоплює як нормативно-правову базу судового захисту трудових прав працівників, так і весь правовий механізм реалізації юридичних норм, що регулюють діяльність судів у даному аспекті.

5. Принципи судового захисту трудових прав працівників – це основоположні положення системи трудового права, які визначають єдність правового регулювання в сфері гарантування державою можливості працівників звернутися з використанням будь-яких процесуальних і матеріальних засобів, способів захисту своїх невизнаних, порушених та/або оспорюваних трудових прав у законній формі до суду з метою визнання, відновлення, припинення порушення, примусове виконання обов'язків, зміну чи припинення правовідносин, відшкодування збитків, моральної шкоди, визнання незаконними рішень, дій або бездіяльності, визнання трудового

договору (контракту), колективного договору недійсним чи вчинення інших дій з метою задоволення конкретної матеріально-правової вимоги.

6. Практичне значення принципів судового захисту трудових прав працівників проявляється, по-перше, в тому, що вони є реальними та дієвими регуляторами поведінки людей, які добре засвоюють загальні вимоги права, не завжди знаючи конкретні норми права; по-друге, у нормотворчій діяльності законодавця, оскільки у системі права принципи й норми нерозривно пов'язані.

7. Систему принципів судового захисту трудових прав працівників складають два блоки: (а) основоположні та (б) організаційні. Поряд з даними принципами існують також процедурні (процесуальні) принципи судової влади, які визначають процесуальний порядок діяльності суду. До основоположних віднесено: 1) справедливість, 2) верховенство права, 3) законність, 4) самостійність, 5) незалежність, 6) повноту. Організаційні включають: 1) доступність правосуддя, 2) компетентність суду, 3) права особи на перегляд судового рішення, винесеного в її справі.

8. Суб'єкт судового захисту трудових прав працівників – це учасник трудових юрисдикційних правовідносин, який наділений сукупністю прав та обов'язків представляти трудові права працівника в суді, здійснювати їх захист відповідно до повноважень, покладених на нього законом або договором з метою попередження порушення, поновлення, визнання й припинення порушення трудових прав;

9. Суб'єктам судового захисту трудових прав працівників властиві такі ознаки: (а) вони є учасниками трудових процесуальних (юрисдикційних) правовідносин; (б) наділені спеціальною трудовою правосуб'єктністю; (в) спрямованість їх діяльності на врегулювання трудового спору у відповідності до норм чинного законодавства; (г) обов'язкова пряма чи опосередкована участь владного суб'єкта при виникненні відносин судового захисту трудових прав працівників; (д) неоднорідність їх правової природи та велика різноманітність; (е) особливе правове регулювання їх статусу; (ф) наявність у всіх досліджуваних

суб'єктів судового захисту єдиної мети – поновлення порушених, невизнаних, оспорюваних прав, свобод та інтересів працівника;

10. Виокремлено види суб'єктів судового захисту трудових прав працівників за такими критеріями: за правовим статусом: 1) суд (суди загальної юрисдикції та Конституційний Суд України, Європейський суд з прав людини); 2) представник працівника (адвокат, інша особа, яка уповноважена на представництво інтересів працівника і діє від його імені); 3) професійна спілка (теж представляє інтереси працівника, але має специфічний статус об'єднання працівників і тому як колективний суб'єкт повинна бути визначена окремо у класифікації); 4) органи державного нагляду і контролю (можуть бути залучені у справі як треті особи); 5) прокурор (у порядку загального нагляду за дотриманням законодавства у сфері реалізації права на працю); 6) інші органи та посадові особи, яким у силу закону притаманна функція захисту трудових прав працівників; 7) у деяких випадках – роботодавець як власник підприємства, установи, організації; за критерієм обсягу правомочностей: 1) суб'єкти звернення до суду; 2) суб'єкт-учасник судового розгляду; 3) суб'єкт оскарження судового рішення; 4) суб'єкт виконання рішення; за критерієм множинності: 1) індивідуальні; 2) колективні.

11. Названо завдання суб'єктів судового захисту трудових прав працівників, до яких віднесено такі: (а) сприяння справедливому, неупередженому й своєчасному розгляду справи; (б) надання правової допомоги як специфічне завдання адвокатів, представників, профспілок з метою реалізації конституційного права на працю особами, які потребують надання такої допомоги; (в) примирення працівника і порушника трудових прав.

12. Функції суб'єктів судового захисту трудових прав працівників – це система напрямів діяльності уповноважених суб'єктів судового захисту трудових прав працівників (суду, прокурора, професійних спілок, трудових колективів та ін.) щодо реалізації завдань захисту трудових прав працівників, що має на меті ефективне впорядкування і врегулювання відносин у сфері праці

шляхом установлення спеціальних норм, які забезпечують загальнообов'язковість, дієвість права на працю працівників.

