

Яцкевич І. І.,

*доцент кафедри приватного права, к.ю.н.
НаУКМА*

ЗАКОНОДАВЧІ НОВАЦІЇ РОЗГЛЯДУ СПОРІВ, ЩО ВИНИКАЮТЬ З ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Реформування системи судочинства зумовило внесення суттєвих змін до Конституції України та процесуальних кодексів України. Основний Закон України допускає представництво в суді у трудових спорах, спорах щодо захисту соціальних прав, щодо виборів та референдумів, у малозначних спорах, а також стосовно представництва малолітніх чи неповнолітніх осіб та осіб, які визнані судом недієздатними чи дієздатність яких обмежена, іншими особами, а не виключно адвокатами. Так у ст. 131² Конституції України зазначається, що законом можуть бути визначені винятки з положення про виключне представництво іншої особи в суді адвокатом [1].

Значною мірою законодавчі зміни щодо правосуддя стосуються і розгляду трудових спорів у межах цивільного процесу. Так, запровадження спрощеного позовного провадження спрямоване на підвищення ефективності роботи цивільних судів, пришвидшення розгляду цивільних справ, які на думку законодавця, за своїм предметом, змістом, суб'єктивним складом простіші, а тому їх можна розглядати та вирішувати у спрощеному порядку.

До внесення Законом № 2475-VIII від 03.07.2018 змін, частиною четвертою статті 19 ЦПК України було закріплено, що спро-

щене позовне провадження призначене для розгляду малозначних справ, справ, що виникають з трудових відносин, справ незначної складності та інших справ, для яких пріоритетним є швидке вирішення справи. Тобто законодавець мав на меті оптимізувати строки розгляду справ у порядку спрощеного позовного провадження. На нашу думку, ознаку пріоритетності швидкого вирішення справи у наведеному формулюванні можна було розуміти двояко: тобто як у синтаксичному та змістовному зв'язку з «іншими» справами, так і з «малозначними», «трудовими», «справами незначної складності». Водночас загальне позовне провадження призначене для розгляду справ, які через складність або інші обставини недоцільно розглядати у спрощеному позовному провадженні.

Нині чинна редакція частини четвертої ст. 19 ЦПК сформульована так, що пріоритетність швидкого вирішення справи атрибується зі справами незначної складності та іншими справами, або ж лише з іншими справами, оскільки це означення найтісніше пов'язане саме з означуванням «інші справи». Оскільки «завданням цивільного судочинства є справедливий, неупереджений та своєчасний розгляд і вирішення цивільних справ з метою ефективного захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб, інтересів держави» (ст. 2 ЦПК) [2], то швидке вирішення справи відповідатиме завданням цивільного судочинства, за умови що воно зокрема буде своєчасним та сприятиме ефективному захисту.

Зауважимо, що справи, які виникають з трудових відносин, належать до категорії справ, що розглядаються судами у порядку спрощеного позовного провадження поруч із: 1) малозначними справами; 2) справами про надання судом дозволу на тимчасовий виїзд дитини за межі України тому з батьків, хто проживає окремо від дитини, у якого відсутня заборгованість зі сплати аліментів та якому відмовлено другим із батьків у наданні нотаріально посвідченої згоди на такий виїзд; 3) справами незначної складності та іншими справами, для яких пріоритетним є швидке вирішення справи

(ч. 4 ст. 19 ЦПК). Тож справи, що виникають з трудових відносин, віднесені до категорії справ, що розглядаються у спрощеному позовному провадженні за предметом спору, тобто трудовими відносинами. Водночас, для цілей ЦПК малозначні справи визнаються такими за ціною позову та складністю, при чому останні включають в себе справи незначної складності, визнані судом малозначними, за умови що вони не підлягають розгляду лише за правилами загального позовного провадження, та справи, ціна позову в яких не перевищує п'ятсот розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Якщо малозначні та незначні справи пов'язані за критерієм ціни позову, то справи, що виникають з трудових відносин, та справи про надання судом дозволу на тимчасовий виїзд дитини за межі України – за предметним.

