

УДК 349.22:347.91/95

А. М. Комаренко

старший викладач

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова,

кафедра цивільно-правових дисциплін

Французький бульвар, 24/26, Одеса, 65058, Україна

ПРАВО НА ПРАЦЮ ТА ПРОЦЕСУАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ЙОГО ЗАХИСТУ У СУДІ

У статті досліджено право на працю як одне із фундаментальних прав людини, встановлених міжнародно-правовими актами і визнаних всіма державами.

Звертається увага на те, що конституційне право на працю можна реалізувати у різноманітних організаційно-правових формах, серед яких найрозповсюдженішою є вступ у трудові правовідносини з роботодавцем шляхом укладання трудового договору (контракту).

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

Аналіз процесуальних особливостей розгляду трудових справ у судах свідчить, що чинне трудове і цивільне процесуальне законодавство сприяє посиленню захисту трудових прав громадян.

Ключові слова: право на працю, судовий захист права на працю, процесуальні особливості захисту права на працю.

Право на працю належить до групи соціально-економічних прав і відображає потребу людини не лише створювати і здобувати джерела для існування для себе і своєї сім'ї, а й реалізувати свій творчий потенціал, виразити свою особистість. Від того, наскільки є реальним право на працю, залежить реальність інших прав — як соціально-економічного, так і політичного характеру.

Право на працю є одним із фундаментальних прав людини, встановлених міжнародно-правовими актами і визнаних усіма державами. Так, право на працю, заборона примусової праці, захист від безробіття проголошено на всесвітньому рівні: Загальною декларацією прав людини (ООН, 1948 р.); Міжнародним пактом про економічні, соціальні та культурні права (ООН, 1966 р.); Міжнародним пактом про громадянські та політичні права (ООН, 1966 р.); Конвенціями і Рекомендаціями Міжнародної організації праці (МОП). На європейському рівні норми про право на працю, про заборону примусової праці містять Конвенція про захист прав людини та основних свобод (Рада Європи, 1950 р.) і протоколи до неї, Європейська соціальна хартія (Рада Європи, 1961 р., переглянута у 1996 р.), яка була ратифікована Україною 14.09.2006 р. [2] тощо.

Так, стаття 23 Загальної декларації прав людини проголошує: «1. Кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття. 2. Кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю. 3. Кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне існування людини, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення. 4. Кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів» [1, ст. 23].

Стаття 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права визначає право людини на працю як можливість заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується [3, ст. 6].

Аналогічне розуміння змісту права на працю закріплене у ст. 43 Конституції України: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [4].

Держава, в свою чергу, створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Конституція також проголосила право кожної людини на належні, безпечні й здорові умови праці; на заробітну плату, не нижче від визначеної законом; встановила заборону використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах; захист від незаконного звільнення; право на страйк; право працюючого на відпочинок, на обмеження максимальної тривалості робочого часу, встановлення скороченого робочого часу, мінімальної тривалості відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідних і святкових днів [4, ст. ст. 43–45].

Разом з тим, для правильного розуміння конституційних основ права на працю в Україні необхідно зазначити, що крім наведених положень, які безпосередньо стосуються права людини і громадянина на працю, велике значення має низка загальних конституційних положень, без урахування яких не може належним чином здійснюватися юридичне забезпечення права на працю. До таких положень належать: проголошення України соціальною, правовою державою (ст. 1), а людини — її найвищою соціальною цінністю; права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави; утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави (ст. 3); принцип верховенства права, норми Конституції України є нормами прямої дії, звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина безпосередньо на підставі Конституції України гарантується (ст. 8); чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України (ст. 9); конституційні права і свободи гарантуються і не можуть бути скасовані, при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допус-

кається звуження змісту та обсягу прав і свобод (ст. 22); громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом (ст. 24); юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі (ст. 124) та деякі інші.

Конституційне право на працю можна реалізовувати у різноманітних організаційно-правових формах. Зокрема, найрозповсюдженішою формою реалізації цього права є вступ у трудові правовідносини з роботодавцем шляхом укладання трудового договору (контракту). Ці правовідносини є предметом трудового права України і регулюються трудовим законодавством, насамперед — Кодексом законів про працю України (далі — КЗпП), стаття 2 якого закріплює основні трудові права працівників, а саме: право громадян України на працю, — тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а за необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу до ринкової економіки. Працівники мають право: на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки; на здорові і безпечні умови праці; на об'єднання в професійні спілки для здійснення і захисту своїх трудових та соціально-економічних прав та інтересів; на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку; на участь в управлінні підприємством, установою, організацією; на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття; на звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством [5, ст. 2].

