

11. Смокович М.І. Визначення юрисдикції адміністративних судів та розмежування судових юрисдикцій: монографія. К.: Юрінком Інтер, 2012. 304 с.
12. Організація судових та правоохоронних органів: підручник / І.Є. Марочкін, Л.М. Москвич, П.М. Каркач та ін.; за ред. І.Є. Марочкіна. Х.: Право, 2013. 448 с.
13. Про судоустрій і статус суддів: Закон України: від 2 черв. 2016 р. № 1402-VIII. Офіційний вісник України. 2016. № 56.
14. Гаркуша О.О. Організація і діяльність судів цивільної юрисдикції в Україні: дис. ... кандидата юрид. наук: 12.00.10. К., 2009. 180 с.
15. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України: від 18 берез. 2004 р. № 1618-IV. Відомості Верховної Ради України. 2004. № 40-41. Ст. 492.
16. Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січ. 2003 р. № 435-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 40-44. Ст. 356.

УДК 349.2

ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ УЧАСНИКІВ ПРОЦЕСУ ЯК ВАЖЛИВІ СКЛАДНИКИ ЗМІСТУ ПРОЦЕСУАЛЬНИХ ПРАВОВІДНОСИН У СФЕРІ ТРУДОВОГО ПРАВА

Чумаченко Ігор Миколайович,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільного права
(Запорізький національний
університет, м. Запоріжжя, Україна)

У статті на основі аналізу наукових поглядів учених та норм чинного законодавства України розглянуто права та обов'язки учасників процесу як важливі складники змісту процесуальних правовідносин у сфері трудового права. Акцентовано увагу на поверхневій та фрагментарній законодавчій регламентації прав і обов'язків учасників процесуальних відносин, що супроводжують вирішення індивідуальних трудових спорів у позасудовому порядку, адже значна частина важливих прав і обов'язків учасників процесу вирішення трудового спору взагалі не отримала жодного законодавчого врегулювання.

Ключові слова: права, обов'язки, учасники процесу, зміст, процесуальні правовідносини, трудове право.

RIGHTS AND OBLIGATIONS OF PROCESS PARTICIPANTS AS IMPORTANT COMPONENTS OF THE CONTENT OF PROCEDURAL LEGAL RELATIONS IN THE FIELD OF LABOR LAW

Chumachenko Ihor Mykolaiovych,
Candidate of Law, Associate Professor at
the Department of Civil Law
(Zaporizhzhia National University,
Zaporizhzhia, Ukraine)

In the article on the basis of the analysis of scientific views of scientists and the norms of the current legislation of Ukraine the rights and obligations of the participants of the process are considered as important components of the content of procedural legal relations in the

field of labor law. The attention is focused on the superficial and fragmentary legislative regulation of the rights and obligations of participants in procedural relations, that accompany the resolution of individual labor disputes in extrajudicial order since a significant part of the important rights and obligations of the participants in the process of resolving a labor dispute did not receive any legislative regulation at all.

Key words: rights, duties, process participants, content, procedural legal relations, labor rights.

Постановка проблеми. Вступаючи у правовідносини з приводу того чи іншого об'єкта, їхні суб'єкти користуються відповідними правами та несуть певні обов'язки, що у своїй сукупності становлять зміст правовідносин. Процесуальні відносини у сфері трудового права у цьому не є винятком і також мають свій зміст. Специфікою змісту процесуальних відносин саме у трудовому праві є те, що вони регламентуються не тільки нормами законів, що приймаються у централізованому порядку, але й положеннями підзаконних нормативно-правових актів, зокрема тих, що приймаються на локальному рівні. Слід також відзначити, що найбільш правильним буде змістом процесуальних правовідносин у сфері трудового права визнати права та обов'язки учасників процесу.

Стан дослідження. Окремі проблемні аспекти щодо визначення змісту процесуальних правовідносин у трудовому праві у своїх наукових працях розглядали Д.О. Новіков, Я.А. Слісаренко, В.В. Жернаков, П.А. Бущенко, А.М. Слюсар, В.В. Безусий, С.О. Бондар, М.В. Цвік, В.Д. Ткаченко, Л.Л. Богачова, Т.І. Тарахонич, В.В. Король, В.Д. Ткаченко, О.В. Петришин, Л.М. Горбунова, Н.К. Шаптала, Г.В. Задорожня та багато інших. Однак, незважаючи на чималу кількість наукових розробок, практично поза увагою вчених залишилось питання прав та обов'язків учасників процесу як складових елементів змісту процесуальних правовідносин у сфері трудового права.