13. До основних напрямків удосконалення національного законодавства стосовно удосконалення суб'єктів судового захисту трудових прав працівників віднесено наступні: 1) створення трудових спеціалізованих судів у два послідовних етапи: (а) спочатку в системі загальних судів як квазісудовий орган; (б) з урахуванням ступеня ефективності його функціонування перейти до завершальної стадії – створення спеціалізованих трудових судів, апеляційних трудових судів, Вищого спеціалізованого суду з розгляду трудових справ; 2) стимулювання здійснення професійними спілками захисної функції в межах надання їм права розглядати трудові спори в позасудовому порядку, а в судовому виступати на захист прав працівника від свого імені, а не від імені працівника; 3) розширення застосування інституту колективних позовів у межах трудового процесуального права; 4) стягнення судового збору за подання позовної заяви зі сторони, яка програла трудовий спір або пропорційно задоволеним позовним вимогам; 5) спеціалізований трудовий суд повинен складатися з висококваліфікованих спеціалістів, які проходять спеціальну підготовку; 6) спеціалізований трудовий суд в Україні повинен розглядати як індивідуальні, так і колективні трудові спори; 7) якщо одній зі сторін надасться кваліфікована правова допомога, а інша виступає самостійно і не наділена спеціальними знаннями у галузі права, спеціалізований трудовий суд повинен за власною ініціативою запропонувати особі представника, який надасть таку допомогу безоплатно.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Грибанов В.П. Пределы осуществления и защиты гражданских прав / В.П. Грибанов. – М., 1992. – 207 с.
3. Харчук Р.С. Розвиток форм захисту трудових прав працівників за умов формування ринкових відносин в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Р.С. Харчук. – Луганськ: Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля, 2011. – 17 с.
4. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 р. № 1618-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2004. – № 40-42. – Ст. 492.
5. Козуб І.Г. До питання судового захисту трудових прав / І.Г. Козуб // Адвокат. – № 12 (123), 2010. – С. 16-21.
6. Юрьева А.Г. Меры защиты в советском трудовом праве: автореф. дисс. на соиск. научной степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / А.Г. Юрьева. – М.: МГУ, 1985. – 22 с.
7. Дашутін І.В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / І.В. Дашутін. – Х.: Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого, 2008. – 20 с.
8. Коссак С.М. Особливості судочинства в справах, які виникають з трудових правовідносин: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.03 «Цивільне право і цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право» / С.М. Коссак. – К.: КНУ ім. Т. Шевченка, 1998. – 17 с.
9. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05

«Трудове право; право соціального забезпечення» / І.В. Лагутіна. – О.: ОНЮА, 2007. – 18 с.

10. Моліцький С.В. Право на судовий захист трудових прав / С.В. Моліцький // Форум права. – 2011. – № 3 – С. 548-552 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://archive.nbuiv.gov.ua/e-journals/FP/2011-3/11mcvztp.pdf>.

11. Васильев С.В. Гражданский процесс: учеб. пособ. [изд. 2-е доп.] / С.В. Васильев. – Харьков: Одиссей, 2007. – 512 с.

12. Бурак В. Поняття права на захист трудових прав працівників / В. Бурак // Вісник Львів. ун-ту. – Сер. Юрид. – Вип. 48. – Львів, 2009. – С. 177-182.

13. Пушкар Є. Право на судовий захист та його роль / Є. Пушкар // Права і свободи людини та сучасний суспільний прогрес: матер. І Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Ужгород, 24-25 лют. 1999 р.). – Ужгород, 1999. – С. 1-4.

14. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50.

15. Про засади запобігання і протидії корупції: Закон України від 07.04.2011 р. № 3206-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2011. – № 40. – Ст. 404.

16. Про внесення змін до Конституції України щодо посилення гарантій незалежності суддів: проект Закону від 10.10.2013 р. № 2522а // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://rada.gov.ua/>.

17. Добровольский А.А. Основные проблемы исковой формы защиты права / А.А. Добровольский, С.А. Иванова. – М.: Изд-во МГУ, 1979. – 203 с.

18. Трудове право України: підруч. [4-те вид., переробл. і доп.] / за ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Ін Юре, 2010. – 536 с.

19. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 07.07.2010 р. № 2453-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2010. – № 41. – Ст. 529.

20. Трудовий кодекс України: проект Закону від 22.04.2013 р № 2902 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://: www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).
21. Лебедев В.М. Воспитательная функция советского трудового права / В.М. Лебедев. – М.: Юрид. лит., 1981. – 168 с.
22. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
23. Алексеев С.С. Общая теория права: учебн. курс в 2-х т. / С.С. Алексеев. – М.: Юрид. лит., 1981. – Т. 2. – 360 с.
24. Шелеп І.Ф. Трудовий юрисдикційний процес: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / І.Ф. Шелеп. – К.: НАН України ІДП ім. В.М. Корецького., 2012. – 19 с.
25. Іншин М.І. Юридична відповідальність та інші примусові заходи у трудовому праві: навч. посібн. / М.І. Іншин, В.І. Щербина, І.М. Ваганова. – Х.: Золота миля, 2012. – 495 с.
26. Базылев Б.Т. Государственное принуждение и правовые формы его осуществления в советском обществе: Суворов Н.С. Объем дисциплинарного суда и юрисдикции церкви в период Вселенских соборов 12.00.07 «Административное право і процесс; финансовое право; информационное право» / Б.Т. Базылев. – К., 1968. – 17 с.
27. Елисейкин П.Ф. Гражданские процессуальные правоотношения / П.Ф. Елисейкин. – Ярославль, 1975. – 93 с.
28. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
29. Недбайло П.Е. Советские социалистические правовые нормы / П.Е. Недбайло. – Львов: Изд-во Львов. ун-та, 1959. – С. 68-75.
30. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон від 06.09.2012 р. № 5207-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2013. – № 32. – Ст. 412.

31. Про міжнародне приватне право: Закон України від 23.06.2005 р. № 2709-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2005. – № 32. – Ст. 422.
32. Конвенція МОП «Про захист прав людини і основоположних свобод»: міжнар. документ від 04.11.1950 р. // Офіц. вісник України. – 1998. – № 13. – Ст. 270.
33. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966 р. // ООН A/RES/2200 A (XXI).
34. Тищик Б.Й. Історія держави і права країн Стародавнього світу: навч. посіб. / Б.Й. Тищик. – Л.: Світ, 2001. – 384 с.
35. Шевченко О.О. Історія держави і права зарубіжних країн: хрестоматія [3-тє вид.] / О.О. Шевченко. – К.: СПД Свинарчук Р.В., 2010. – 207 с.
36. Салогубова Е.В. Римский гражданский процесс / Е.В. Салогубова. – М., 2002. – 387 с.
37. Энгельман И.Е. О давности по русскому гражданскому праву: историко-догматическое исследование / И.Е. Энгельман. – М.: Статут, 2003. – 511 с.
38. Юдельсон К.С. Советский нотариат. Проблема доказывания в советском гражданском процессе / К.С. Юдельсон. – М., 1959. – 376 с.
39. Кадые Л. Общие принципы французского гражданского процесса / Л. Кадые // Правоведение. – 2010. – № 2 (289). – С. 16-49.
40. Чанишева Г.І. Спеціалізована трудова юстиція у країнах Європи: досвід для України / Г.І. Чанишева // Вісник ВРЮ. – № 2. – 2010. – С. 75-82.
41. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник / И.Я. Киселев. – М.: Проспект, 2005. – 360 с.
42. Кудрявцева Е.В. Реформа английского гражданского судопроизводства / Е.В. Кудрявцева // Законодательство. – 2000. – № 1. – С. 79-83.