Встановлюючи вищезазначені трудові права, держава передбачає певні юридичні гарантії щодо реалізації цих прав, які закріплені у КЗпП України, Законах України «Про зайнятість населення», «Про колективні договори та угоди», «Про охорону праці», «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та інших законах, підзаконних нормативно-правових актах.

Так, згідно зі статтею 5⁻¹ КЗпП держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України: вільний вибір виду діяльності; безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб; надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам державних вищих навчальних, професійних навчально-виховних закладів; безплатне навчання безробітних новим професіям, перепідготовку в навчальних закладах або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії;

компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість; правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи [5, ст. 5–1].

Ст. 22 КЗпП встановлює гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору. Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору, залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання, не допускається. Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України [5, ст. 22].

Передбачено гарантії при встановленні умов праці — заробітної плати, робочого часу та його режиму, часу відпочинку, охорони праці, а також при розірванні трудового договору та звільненні працівника.

Закон України «Про охорону праці» передбачає спеціальні гарантії прав працівників на охорону праці. Зокрема, умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці [6, ст. 5].

Закон містить спеціальні гарантії щодо охорони праці жінок, неповнолітніх та інвалідів.

Окрім вищезазначеного, ст. 8–1 КЗпП встановлює, якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

Таким чином, законодавство про працю України створює усі умови для реалізації громадянами конституційного права на працю, що є дуже важливим. Адже ще Ш. Фур'є відмічав, що будь-яке суб'єктивне право представляє собою соціальну цінність лише остільки, оскільки його можливо реалізувати. До права на працю це відноситься, напевно, більше, чим до будь-якого іншого. Без нього усі права нічого не варті [7, с. 199]. Цю думку щодо «можливості реалізувати» хотілось би доповнити «можливістю захистити».

Законодавством передбачені різноманітні способи захисту трудових прав працівників. Так, Конституція України передбачає право громадян на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів (ч. 3 ст. 36); право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (ст. 44); права і свободи людини і громадянина (в тому числі — трудові) захищаються судом (ст. 55), юрисдикція якого поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі (ст. 124).

Існує система державних органів, що не залежать у своїй діяльності від роботодавця (ст.ст. 259–260 КЗпП України), які здійснюють нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю і до яких за захистом трудових прав можуть звертатися працівники та їх представники.

З метою самозахисту законодавство про працю надає право працівнику відмовитися від виконання роботи, не передбаченої трудовим договором (ст. 31 і ч. 1 ст. 32 КЗпП), а також від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або людей, які його оточують, і навколишнього середовища (ч. 5 ст. 153 КЗпП), за винятком випадків, передбачених законодавством (ч. 2 ст. 33 КЗпП).

Внаслідок порушення трудових прав працівників можуть виникати трудові спори, як індивідуальні (між окремими працівниками і роботодавцем), так і колективні (на виробничому рівні — між трудовим колективом підприємства (групою працівників) або профспілкою та роботодавцем).

Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів визначається главою XV КЗпП «Індивідуальні трудові спори» (ст.ст. 221–241–1), згідно з якою трудові спори розглядаються: 1) комісіями по трудових спорах; 2) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами [5, ст. 221].

Порядок вирішення колективних трудових спорів регулюється Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р., згідно з яким колективний трудовий спір (конфлікт) з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту чи укладання чи зміни колективного договору, угоди розглядається примирною комісією, а в разі неприйняття рішення у встановлені строки — трудовим арбітражем; з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень чи невиконання вимог законодавства про працю — трудовим арбітражем [8, ст. 7].

Найбільш дієвим способом захисту трудових прав, на наш погляд, є судовий, при якому індивідуальні трудові спори розглядаються у порядку цивільного судочинства.

Разом з тим, як звертав увагу ще Є. В. Васьковський, незважаючи на те, що існує один загальний порядок провадження, «не все исковые дела производятся одинаково. Естественные различия между ними по степени сложности и спешности, по характеру исковых требований, по положению участвующих лиц и т. д. отражаются на порядке их разбирательства» [9, с. 211].