Саме тому **мета статті** – розглянути права та обов'язки учасників процесу як важливі складники змісту процесуальних правовідносин у сфері трудового права.

Виклад основного матеріалу. З огляду на все зазначене вище, далі приділимо увагу кожному із окреслених нами елементів, що становлять зміст процесуальних правовідносин у сфері трудового права.

1. Суб'єктивне право учасника процесуальних відносин у трудовому праві. Аналіз різних наукових позицій свідчить про те, що в частині розуміння суб'єктивного права серед дослідників немає якихось суттєвих розбіжностей. Його завжди тлумачать як суб'єктивну можливість вчинення суб'єктом певного варіанту поведінки у тих чи інших правовідносинах, що гарантується законом і в разі потреби забезпечується силою державного впливу (аж до примусу). При цьому слід зауважити, що суб'єктивне право є похідним і залежним від об'єктивного права, коли йдеться про право як таке, то насамперед мається на увазі саме об'єктивне право. Тож у сфері процесуальних відносин залежність суб'єктивного права від об'єктивного проявляється особливо яскраво. Адже якщо матеріальні права і правовідносини з'являються на підставі природних прав та реально існуючих суспільних відносин, тобто норми права, так би мовити, констатують об'єктивну даність, надаючи їй відповідної юридичної форми. Проте процесуальні відносини існують тільки тому, що можливість їх існування прямо передбачена законодавством, тобто нормами об'єктивного права. Таким чином, суб'єктивні права як елемент змісту процесуальних правовідносин у сфері трудового права являють собою встановлені у чинному законодавстві можливі варіанти поведінки учасників трудового спору під час його вирішення (розв'язання).

2. Юридичний обов'язок. У контексті визначеної проблематики юридичні обов'язки у сфері трудових процесуальних відносин слід розуміти як необхідну поведінку учас-

ників цих правовідносин, вид і міра якої визначається законодавством, яка здійснюється ними у відповідь на домагання інших – уповноважених учасників процесуальних відносин у трудовому праві задля забезпечення належної реалізації останніми своїх процесуальних суб'єктивних прав. Отже, обов'язок – це своєрідна відповідь на правомірні домагання носія суб'єктивного права. За відсутності обов'язку і, відповідно, зобов'язаної особи правовідносини не існують як такі, адже юридичний зв'язок, яким вони є за своєю суттю, виникає тільки тоді, коли уповноваженій особі протистоїть зобов'язана.

З огляду на вищевикладене, можемо з упевненістю стверджувати, що стан урегульованості правовідносин перш за все залежить від якості законодавчої регламентації прав і обов'язків їхніх учасників. І тут слід зазначити, що відсутність процесуального трудового права як самостійної правової галузі негативним чином позначається на якості законодавчого врегулювання змісту досліджуваних правовідносин. Адже чинне законодавство, яке регулює вирішення трудових спорів, не містить чітких положень щодо прав і обов'язків учасників справи загалом та сторін спору зокрема. На відміну від випадків, коли такий спір розглядається у суді у порядку цивільного провадження. Так, у статті 43 ЦПК встановлено, що учасники справи мають право: ознайомлюватися з матеріалами справи, робити з них витяги, копії, одержувати копії судових рішень; подавати докази; брати участь у судових засіданнях, якщо інше не визначено законом; брати участь у дослідженні доказів; ставити питання іншим учасникам справи, а також свідкам, експертам, спеціалістам; подавати заяви та клопотання, надавати пояснення суду, наводити свої доводи, міркування щодо питань, які виникають під час судового розгляду, і заперечення проти заяв, клопотань, доводів і міркувань інших осіб; ознайомлюватися з протоколом судового засідання, записом фіксування судового засідання технічними засобами, робити з них копії, подавати письмові зауваження з приводу їх неправильності чи неповноти; оскаржувати судові рішення у визначених законом випадках; користуватися іншими визначеними законом процесуальними правами. Учасники справи зобов'язані: виявляти повагу до суду та до інших учасників судового процесу; сприяти своєчасному, всебічному, повному та об'єктивному встановленню всіх обставин справи; з'являтися в судові засідання за викликом суду, якщо їх явка визнана судом обов'язковою; подавати всі наявні у них докази в порядку та строки, встановлені законом або судом, не приховувати докази; надавати суду повні і достовірні пояснення з питань, які ставляться судом, а також учасниками справи в судовому засіданні; виконувати процесуальні дії у встановлені законом або судом строки; виконувати інші процесуальні обов'язки, визначені законом або судом [1]. У цьому Кодексі встановлено, що у разі невиконання учасником справи його обов'язків суд застосовує до такого учасника справи заходи процесуального примусу, передбачені цим Кодексом [1]. Окремо у статті 49 ЦПК України закріплено, що сторони користуються рівними процесуальними правами. Крім прав та обов'язків, визначених у статті 43 цього Кодексу: позивач вправі відмовитися від позову (всіх або частини позовних вимог), відповідач має право визнати позов (всі або частину позовних вимог) на будь-якій стадії судового процесу; позивач вправі збільшити або зменшити розмір позовних вимог до закінчення підготовчого засідання або до початку першого судового засідання, якщо справа розглядається в порядку спрощеного позовного провадження; відповідач має право подати зустрічний позов у строки, встановлені цим Кодексом. До закінчення підготовчого засідання позивач має право змінити предмет або підстави позову шляхом подання письмової заяви [1]. Однак тут уже мають місце цивільні процесуальні, а не трудові процесуальні відносини.