43. Шишкин С.А. Состязательность в гражданском и арбитражном судопроизводстве / С.А. Шишкин. – М., 1997. – 128 с.
44. Никеров Г.И. Административно-процессуальное право США / Г.И. Никеров // Гос-во и право. – 1997. – № 12. – С. 102-106.
45. Российское законодательство X-XX веков. Законодательство Древней Руси / [под общ. ред. О.И. Чистякова]. – М.: Юрид. лит., 1984. – Т. 1. – 430 с.
46. Бостан Л.М. Історія держави і права зарубіжних країн: навч. посіб. / Л.М. Бостан, С.К. Бостан. – К.: Центр навч. літ., 2004. – 672 с.
47. Суворов Н.С. Объем дисциплинарного суда и юрисдикции церкви в период вселенских соборов / Н.С. Суворов. – Ярославль, 1888. – 20 с.
48. Исаев И.А. История государства и права России: учебник / И.А. Исаев. – М.: Юристъ, 1998. – 608 с.
49. Леонтович И. Центральные судебные учреждения в Великом Княжестве Литовском до и после унии / И. Леонтович // Журнал Министерства юстиции. – 1910. – 230 с.
50. Владимирский-Буданов М.Ф. Обзор истории русского права [изд. 5-е] / М.Ф. Владимирский-Буданов. – К.: Изд. книгопрод. Н.Я. Оглоблина; [Тип. Т-ва Кушнерев и К*, Киевск. отд.], 1907. – 694 с.
51. Смыкалин А. Формирование судебной системы в период абсолютизма / А. Смыкалин // Рос. юстиция. – 2001. – № 1. – С. 41-44.
52. Дядиченко В.А. Нариси суспільно-політичного устрою Лівобережної України кінця XVII-початку XVIII століття / В.А. Дядиченко. – К.: АН УРСР, 1959 р. – 531 с.
53. Кульчицкий В.С. Історія держави і права України: підруч. / В.С. Кульчицкий, М.І. Настюк, Б.Й. Тищик. – Л.: Світ, 1996. – 296 с.
54. Щербак М.Г. Історія держави і права України: підруч. / М.Г. Щербак; за ред. А.С. Чайковського. – К.: Юрінком Інтер, 2003. – 378 с.

55. Зойончковский П.А. Правительственный аппарат самодержавной России в XIX веке / П.А. Зойончковский. – М.: Мысль, 1978. – 288 с.
56. Державний архів Харківської області. – Ф.3. – Оп. 192. – Од. зб. 570. – 104 с.
57. Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: учебное пособ. / И.Я. Киселев. – М.: Изд-во НОРМА, 2001. – 587 с.
58. Слюсар А.Н. Правовые проблемы становления законодательства Украины о порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): автореф. дисс. на соиск. научной степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / А.Н. Слюсар. – Харьков, 1995. – 196 с.
59. Войтинский И. Трудовое право СССР / И. Войтинский. – Москва-Ленинград, 1925. – 364 с.
60. Копиленко О.Л. Хрестоматія держави і права України: підруч. / О.Л. Копиленко; за ред. А.С. Чайковського. – К.: Юрінком Інтер, 2003. – 273 с.
61. Семенов В.М. Специфические отраслевые принципы советского гражданского процессуального права / В.М. Семенов // Сб. учен. труд. юрид. ун-та. – Свердловск, 1964. – С. 249-255.
62. Основы гражданского судопроизводства Союза ССР и союзных республик. – М.: Юрид. лит., 1987. – 347 с.
63. Гражданский процессуальный кодекс Украинской ССР. – К.: Политиздат Украины, 1983. – 389 с.
64. Словник української мови в 11-ти т. / [за ред. І.К. Білодіда, А.А. Бурячок та ін.]. – Т. 5. – К.: Наук. думка, 1973. – 839 с.
65. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка [4-е изд., доп.] / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. – М., 2005. – 874 с.

66. Скакун О.Ф. Теорія держави і права (енциклоп. курс): підруч. / О.Ф. Скакун. – Х.: Еспада, 2006. – 776 с.
67. Шемшученко Ю.С. Теорія держави і права, порівняльне правознавство, філософія права, політологія / Ю.С. Шемшученко. – К.: Юрид. думка, 2010. – С. 82-144.
68. Антонова О.П. Правовая основа организации федеральных арбитражных судов округов / О.П. Антонова // [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: http://www.nbpublish.com/view_articles/20579.pdf.
69. Рабінович П.М. Вимірювання показників ефективності юридичних гарантій законності: методичні аспекти / П.М. Рабінович // Бюлетень Мін-ва юстиції України. – 2008. – № 3. – С. 14-22.
70. Недбайло П.Е. Введение в общую теорию государства и права / П.Е. Недбайло. – К., 1971. – 160 с.
71. Алексеев С.С. Проблемы теории государства и права / С.С. Алексеев. – М, 1987. – 446 с.
72. Загальна декларація прав людини: міжнар. документ від 10.12.1948 р. // Офіц. вісник України. – 2008. – № 93. – Ст. 3103.
73. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: міжнар. документ від 16.12.1966 р. // ООН A/RES/2200 A (XXI).
74. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: міжнар. документ від 16.12.1966 р. // ООН A/RES/2200 A (XXI).
75. Європейська соціальна хартія (переглянута): міжнар. документ від 03.05.1996 р. № ETSN 163 // Відом. Верхов. Ради України. – 2007. – № 51. – Ст. 2096.
76. Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця: Конвенція МОП від 22.06.1982 р. № 158 // Зібрання чинних міжнародних договорів України. – 2006. – № 5. – Кн. 1. – Ст. 1160.
77. Про основні цілі та норми соціальної політики: Конвенція МОП від 22.06.1962 р, № 117 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>.