Дійсно, спори, що виникають з трудових правовідносин, розглядаються судами за загальними правилами позовного провадження, але мають деякі процесуальні особливості, які полягають у такому.

1. Строки звернення до суду за вирішенням трудового спору (позовна давність). Позовна давність — це строк, в межах якого особа може звернутися до суду з вимогою про захист свого цивільного (трудового) права або інтересу. Тобто, необхідною процесуальною умовою порушення справи в суді є строки звернення до суду.

Стаття 257 Цивільного кодексу України (далі — ЦК) встановлює загальну позовну давність — **3 роки**. Для окремих видів вимог встановлена спеціальна позовна давність — **1, 5, 10 років** [10, ст. 258].

Згідно зі ст.ст. 225 та 233 КЗпП працівник може звернутися до КТС або до суду у **тримісячний строк** з дня, коли він дізнався або повинен був ді-

знатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати — без обмеження будь-яким строком [5].

У разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи роботодавець можуть оскаржити її рішення до суду в *десятиденний строк* з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії [5, ст. 228].

Місячний строк звернення до суду для вирішення трудового спору передбачено для всіх випадків звільнення працівника незалежно від підстав припинення трудового договору [5, ст. 233].

Роботодавець може звернутися до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації протягом *одного року* з дня виявлення заподіяної працівником шкоди [5, ч. 3 ст. 233].

Ці короткі строки мають значну перевагу перед довгочасними як для працівників, так і для роботодавця. Короткі строки полегшують обоім сторонам можливість представити докази по справі, сприяють усуненню недоліків в організації праці або порушень законодавства, у зв'язку з якими виник цей спір.

Разом з тим, пропуск вказаних строків не є підставою відмови у прийнятті заяви. Згідно зі ст. 228 та 234 КЗпП, у разі пропуску цих строків з поважних причин, суд може їх поновити і розглянути спір по суті. Причини пропуску установлених строків, суд визначає у кожному конкретному випадку, враховуючи всі обставини трудової справи, що призвели до не своєчасного звернення до суду.

Позовна давність не поширюється на вимогу про відшкодування шкоди, завданої каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю [10, ст. 268].

2. Підсудність трудових спорів. Підсудність — це розмежування повноважень судів щодо розгляду справ. Визначити підсудність означає вказати, який суд буде розглядати дану справу. За правилами територіальної підсудності, справу розглядає суд, у межах територіальної юрисдикції якого вчинено правопорушення, або за місцем знаходження сторони, як правило, відповідача (*загальна підсудність*). Так, згідно зі ст. 109 Цивільного процесуального кодексу України (далі — ЦПК), позови до фізичної особи пред'являються в суд за місцем її проживання, а до юридичних осіб — за місцем їх знаходження [11].

Для трудових спорів встановлена *альтернативна підсудність*. Тобто, позови, що виникають з трудових відносин, можуть подаватися як за місцем перебування відповідача, так і за місцем проживання позивача. Позови про відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також втратою годувальника, можуть пред'являтися позивачем також за місцем заподіяння шкоди [11, ч.ч. 1 і 3 ст. 110].

3. Процесуальне становище сторін та учасників трудових справ. При вирішенні індивідуального трудового спору в суді його сторонами, насамперед, є працівник і підприємство або роботодавець-фізична особа (далі — роботодавець).

Працівник, який подав позовну заяву до суду, є позивачем, а роботодавець, що оспорує вимоги працівника, — відповідачем.

Роботодавець виступає позивачем у трудовому спорі тільки щодо відшкодування працівником-відповідачем матеріальної шкоди, заподіяної ним цьому підприємству.

Згідно зі ст. 29 ЦПК здатність особисто здійснювати свої права в суді (цивільна процесуальна дієздатність) належить громадянам, які досягли повноліття. Неповнолітні особи віком від чотирнадцяти до вісімнадцяти років можуть особисто здійснювати цивільні процесуальні права та виконувати свої обов'язки в суді у справах, що виникають з відносин, у яких вони особисто беруть участь, якщо інше не встановлено законом [11].

Згідно зі ст. 188 КЗпП не допускається прийняття на роботу осіб молодше **шістнадцяти років**. За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли **п'ятнадцяти років**, а для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними **чотирнадцятирічного віку** за згодою одного з батьків або особи, що його замінює [5].