Вважаємо, що справи, які виникають з трудових відносин, не варто ототожнювати з малозначними чи незначними за складністю та ціною позову справами, адже вони відрізняються саме за спеціальним предметом спору. Проте віднесення цієї категорії справ до спрощеного позовного провадження дозволяє скористатися певними перевагами процесуального характеру, зокрема: скорочення строку судового розгляду за рахунок відсутності окремих стадій судового розгляду (підготовчого засідання, судових дебатів). Очевидно, що це, з одного боку, сприятиме оперативності розгляду справ, що виникають з трудових відносин, а з іншого – змусить учасників процесу ретельніше готуватися до судових засідань, з огляду на скорочені строки судового розгляду.

У літературі висловлюється думка про те, що розгляд трудових спорів у спрощеному провадженні сприяє доступу до правосуддя, збалансуванню інтересів роботодавців та працівників у процесі розгляду таких спорів, а також створює рівні умови для захисту сторонами трудових спорів своїх прав. Зокрема В. П. Самокиш звертає увагу на те, що попередня редакція ЦПК була більш вигідною для працівника, оскільки в умовах перевантаження справами судів трудові справи розглядалися досить тривалий час, що у ви-

падку позитивного вирішення спору на користь працівника дозволяло отримати більшу компенсацію у вигляді оплати вимушеного прогулу [3, с. 144]. Навряд чи з такою позицією можна погодитися беззапечно з кількох моментів.

По перше, з огляду на хронічну завантаженість судів (зокрема м. Києва) строк 60 днів, відведений на розгляд справи у спрощеному провадженні, навряд чи буде можливим витримати з об'єктивних причин. По-друге, затягування розгляду справи незалежно від причин саме по собі руйнує таку перевагу спрощеного провадження, як швидкий розгляд справи. По-третє, особа яка перебуває у вимушеному прогулі та сподівається на його компенсацію, піддається більшому ризику у випадку програшу справи. Щоби цьому запобігти, особі доцільно все таки буде звернутися за правничою допомогою до адвоката, а це в свою чергу руйнує ще одну з переваг розгляду спорів, що виникають з трудових відносин, у спрощеному позовному провадженні, а саме непоширення монополії представництва в суді адвокатом, тим самим піднімаючи вартість таких спорів. Очевидно, що роботодавець матиме перевагу щодо можливостей фінансування витрат, пов'язаних з розглядом трудового спору, що вносить додатковий дисбаланс розподілу сил між роботодавцем та працівником у трудовому спорі.

Незаперечним, на нашу думку, фактом має бути все-таки доступність правосуддя щодо розгляду справ, що виникають з трудових відносин, оскільки працівник та роботодавець як позивач та відповідач у справі не є рівними у можливостях щодо доказування, фінансових можливостей, а відтак порушується принцип змагальності сторін у цивільному процесі. Варто також зазначити, що Кодексом законів про працю України закріплено особливий порядок розгляду трудових спорів, як судового, так і позасудового (глава XV КЗпП) [4]. З урахуванням тривалого процесу розгляду проекту Трудового кодексу, який також, на нашу думку, кардинально не вирішує питання удосконалення порядку розгляду трудових спорів,

доцільно повернутися до ідеї створення спеціалізованих трудових судів, як це зроблено, наприклад, в Німеччині.

Таким чином, в цілому розгляд справ, що виникають з трудових відносин, за правилами цивільного судочинства у спрощеному позовному провадженні, на нашу думку, є прогресивним та сприяє підвищенню ефективності судочинства у цій категорії справ. Водночас, справи, що виникають з трудових відносин, не варто отождествлювати з малозначними чи незначними спорами з огляду на їх предмет. Перспективним напрямком подальшого розвитку судочинства щодо розгляду трудових спорів, на нашу думку, є створення спеціалізованих трудових судів, що з одного боку, зменшить навантаження на суди загальної юрисдикції, а з іншого – сприятиме ефективному захисту трудових прав у судовому порядку.

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 року, № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. С. 141.
2. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18 березня 2004 року № 1618-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 40-42. Ст. 492.
3. Самокиш В.П. Особливості розгляду трудових спорів за новим процесуальним кодексом України. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2017. Вип. 6. Т. 1. С. 142–145
4. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-08; 322–VIII. *Верховна Рада України: офіційний веб-портал*. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>