78. Про обов'язкове страхування по старості працівників промислових і торговельних підприємств, осіб вільних професій, а також надомників і домашньої прислуги: Конвенція МОП від 29.06.1933 р. № 35 // Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП 1919-1964. – Том I.

79. Щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Рекомендація МОП від 22.06.1982 р. № 166 // Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП 1965-1999. – Том II.

80. Договір між Україною та Латвійською Республікою про правову допомогу та правові відносини у цивільних, сімейних, трудових та кримінальних справах: міжнар. документ від 23.05.1995 р. // Офіц. вісник України. – 2006. – № 47. – Ст. 292.

81. Договір між Україною і Республікою Молдова про правову допомогу та правові відносини у цивільних і кримінальних справах: міжнар. документ від 13.12.1993 р. // Зібрання чинних міжнар. договорів України. – 2006. – № 5. – Кн. 1. – Ст. 504.

82. Про практику розгляду судами трудових спорів: пост. Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – Ст. 279.

83. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: пост. Пленуму Верховного Суду України від 24.12.1999 р. № 13 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – Ст. 271.

84. Про деякі питання юрисдикції загальних судів та визначення підсудності цивільних справ: постанова Вищого спеціалізованого суду з розгляду цивільних і кримінальних справ від 01.03.2013 р. № 3 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.sc.gov.ua/>.

85. Юридична енциклопедія: в 6-ти т. / під ред. Ю.С. Шемшученка. – К.: Укр. енцикл. ім. М.П. Бажана. – 2002. – Т.4: Н-П. – 720с.

86. Сонін О.Є. Судовий захист прав учасників колективних трудових правовідносин / О.Є. Сонін // Ученые записки Таврического нац.

ун-та им. В.И. Вернадского. – Сер. Юрид. науки. – Т. 22 (61). – № 1. – 2009. – С. 165-172.

87. Короленко В. Уніфікація і диференціація судових форм захисту права на працю в контексті вимог Європейської конвенції з прав людини / В. Короленко // Вісник академії адвокатури України. – 2012. – № 3 (25). – С. 193-196.

88. Ершова Е.А. О некоторых вопросах защиты трудовых прав работников / Е.А. Ершова // Трудовое право. – 2003. – № 12. – С. 134-141.

89. Николаева Д. Работодатели напишут свой Трудовой кодекс / Д. Николаева // Коммерсантъ. – 2011. – № 237/П (4778) // [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kommersant.ru/doc/1841532>.

90. Коршунова Т.Ю. Реформирование трудового законодательства / Т.Ю. Коршунова // Журнал рос. права. – 2011. – № 8. – С. 43-48.

91. Колодій А.М. Принципи права України: моногр. / А.М. Колодій. – К. : Юрінком Інтер, 1998. – 208 с.

92. Иванов Р.Л. К вопросу о генезисе принципов права / Р.Л. Иванов // Вестн. ЛГУ. – 1987. – Вып. 4. – 93 с.

93. Гусов К.Н. Трудовое право России: учебник / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М.: Юристь, 1997. – 496 с.

94. Захаров А.Л. Межотраслевые принципы права: моногр. / А.Л. Захаров. – Самара: Самар. отд-ние Литфонда, 2004. – 208 с.

95. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права: моногр. / О.В. Смирнов. – М.: Юрид. лит., 1977. – 216 с.

96. Скурко Е.В. Принципы права в современном нормативном понимании: моногр. / Е.В. Скурко. – М.: Юрлитинформ, 2008. – 343 с.

97. Андреев В.С. Основные принципы трудового права / В.С. Андреев // Сов. трудовое право: учебник. – М.: Высш. шк., 1976. – С. 28-36.

98. Васильев А.М. О правовых идеях-принципах / А.М. Васильев // Сов. гос-во и право. – 1975. – № 3. – С. 12-17.

99. Явич Л.С. Общая теория права / Л.С. Явич. – Л.: Изд-во ЛГУ им. А.А. Жданова, 1976. – 287 с.
100. Гражданский процесс: учебник / [под. ред. М.С. Шакарян]. – М., 1993. – 584 с.
101. Борисов Г.А. О понятии принципов, действующих в правовой сфере / Г.А. Борисов // Проблемы социалистической законности. – 1981. – Вып. 7. – С. 24-30
102. Захаров А.Л. Межотраслевые принципы права: моногр. / А.Л. Захаров. – Самара: Самар. отд-ние Литфонда, 2004. – 238 с.
103. Словник української мови / [за ред.: Л.К. Артем'єва, М.М. Друченка, В.Є. Дудко, І.І. Маркевич, Л.П. Марченко, Н.С. Редичук, Л.В. Туник, Н.І. Шарапова]. – К., 1979. – Т. 8 – 927 с.
104. Венедіктов В.С. Наука трудового права на шляху соціальних перетворень та захисту прав людини / В.С. Венедіктов // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах: матер. наук.-практ. конф. (м. Суми, 2-4 червня 2005 р.) / [за ред. В.С. Венедіктова]. – Х., 2005. – С. 9-14.
105. Дюги Л. Общие преобразования гражданского права / Л. Дюги. – М., 1919. – 108 с.
106. Хохлов Е.Б. О механизме правового регулирования труда в условиях многоукладной экономики / Е.Б. Хохлов // Правоведение. – 1994. – № 1. – С. 39-48.
107. Маврин С.П. Принципы трудового права в условиях рыночной экономики / С.П. Маврин // Правоведение. – 1992. – № 2. – С. 53-57.
108. Цвік М. Про систему юридичних актів / М. Цвік // Вісн. Академії прав. наук України. – 2002. – № 4 (31). – С. 16-22.
109. Байтин М.И. О принципах и функциях права: новые моменты / М.И. Байтин // Правоведение. – 2000. – № 3. – С. 12-18.
110. Голощапов С.А. К вопросу о принципах правового регулирования социалистической организации труда и принципах советского

трудового права / С.А. Голощапов // Развитие трудового права и права социалистического обеспечения в современный период: сб. науч. трудов. – М., 1986. – С. 5-11.