На підставі зазначеного, неповнолітні особи віком від чотирнадцяти до вісімнадцяти років можуть виступати в суді з індивідуального трудового спору особисто. Для захисту інтересів неповнолітніх суд може залучити до участі у таких справах законного представника неповнолітнього.

Роботодавця представляє його орган, що діє у межах повноважень, або його представник [10, ч. 3 ст. 38].

Згідно зі ст. 45 ЦПК, п. 2 ст. 231 КЗпП учасником процесу розгляду трудового спору у суді може бути прокурор, а за п. 8 ст. 247 КЗпП інтереси працівника за його дорученням може представляти виборний орган профспілкової організації підприємства.

4. Судові витрати — затрати, що були понесені у зв'язку з розглядом і вирішенням справи в суді. До судових витрат включається *судовий збір*, що справляється на всій території України за подання заяв, скарг до суду, за видачу судами документів, а також у разі ухвалення окремих судових рішень (Закон України «Про судовий збір» від 08.07.2011 р.) [12]. Судовий збір справляється у відповідному розмірі від мінімальної заробітної плати у місячному розмірі, встановленої законом на 1 січня календарного року, в якому відповідна заява або скарга подається до суду, — у відсотковому співвідношенні до ціни позову та у фіксованому розмірі. Так, за подання до суду позовної заяви майнового характеру, яка подана фізичною особою — 1 відсоток ціни позову, але не менше 0,4 розміру мінімальної заробітної плати та не більше 5 розмірів мінімальної заробітної плати [11, ст. 4]. Разом з тим, згідно зі ст. 5 цього Закону, від сплати судового збору звільняються:

1) позивачі — за подання позовів про стягнення заробітної плати, повнення на роботі та за іншими вимогами, що випливають із трудових правовідносин;

2) позивачі — за подання позовів про відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також смертю фізичної особи [12].

5. Доказування в суді у трудових справах. Одним з етапів доказування є формування предмету доказування.

Згідно зі ст. 179 ЦПК *предметом доказування* є факти, що обґрунтовують заявлені вимоги чи заперечення або мають інше значення для вирішення справи і підлягають встановленню при ухваленні судового рішення. Тобто, предметом доказування є: а) обставини, які обґрунтовують вимоги позивача (підстава позову); б) обставини, які обґрунтовують заперечення відповідача (підстава заперечення); в) інші обставини, які мають значення для правильного вирішення справи [11].

Обов'язки сторін з доказування розподіляються таким чином: позивач повинен довести факти, що свідчать про існування праводіносин, з приводу яких виник спір, і про порушення відповідачем прав і законних інтересів позивача; відповідач повинен довести ті факти, на які він посилається, обґрунтовуючи свої заперечення проти позову. Наприклад, у спорах щодо поновлення на роботі до предмета доведення входить:

- факт укладання і припинення трудового договору;
- законність підстав звільнення працівника;
- додержання встановленого порядку звільнення працівника з роботи.

Факти укладання і припинення трудового договору підтверджуються, насамперед, відповідними наказами роботодавця.

Щодо законності підстав та порядку звільнення працівника. Звільнення слід вважати законним, якщо працівника звільнили з додержанням умов і порядку застосування підстав припинення трудового договору. Тобто, позивач повинен довести, що відповідач порушив встановлені **умови і порядок** припинення з ним трудового договору з конкретної підстави, передбаченої чинним законодавством. Наприклад, звільнення працівника за п. 7 ст. 40 КЗпП України «Поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння» можливе при обов'язковій наявності наступних умов.

Перша — наявність факту нетверезого стану працівника або наркотичного чи токсичного його сп'яніння. Згідно з роз'ясненнями Пленуму Верховного Суду України у постанові «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9 нетверезий стан працівника або наркотичне чи токсичне сп'яніння можуть бути підтверджені як медичним висновком, так і іншими видами доказів (ст. 57 ЦПК), яким суд має дати відповідну оцінку [13, п. 25].

Згідно з цими ж роз'ясненнями, другою умовою застосування п. 7 ст. 40 КЗпП є **поява на роботі у вищезазначеному стані в будь-який час робочого дня**, незалежно від того, чи були працівники відсторонені від роботи, чи продовжували виконувати трудові обов'язки. Для працівника з ненормованим робочим днем час знаходження на роботі понад встановленої його загальної тривалості вважається робочим [13, п. 25].