У Главі 15 чинного КЗпП, присвяченій індивідуальним трудовим спорам, увага приділяється в основному правам і обов'язкам найманих працівників та КТС, однак і тут

вони регламентуються досить поверхнево, фрагментарно. Аналіз статей цієї глави дає змогу виокремити такі права сторін у процесуальних відносинах у трудовому праві:

1) право найманого працівника на звернення до КТС та суду, якому кореспондує обов'язок відповідного юрисдикційного органу прийняти та розглянути заяву. Слід звернути увагу, що реалізація цього права має певні умови, а саме:

– по-перше, зверненню до юрисдикційного органу має передувати спроба скаржника самостійно чи через участь профспілкової організації врегулювати конфлікт із роботодавцем. Однак при цьому КЗпП не містить жодного положення щодо того, якими чином, у якій формі мають відбуватися такі переговори між працівником чи профспілковою організацією, що представляє його, та роботодавцем. У проекті Трудового кодексу ця проблема також не вирішена, зокрема у ньому закріплено, що працівник може звернутися до комісії з трудових спорів із заявою про розгляд індивідуального трудового спору, якщо відповідні розбіжності не були врегульовані під час безпосередніх переговорів з роботодавцем протягом двох тижнів з дня звернення працівника [2]. Тобто удосконалено лише питання строків, протягом яких мають відбуватися переговори, однак щодо їх порядку і форми вказівок немає. І якщо врегулювання процедури таких переговорів є не настільки важливим, то форма їх письмової фіксації, на наше переконання, має бути в обов'язковому порядку закріплена у законі;

– по-друге, зверненню із трудовим спором до суду має передувати вирішення цього спору у КТС, окрім випадків прямо передбачених у законі. Так, у статті 224 КЗпП встановлено, що комісія з трудових спорів є обов'язковим первинним органом з розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 цього Кодексу [3]. Однак, як справедливо наголошують низка дослідників, така ситуація порушує принцип доступності правосуддя. Крім того, Пленум Верховного Суду України, який в своїй постанові № 9 від 1 листопада 1996 р. «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» зазначив, що суд не має права відмовити особі у прийнятті від неї позовної заяви лише на тій підставі, що її вимоги можуть бути розглянуті у передбаченому законом досудовому порядку [4, с. 120]. Доречним буде відзначити, що у проекті Трудового кодексу КТС уже не визнається обов'язковою інстанцією з вирішення трудових спорів. Так, у цьому законопроекті зазначається, що індивідуальні трудові спори розглядаються судами, рішення яких є обов'язковими. Кожному гарантується право на захист у суді своїх прав і свобод, на оскарження неправомірних дій чи бездіяльності роботодавців, інших посадових осіб. За бажання працівник може звернутися за захистом своїх прав до комісії з трудових спорів у разі її утворення в юридичних особах за місцем роботи працівника [2].