111. Семенов В.С. Міжнародно-правові аспекти Конституції України / В.С. Семенов, О.Я. Прагнюк. – К. : Ін Юре, 1997. – 357 с.

112. Скобелкин В.М. Принципы в Трудовом кодексе Российской Федерации / В.Н. Скобелкин // Четвертый кодекс России: сб. науч. ст. / [под ред. В.Н. Скобелкина]. – Омск, 2002. – С. 85-93.

113. Лаврів О.Я. Система принципів трудового права України: моногр. / О.Я. Лаврів. – Івано-Франківськ, 2008. – 216 с.

114. Процевский А.И. Трудовые отношения и метод их правового регулирования: автореф. дисс. на соиск. научной степени д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / А.И. Процевский. – Харьков, 1970. – 28 с.

115. Алексеев С.С. Теория права / С.С. Алексеев. – Москва: БЕК, 1994. – 224 с.

116. Єрьюменко В.В. Підстави виникнення трудових правовідносин: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В.В. Єрьюменко. – Х., 1998. – 32 с.

117. Лукич Р. Методология права / Р. Лукич. – М.: Прогресс, 1981. – 304 с.

118. Філософський енциклопедичний словник. – К.: Абрис, 2002. – 719 с.

119. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [за ред. В.Т. Бусел]. – К., 2005. – 1728 с.

120. Безнасюк С.А. Судебная власть / А.С. Безнасюк, Х.У. Рустамов. – М., 2002. – 455 с.

121. Советское гражданское процессуальное право: учебник / [под ред. М.А. Гурвича]. – М., 1964. – 397 с.

122. Мотовиловкер Я.О. О принципах объективной истины, презумпции невиновности и состязательности процесса / Я.О. Мотовиловкер. – Ярославль, 1978. – 96 с.

123. Арбитражный процесс: учебник / [под ред. М.К. Трешникова]. – М., 2003. – 672 с.

124. Добровольская Т.Н. Принципы советского уголовного процесса (вопросы теории и практики): моногр. / Т.Н. Добровольская. – М., 1971. – 199 с.

125. Чепурнова Н.М. Судебная власть в Российской Федерации: проблемы теории и государственной практики: дисс. ... д-ра юрид. наук: 12.00.02 / Н.М. Чепурнова, М., 1977. – 208 с.

126. Полянский Н.Н. Проблемы судебного права / Н.Н. Полянский. – М., 1977. – 431 с.

127. Ржевский В.А. Судебная власть в Российской Федерации: конституционные основы организации и деятельности / В.А. Ржевский, Н.М. Чепурнова. – М.: Юрист, 1998. – 216 с.

128. Бержель Ж.Л. Общая теория права / Ж.Л. Бержель. – М., 2000. – 575 с.

129. Максютин М.В. Теория юрисдикционного процесса / М.В. Максютин. – М., 2004. – 200 с.

130. Абросимова Е.Б. Судебная власть в Российской Федерации: система и принципы / Е.Б. Абросимова. – 2002. – 160 с.

131. Сібільова Н.В. Теоретичні основи побудови судової системи України / Н.В. Сібільова // Право України. – 2009. – № 8. – С. 36-42.

132. Прокопенко В.І. Трудове право України: підруч. / В.І. Прокопенко. – Х., 1998. – 480 с.

133. Боева О.С. Окремі питання судового захисту права на працю / О.С. Боева // Право і безпека. – 2006. – № 5. – С. 101-104.

134. Городовенко В.В. Принципи судової влади: моногр. / В.В. Городовенко. – Х., 2012. – 448 с.

135. Організація судової влади в Україні: монгогр. / [за ред. І.Є. Марочкіна, Н.В. Сібільової]. – Х., 2007. – 528 с.
136. Цивільний кодекс України: науково-практичний коментар. – К., 2005. – 563 с.
137. Рішення Конституційного Суду України за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 69 Кримінального кодексу України (у справі про призначення судом більш м'якого покарання) від 02.11.2004 р. № 15-рп // Офіц. вісник України. – 2004. – 45. – Ст. 2975.
138. Зайцев И.М. Сущность хозяйственных споров: моногр. / И.М. Зайцев. – Саратов, 1974. – 374 с.
139. Фурсов Д.А. Теория правосудия в трехтомном изложении по гражданским делам / Д.А. Фурсов, И.В. Харламова. – М., 2009. – Т. 2. – 524 с.
140. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням народних депутатів України про офіційне тлумачення положень частини першої ст. 103 Конституції України в контексті положень її статей 5.156 та за конституційним зверненням громадян Галайчука Вадима Сергійовича, Подгорної Вікторії Валентинівни, Кислої Тетяни Володимирівни про офіційне тлумачення положень частини другої, третьої, четвертої статті 5 Конституції України (справа про здійснення влади народом) від 05.10.2005 р. № б-рп/2005 // Офіц. вісник України. – 2005 – № 41. – Ст. 2605.
141. Овчаренко О.М. Доступність правосуддя та гарантії його реалізації: моногр. / О.М. Овчаренко. – Х., 2008. – 342 с.
142. Сакара Н.Ю. Проблема доступності правосуддя у цивільних справах: моногр. / Н.Ю. Сакара. – Х. : Право, 2010. – 256 с.
143. Градовский А.Д. Собрание сочинений в 9-ти т. / А.Д. Градовский. – М., 1988. – Т. 2. – 578 с.
144. Ярков В.В. Доступно ли гражданам наше правосудие? / В.В. Ярков // Рос. юстиция. – 1999. – № 2. – С. 23-27.