Якщо хоча б одна з цих умов буде відсутня звільнення буде визнане незаконним і працівник буде поновлений на роботі.

Крім зазначених умов застосування п. 7 ст. 40 КЗпП України, необхідно додержуватись певного **порядку**, встановленого законодавством.

Звільнення за п. 7 ст. 40 КЗпП України є дисциплінарним стягненням, у зв'язку з чим необхідно додержуватись порядку застосування дисциплінарних стягнень, передбачених ст.ст. 147–149 КЗпП України. Особливої уваги заслуговує ст. 148 КЗпП «Строки застосування дисциплінарного стягнення», згідно з якою дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку. У разі пропуску цих строків звільнення буде визнане незаконним і працівник буде поновлений на роботі.

Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця допускається лише за попередньою згодою профспілкового органу, крім випадків, передбачених статтями 43 і 43¹ КЗпП України. Разом з тим, встановивши, що звільнення працівника проведено роботодавцем без звернення до профспілкового органу або якщо згоду профспілкового органу на звільнення визнано такою, що не має юридичного значення, суд зупиняє провадження по справі, запитує згоду профспілкового органу і після її одержання або відмови профспілкового органу в дачі згоди на звільнення працівника розглядає спір по суті. Відмова профспілкового органу в згоді на звільнення є підставою для поновлення працівника на роботі.

6. Строки розгляду індивідуальних трудових спорів. Враховуючи значення для громадян права на працю та його захист, законодавство встановило не тільки скорочені строки позовної давності, але й скорочені строки розгляду трудових справ. Так, ЦПК УРСР встановлював, що після отримання позовної заяви суддя повинен був протягом **семи днів провести підготовку справи до судового розгляду, призначити її до розгляду і протягом семи днів розглянути трудову справу** [14, ст.ст. 146 та 148].

Згідно з чинним законодавством питання про відкриття провадження у справі або про відмову у відкритті провадження у справі суддя вирішує не пізніше **трьох днів** з дня надходження заяви до суду або закінчення строку, встановленого для усунення недоліків [11, ч. 4 ст. 122].

З метою з'ясування можливості врегулювання спору до судового розгляду або забезпечення правильного та швидкого вирішення справи, протягом одного місяця суддя проводить попереднє судове засідання, після закінчення якого, не пізніше 15-ти днів, справа призначається до розгляду [11, ст.ст. 129–130, 156].

Згідно зі ст. 157 ЦПК суд розглядає справи протягом розумного строку, але не більше двох місяців з дня відкриття провадження у справі. Разом з тим, *справи про поновлення на роботі* повинні бути розглянуті протягом **одного місяця**. У виняткових випадках за клопотанням сторони, з ураху-

ванням особливостей розгляду справи, суд ухвалою може подовжити розгляд справи, але не більш як на п'ятнадцять днів [11].

На жаль, норми як ЦПК УРСР, так і чинного ЦПК щодо скорочених строків розгляду трудових справ не додержувались і не додержуються. Враховуючи, мабуть, цей факт, чинне законодавство про працю визначає, що при винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року, не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу [5, ч. 2 ст. 235].

8. Винесення судом рішення з індивідуального трудового спору та його виконання. Мова йде про способи захисту порушених прав та інтересів. Так, згідно зі ст. 235 КЗпП, у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі.

При винесенні рішення про поновлення на роботі суд водночас приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу чи різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи (ч. 2 ст. 235 КЗпП).

Якщо працівника звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, суд зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках — правонаступника), виплатити працівникові заробітну плату за весь час вимушеного прогулу. Одночасно орган, який розглядає трудовий спір, визнає працівника таким, якого було звільнено за пунктом 1 статті 40 КЗпП [5, ст. 240–1].

У разі визнання формулювання причини звільнення неправильним (таким, що не відповідає фактичним обставинам) або таким, що не відповідає чинному законодавству (у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі) суд зобов'язаний змінити формулювання причин звільнення і зазначити у рішенні причину звільнення відповідно до формулювання чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону.

Якщо неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, суд водночас приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу в порядку і на умовах, передбачених ч. 2 ст. 235 КЗпП.

У разі затримки роботодавцем виконання рішення суду про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника суд виносить ухвалу про виплату працівникові середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки поновлення на роботі.

Працівникові виплачується середній заробіток також за весь час вимушеного прогулу у разі затримки видачі трудової книжки з вини роботодавця [5, ч. 4 ст. 235].