Вважаємо за необхідне звернути увагу на те, що чинний КЗпП України не містить жодних конкретних положень з вимогами щодо форми та змісту заяви працівника до КТС. Для прикладу вимоги щодо позовної заяви закріплені у статті 175 ЦПК України. Так, згідно з цією статтею позовна заява подається до суду в письмовій формі і підписується позивачем чи його представником або іншою особою, якій законом надано право звертатися до суду в інтересах іншої особи [1]. Також зазначена стаття ЦПК містить низку вимог щодо змісту позовної заяви, зокрема вона має містити: найменування суду першої інстанції, до якого подається заява; зміст позовних вимог: спосіб (способи) захисту прав або інтересів, передбачений законом чи договором, або інший спосіб (способи) захисту прав та інтересів, який не суперечить закону і який позивач просить суд визначити у рішенні; якщо позов подано до кількох відповідачів – зміст позовних вимог щодо кожного з них; виклад обставин, якими позивач обґрунтовує свої вимоги; зазначення доказів, що підтверджують вказані обставини; відомості про вжиття заходів досудово-

го врегулювання спору, якщо такі проводилися, зокрема, якщо законом визначений обов'язковий досудовий порядок урегулювання спору; та ін. [1]. Однак, не конкретизуючи вимоги стосовно форми та змісту заяви працівника до КТС, законодавець водночас встановив обов'язок цього юрисдикційного органу реєструвати її.

Також у розрізі права на звернення до юрисдикційного органу слід звернути увагу на передбачену законом можливість найманого працівника вимагати від юрисдикційного органу поновлення строку на звернення. Так, відповідно до статті 225 КЗпП працівник може звернутися до комісії з трудових спорів у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або мав дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати – без обмеження будь-яким строком. У разі пропуску з поважних причин установленого строку комісія з трудових спорів може його поновити. Також, згідно зі статтею 234 зазначеного Кодексу, у разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, районний, районний у місті, міський чи міськрайонний суд може поновити ці строки [3]. Такому праву працівника протистоїть обов'язок юрисдикційного органу розглянути вимогу про поновлення строку. Зауважимо, що змістом такого обов'язку є саме розгляд, а не задоволення зазначеної вимоги. Задовольняється вона тільки у тому разі, якщо юрисдикційний орган дійде висновків про поважний характер причин, з яких заявник пропустив вказані строки. При цьому слід відзначити, що якихось вказівок щодо того, що слід вважати поважною причиною пропуску строку, чинне трудове законодавство не містить;

– право сторін доручати представлення своїх інтересів під час розгляду спору іншим особам. Представляти інтереси найманого працівника може як представник профспілкового органу, так і інша особа, зокрема адвокат [3]. Слід звернути увагу, що закон не врегульовує питання щодо того, чи є необхідною присутність самого заявника під час розгляду спору, якщо його інтереси представляє інша особа. Адже загалом закон передбачає, що спір розглядається за відсутності працівника тільки за його письмовою заявою. Водночас у статті 226 КЗпП закріплено, що у разі нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії розгляд заяви відкладається до наступного засідання [3]. Щодо представлення інтересів роботодавця, то представником може виступати як власник чи посадова особа адміністрації, так й інша особа, уповноважена власником чи адміністрацією роботодавця;

– право заявляти відвід членам КТС. При цьому закон вимагає, щоб такий відвід був вмотивований. Так, у статті 226 КЗпП України встановлено, що працівник і власник або уповноважений ним орган мають право заявити мотивований відвід будь-якому члену комісії. Питання про відвід вирішується більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні. Член комісії, якому заявлено відвід, не бере участі у вирішенні питання про відвід [3].

– право на оскарження рішення юрисдикційного органу. Згідно зі статтею 228 КЗпП у разі незгоди з рішенням комісії з трудових спорів працівник чи власник або уповноважений ним орган можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії. Пропуск вказаного строку не є підставою відмови у прийнятті заяви. Визнавши причини пропуску поважними, суд може поновити цей строк і розглянути спір по суті. У разі, коли пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається і залишається в силі рішення комісії з трудових спорів [3].

Щодо інших прав учасників сторін, зокрема в частині надання доказів у справі, у чинному КЗпП немає положень, на відміну від ЦПК України, де це питання врегульовано досить чітко.