145. Про безоплатну правову допомогу: Закон України від 02.06.2011 р. № 3460-VI // Офіц. вісник України. – 2011. – № 51. – Ст. 2009.

146. Гомьен Д. Европейская конвенция о правах человека и Европейская социальная хартия: право и практика / Д. Гомьен. – М., 1988. – 643 с.

147. Сердюк В.В. Юрисдикція судів України за спеціалізацією: моногр. / В.В. Сердюк. – К., 2005. – 191 с.

148. Нерсисянц В.С. Проблемы общей теории права и государства / В.С. Нерсисянц. – М., 2001. – 832 с.

149. Загальна декларація прав людини: міжнар. документ від 10.12.1948 р. // Офіц. вісник України. – 2008. – № 93. – Ст. 3103.

150. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: міжнар. документ від 16.12.1966 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_043

151. Європейська соціальна хартія (переглянута) (ETSN 163): міжнар. документ від 03.05.1996 р. № ETSN 163 // Офіц. вісник України. – 2006. – № 40. – Ст. 2660.

152. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці: міжнар. документ від 18.06.1998 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_260

153. Конвенція № 87 МОП про свободу асоціації та захист права на організацію: міжнар. документ від 09.07.1948 р. № 87 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_125

154. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 120, частини шостої статті 234, частини третьої статті 236 Кримінально-процесуального кодексу України (справа про розгляд судом окремих постанов слідчого і прокурора) від 30.01.2003 р. № 3-рп/2003 // Офіц. вісник України. – 2003. – № 6. – Ст. 245.

155. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 69 Кримінального кодексу України (справа про призначення судом більш м'якого покарання): Рішення від 02.11.2004 р. № 15-рп/2004 // Офіц. вісник України. – 2004. – № 45. – Ст. 2975.

156. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: міжнар. документ від 04.11.1950 р. // Уряд. кур'єр. – 2010. – 17 листоп. – № 215.

157. Энтин М. Справедливое судебное разбирательство по праву Совета Европы и Европейского Союза / М. Энтин // Конституционное право: Восточноевроп. обозрение. – 2003. – № 3(44). – С. 85-97.

158. Андрощук С. Принцип верховенства права: визначення, співвідношення із суміжними поняттями, особливості законодавчого закріплення і реалізації / С. Андрощук // Юрид. журнал. – 2011. – № 5. – С. 13-18.

159. Капліна О.В. Правозастосовне тлумачення норм кримінально-процесуального права: моногр. / О.В. Капліна. – Х., 2008. – 296 с.

160. Загальна теорія держави і права: підруч. / [за ред.: М.В. Цвіка, О.В. Петришина]. – Х.: Право, 2009. – 572 с.

161. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Верховного Суду України про офіційне тлумачення положень частин першої, другої ст. 126 Конституції України та частини другої статті 13 Закону України «Про статус суддів» (справа про незалежність суддів як складову їхнього статусу) від 01.12.2004 р. № 1/2004 // Офіц. вісник України. – 2004. – № 49. – Ст. 3220.

162. Заява Ради суддів адміністративних судів України до Голови Ради суддів України від 09.07-15.07.2011 р. № 28 (1015) // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zib.com.ua/ua/4005.htm>

163. Ярема А. Лише кожен десятий законник упевнений, що суспільство вірить судам, а на кожного п'ятого – тиснули / А. Ярема // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: www.judges.org.ua/dig2346.htm

164. Окрема думка судді Конституційного Суду України Кампа В.М. стосовно Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням товариства з обмеженою відповідальністю «Амальгама Люкс» щодо офіційного тлумачення положення ч. 4 ст. 21 Закону України «Про прокуратуру» // Офіц. вісник України. – 2011. – № 84. – Ст. 131.

165. Рішення Конституційного суду України у справі за конституційним поданням 54 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень законів України «Про судоустрій і статус суддів», «Про Вищу раду юстиції» (справа про повноваження державних органів у сфері судоустрою) від 21.06.2011 р. № 7-рп/2011 // Офіц. вісник України. – 2011. – № 50. – Ст. 1992.

166. Шихата И. Теория и практика правовой и судебной реформы / И. Шихата // Рос. юстиция. – 1997. – № 10. – С. 3-9.

167. Сердюк В.В. Юрисдикція судів України за спеціалізацією: моногр. / В.В. Сердюк. – К.: Прецедент, 2005. – 192 с.

168. Никеров Г.И. Судебная власть в правовом государстве (опыт сравнительного исследования) / Г.И. Никеров // Гос-во и право. – 2001. – № 3. – С. 17-24.

169. Ершов В.В. Конституционные проблемы судоустройства и судопроизводства / В.В. Ершов // Рос. юстиция. – 1999. – № 2. – С. 46-52.

170. Конституция зарубежных государств: учеб. пособие [3-е изд. перераб. и доп.] / сост. В.В. Маклаков. – М.: Изд-во БЕК, 2002. – 592 с.

171. Урьяс Ю.П. Судебные системы европейских стран / Ю.П. Урьяс, В.А. Туманов, С.А. Егоров. – М., 1991. – 240 с.

172. Словник української мови в 11-ти т. / [за ред. І.К. Білодіда, А.А. Бурячок та ін.] – К.: Наук. думка, 1978. – Т. 9. – 917 с.

173. Скакун О.Ф. Теорія держави і права (енциклопедичний курс): підруч. / О.Ф. Скакун. – Х.: Еспада, 2006. – 776 с.
174. Стадник М.П. Проект Трудового кодексу України: щодо деяких повноважень профспілок у сфері захисту прав працівників / М.П. Стадник // Часопис Київ. ун-ту права. Проблеми цивіл. та підприємн. права в Україні. – 2012. – Вип. 2. – С. 181-183.
175. Короленко В. Удосконалення процесуальних форм захисту трудових і соціальних прав у контексті ст. 6 Європейської конвенції з прав людини / В. Короленко // Підпр-во, госп-во і право. – 2013. – № 3. – С. 53-58.
176. Лазор В. Сфера юрисдикції суда в трудових отношениях: проблемные вопросы / В. Лазор // Підпр-во, госп-во і право. – 2003. – № 10. – С. 107-110.
177. Про профспілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV // Відом. Верхов. Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
178. Кельзен Г. Чисте правознавство / Г. Кельзен; пер. з нім. О. Мокровольського. – К.: Юніверс, 2004. – 496 с.
179. Тихомиров Ю.А. Теория компетенции / Ю.А. Тихомиров. – М.: Юринформцентр, 2005. – 355 с.
180. Про адвокатуру і адвокатську діяльність: Закон України від 05.07.2012 р. № 5076-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2013. – № 27. – Ст 282.
181. Загальна теорія держави і права: підруч. / [за ред. М.В. Цвіка, О.В. Петришина]. – Х. : Право, 2010. – 584 с.
182. Заржицький О. До питання про трудові процесуальні правовідносини / О. Заржицький, Н. Башмакова // Право України. – 2010. – № 11. – С. 135-139.
183. Протасов В.Н. О насущной потребности в новой учебной дисциплине – «Общей теории процессуального права» / В.Н. Протасов // Гос-во и право. – 2003. – № 12. – С. 53-59.

184. Лазор Л.И. Перспективы становления трудового процессуального права в системе процессуальных отраслей права / Л.И. Лазор // [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dspace.snu.edu.ua>.
185. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
186. Власенко Н.А. Коллизионные нормы в советском праве / Н.А. Власенко – Иркутск: Изд-во Иркут. ун-та, 1984. – 99 с.
187. Малишев Б.В. Застосування норм права (теорія і практика): навч. посібн. / Б.В. Малишев, О.В. Москалюк; [за заг. ред. Б.В. Малишева]. – К.: Реферат, 2010. – 260 с.
188. Заржицький О. Склад трудових процесуальних відносин / О. Заржицький, О. Литвин // Право України. – 2007. – № 8. – С. 54-57.
189. Заржицький О. Про необхідність створення Трудового процесуального кодексу України / О. Заржицький // Право України. – 2003. – № 9. – С. 90-92.
190. Скіпенко Р. Становлення трудового процесуального права як самостійної галузі права / Р. Скіпенко // Право України. – 2007. – № 7. – С. 41-44.
191. Лозовой С.В. Правове регулювання індивідуальних трудових спорів: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / С.В. Лозовой. – Луганськ, 2009. – 205 с.
192. Плахотіна Н.В. Проблеми регулювання трудових процесуальних правовідносин в українській правовій системі: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Н.В. Плахотіна. – Луганськ, 2009. – 186 с.
193. Ставцева А.И. Трудовые споры и право на судебную защиту / А.И. Ставцева // Журнал рос. права. – 1998. – № 8. – С. 20-26.
194. Юридична енциклопедія: в 6-ти т. / за ред. Шемшученка Ю.С. – К. : Укр. енцикл. ім. М.П. Бажана. – 2004. – Т. 6: Т-Я. – 768 с.
195. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підруч. [5-те вид., перероб. і доп.] / Н.Б. Болотіна. – К.: Знання, 2008. – 860 с.

196. Симорот З.К. Проблемы укрепления социальной справедливости в трудовых правоотношениях: моногр. / З.К. Симорот. – К, 1993. – 167 с.

197. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Конвенція МОП від 22.06.1982 р. № 158 // Зібрання чинних міжнар. договорів України. – 2006. – № 5. – Кн. 1. – Ст. 1160.

198. Про примусову чи обов'язкову працю: Конвенція МОП від 28.06.1930 р. № 29 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: rada.gov.ua.

199. Про захист прав людини і основоположних свобод: Конвенція МОП від 04.11.1950 р. // Офіц. вісник України. – 1998. – № 13. – Ст. 270.

200. Банчук О.А. Вимоги статті 6 Конвенції про захист прав людини та основних свобод до процедури здійснення судочинства / О.А. Банчук, Р.О. Куйбіда. – К.: «ІКЦ «Леста», 2005. – 116 с.

201. Лещенко і Тюлюпа проти України: Рішення ЄСПЛ за заявою від 08.11.2005 р. № 56918/00 // Офіц. вісник України. – 2006. – № 8. – Ст. 493.

202. Короленко В. Удосконалення процесуальних форм захисту трудових і соціальних прав у контексті ст. 6 Європейської конвенції з прав людини / В. Короленко // Підпр-во, госп-во і право. – 2013. – № 3 (207). – С. 53-58.

203. Руда Т.В. Докази і доказування в цивільному процесі України і США: порівняльно-правовий аналіз: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03 / Т.В. Руда. – К., 2012. – 241 с.

204. Шевчук З.І. Зміст та реалізація права на судовий захист за трудовим законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / З.І. Шевчук. – К., 2013. – 188 с.

205. Постригань Т. Способи захисту трудових прав громадян у суді / Т. Постригань // Юрид. Україна: правовий часопис. – 2011. – № 11 (107). – С. 38-42.

206. Щербина В. Захисна функція трудового права в умовах ринкових відносин / В. Щербина // Підпр-во, госп-во і право. – 2007. – № 2. – С. 99-103.