До основних обов'язків сторін процесуальних відносин у трудовому праві слід віднести такі:

1) присутність на розгляді юрисдикційним органом справи. Закон вимагає, щоб і найманий працівник, і роботодавець особисто чи через представників були присутні на вирішенні КТС спору між ними. Однак при цьому слід зауважити, що вимоги щодо присутності працівника є більш суворими. Так, закон прямо забороняє розгляд справи за відсутності роботодавця, окрім випадків, коли від нього є відповідна заява. Відсутність найманого працівника на розгляді справи і відповідної заяви від нього є підставою для відкладання цього розгляду до наступного засідання КТС; у разі неодноразової неявки без поважних причин – зняття заяви із розгляду. Водночас у чинному законодавстві немає конкретних вказівок щодо того, що відсутність роботодавця, його представника перешкоджає розгляду справи у КТС.

2) надавати докази у справі. Зауважимо, що такий обов'язок прямо не закріплений у трудовому законодавстві, що регламентує процесуальні відносини під час вирішення трудових спорів індивідуального характеру, втім він логічно витікає із передбаченого у КЗпП права КТС вимагати необхідні для належного розгляду справи документи, розрахунки. Разом із тим не можна не акцентувати увагу на тому, що у зазначеному Кодексі прямо вказано, що із такими вимогами цей юрисдикційний орган може звертатися до роботодавця. Необхідно відзначити, що загалом закон не містить жодних конкретних положень щодо обов'язків сторін всебічно сприяти належному вирішенню спору, щодо необхідності поважати юрисдикційний орган та виконувати його вказівки під час розгляду справи;

3) обов'язок виконання рішення КТС. Згідно зі статтею 229 КЗпП України, рішення комісії з трудових спорів підлягає виконанню власником або уповноваженим ним органом у триденний строк після закінчення десяти днів, передбачених на його оскарження (стаття 228), за винятком випадків. У разі невиконання власником або уповноваженим ним органом рішення комісії з трудових спорів у встановлений строк (стаття 229) працівникові комісією з трудових спорів підприємства, установи, організації видається посвідчення, що має силу виконавчого листа [3].

Що стосується юрисдикційного органу, то його основні права у процесуальних відносинах у сфері трудового права пов'язані із керівництвом процесом вирішення спору, забезпеченням його законності, повноти та об'єктивності. Зокрема юрисдикційний орган:

1) має право: поновлювати строки звернення; викликати свідків, доручати проведення експертиз, перевірок, вимагати надання документів, необхідних для всебічного та повного розгляду справи;

2) зобов'язаний: перевіряти дотримання заявником вимог щодо форми та змісту скарги (заяви); розглядати клопотання сторін; відкладати справу у разі першої неявки найманого працівника без поважної причини; дотримуватися встановленого порядку прийняття процесуальних рішень у справі.

Висновок. Загалом, аналіз чинного законодавства свідчить про досить поверхневу та фрагментарну законодавчу регламентацію прав і обов'язків учасників процесуальних відносин, що супроводжують вирішення індивідуальних трудових спорів у позасудовому порядку. Значна частина важливих прав і обов'язків учасників процесу вирішення трудового спору взагалі не отримала жодного законодавчого врегулювання, зокрема це стосується прав і обов'язків представників сторін, свідків, експертів, спеціалістів, яких залучають до процесу розгляду спору. За таких обставин цілком логічним є питання про те, чи можна взагалі вести мову про наявність процесуальних відносин між юрисдикційним органом та свідком, експертом, адже право зазначеного

органу фактично не забезпечене обов'язком свідка, експерта відповідним чином виконати адресовану їм вимогу, що становить зміст права компетентного юрисдикційного органу. Слід наголосити, що вищезазначені недоліки законодавчої регламентації змісту процесуальних відносин щодо вирішення індивідуальних трудових спорів стосуються позасудового порядку їх розгляду, оскільки права й обов'язки юрисдикційного органу, сторін та інших учасників трудового спору, що розглядається у судовому порядку, досить змістовно врегульовані Цивільним процесуальним кодексом України.

Список використаних джерел:

1. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 р. № 1618-IV.
2. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.71. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
4. Кабанець В.О. Теоретичні аспекти удосконалення розгляду трудових спорів (конфліктів) в Україні: дис... канд. наук: 12.00.05. 2009. С. 189.