207. Щербина В.І. Теоретичні проблеми охоронної функції трудового права в умовах ринкових відносин: моногр. / В.І. Щербина. – Дніпропетровськ: Академія митної служби України, 2004. – 211 с.

208. Чумак Л.А. Природа и механизм реализации охранительной функции советского права: автореф. дисс. на соиск. учен. степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.01 «Теория и история права и государства, история учений о праве и государстве» / Л.А. Чумак. – К., 1986. – 15 с.

209. Ковригін В.С. Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ковригін Володимир Сергійович ; М-во освіти і науки, молоді та спорту України, Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – Київ, 2013. – 221 с.

210. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И.Я. Киселев. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2003. – 160 с.

211. Щербина В.І. Функції трудового права: моногр. / В.І. Щербина. – Дніпропетровськ: Академія митної служби України, 2007. – 425 с.

212. Щербина В.І. Трудове право України: підруч. / В.І. Щербина; [за ред. В.С. Венедіктова]. – К.: Істина, 2008. – 384 с.

213. Ківалова Т.С. Принципи та функції цивільно-правової недоговірної відповідальності / Т.С. Ківалова // Митна справа. – 2010. – № 4 (70). – С. 72-80.

214. Иванов А.А. Цели юридической ответственности, ее функции и принципы / А.А. Иванов // Гос-во и право. – 2008. – № 6. – С. 65-72.

215. Малейн Н.С. Правонарушение: понятие, причины, ответственность: моногр. / Н.С. Малейн. – М., 1985. – 192 с.

216. Румынина В.В. Теория государства и права: учебник / В.В. Румынина, А.В. Клименко. – М., 2002. – 312 с.

217. Теория государства и права: учебник / [отв. ред. П.В. Анисимов, И.В. Ростовщиков]. – М., 2002. – 238 с.
218. Николаева Л.А. Судебная защита трудовых прав граждан: моногр. / Л.А. Николаева. – Алма-Ата, 1968. – 193 с.
219. Основы применения кибернетики в правоведении / [под ред. Н.С. Полевого, Н.В. Витрука]. – М., 1977. – 272 с.
220. Общая теория государства и права. Академический курс: в 2-х т. / [под ред. М.Н. Марченко]. – М.: Зерцало, 1998. – Т. 2. Теория права. – 656 с.
221. Бутузов С.В. Информационная функция права: автореф. дисс. на соиск. учен. степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.01 «Теория и история права и государства, история учений о праве и государстве» / С. В. Бутузов. – СПб., 2004. – 24 с.
222. Арістова І.В. Державна інформаційна політика: організаційно-правові аспекти: моног. / І.В. Арістова; [за заг. ред. Бандурки О.М.] – Х.: Вид-во УВС, 2000. – 368 с.
223. Заржицький О. Про необхідність створення спеціалізованих трудових судів в Україні / О. Заржицький // Право України. – 2009. – № 12. – С. 223-227.
224. Оробец В.М. Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт и российское законодательство / В.М. Оробец // Журнал рос. права. – 2003. – С. 27-35.
225. Ахметзянова Э.Р. Потенциал использования опыта специализированных судов Германии в судебной системе Российской Федерации / Э.Р. Ахметзянова // Международное публичное и частное право. – 2011. – № 5 (62). – С. 35-39.
226. Zivilprozeßordnung (ZPO) (Auszug). In der Fassung vom 12. September 1950 (BGBl. S. 533), zuletzt gebndert durch Gesetz vom 28. Oktober 1996: BGBl. – I1802 s.

227. Международное трудовое право: учебн. пособие / [под. общ. ред. К.Н. Гусова]. – М.: Проспект, 2011. – 216 с.

228. Тимченко Г.П. Европейские стандарты гражданского судопроизводства (на примере Франции) / Г.П. Тимченко // *Держава і право: зб. наук. праць. юрид. і політ. науки.* – 2005. – Вип. 29. – С. 362-366.

229. Венедіктов С.В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід: навч. посіб. / С.В. Венедіктов. – К.: Алерта, 2012. – 367 с.

230. Цесарський Ф. Деякі проблеми реалізації захисної функції профспілок / Ф. Цесарський // *Вісник Акад. прав. наук України: зб. наук. праць.* – 2002. – № 4. – С. 143-157.

231. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.

232. Заржицький О. Про необхідність створення спеціалізованих трудових судів в Україні / О. Заржицький // *Право України.* – 2009. – № 12. – С. 223-227.

233. Климов П.В. Разрешение трудовых споров в Великобритании / П.В. Климов // *Законодательство.* – 2001. – № 6. – С. 81-85.

234. Мокрицька І. Конституційні засади судоустрою, правосуддя та захисту за законодавством України та Італії: порівняльний аналіз / І. Мокрицька // *Вибори та демократія.* – 2009. – № 2 (20). – С. 26-33.

235. Голосніченко І. Управління в судах: український і зарубіжний досвід (на матеріалах українсько-канадського проекту судової співпраці) / І. Голосніченко // *Право України.* – 2010. – № 9. – С. 221-226.

236. Українська радянська енциклопедія: у 12-ти т. [2-е вид.] / [гол. ред. М.П. Бажан]. – К.: УРЕ, 1981. – Т. 6: Куликів – Мікроклімат. – 543 с.

237. Дудченко В.В. «Судове право» юдеїв у системі права сучасного Ізраїлю / В.В. Дудченко // *Митна справа.* – 2006. – № 5. – С. 73-78.

238. Безнасюк А.С. Судебная власть: учебник / А.С. Безнасюк, Х.У. Рустамов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 298 с.

239. Шишкін В. Формування суду присяжних (досвід Іспанії) / В. Шишкін // Право України. – 2002. – № 2. – С. 139-143.

240. Договір про Європейський Союз: міжнар. документ від 07.02.1992 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: www.rada.gov.ua.