ЦПК передбачає особливості виконання судових рішень у трудових справах. Так, по більшості цивільних справ судові рішення підлягають виконанню після набрання ними законної сили. Згідно зі ст. 223 ЦПК рішення по цивільним справам набирає законної сили після закінчення строку для подання апеляційної скарги (протягом десяти днів з дня його проголошення — ст. 294 ЦПК), якщо апеляційну скаргу не було подано, а у разі подання апеляційної скарги рішення, якщо його не скасовано, набирає законної сили після розгляду справи апеляційним судом [11].

Рішення суду про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника; присудження працівникові виплати заробітної плати, але не більше ніж за один місяць; відшкодування шкоди, завданої каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю фізичної особи, — у межах суми стягнення за один місяць — підлягає негайному виконанню [11, п.п. 2–4 ст. 367].

У разі скасування виконаних судових рішень про стягнення заробітної плати чи інших виплат, що випливають з трудових правовідносин, поворот виконання допускається лише у разі, якщо скасоване рішення ґрунтувалося на повідомлених позивачем неправдивих відомостях або поданих ним підроблених документів. З цих самих підстав допускається стягнення з працівників сум, виплачених їм відповідно до раніше прийнятого рішення комісії у трудових спорах за умови повторного розгляду спору [5, ст. 239].

ЦПК України допускає поворот виконання, окрім вищезазначеного, ще у справах про відшкодування шкоди, завданої каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю фізичної особи та у справах про стягнення аліментів, якщо скасоване рішення було обґрунтоване на повідомлених позивачем неправдивих відомостях або поданих ним підроблених документах [11, ст. 382].

З метою запобігання незаконним звільненням, згідно зі ст. 237 КЗпП, суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якщо власник чи уповноважений ним орган затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі [5, ст. 237].

У разі, якщо порушення законних прав працівника призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя, про що заявив працівник у позовній заяві, суд зобов'язує роботодавця відшкодувати заподіяну моральну шкоду [5, ст. 237–1].

Висновок: аналіз процесуальних особливостей розгляду трудових справ у судах свідчить, що чинне трудове і цивільне процесуальне законодавство сприяє посиленню захисту трудових прав громадян.

Список літератури

1. Загальна декларація прав людини (ООН, 1948 р.) [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015. — Назва з екрана.
2. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) [Електронний ресурс] : Закон України від 14.09.2006 р. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/137-16>. — Назва з екрана.
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (ООН, 1966 р.). — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [show /995_042](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042). — Назва з екрана.
4. Конституція України [Електронний ресурс] : Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р. — Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/>. — Назва з екрана.
5. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] : Закон УРСР від 19.12.1971 р. — Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. — Назва з екрана.
6. Про охорону праці [Електронний ресурс] : Закон України, в редакції Закону України від 21.11.2002 р. — Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>. — Назва з екрана.
7. Фурье Ш. Теория четырех движений и всеобщих судеб [Текст] / Ш. Фурье. — М., 1938. — 312 с.
8. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [Електронний ресурс] : Закон України від 03.03.1998 р. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр>. — Назва з екрана.
9. Васьяковский Е. В. Учебник гражданского процесса [Текст] / Е. В. Васьяковский (Под редакцией и с предисловием В. А. Томсинова). — М. : Издательство «Зерцало», 2003. — 464 с.
10. Цивільний кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 16.01.2003 р. — Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/435-15>. — Назва з екрана.
11. Цивільний процесуальний кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 18.03.2004 р. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>. — Назва з екрана.
12. Про судовий збір [Електронний ресурс] : Закон України від 08.07.2011 р. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>. — Назва з екрана.
13. Про практику розгляду судами трудових спорів [Електронний ресурс] : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9. — Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>. — Назва з екрана.
14. Цивільний процесуальний кодекс УРСР [Електронний ресурс] : Закон УРСР від 18.07.63 р. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1501-06>. — Назва з екрана.

Стаття надійшла до редакції 06.09.2016

А. Н. Комаренко

Одесский национальный университет имени И.И. Мечникова,
кафедра гражданско-правовых дисциплин
Французский бульвар, 24/26, Одесса, 65058, Украина

ПРАВО НА ТРУД И ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ЕГО ЗАЩИТЫ В СУДЕ

Резюме

В статье исследовано право на труд как одно из фундаментальных прав человека, установленных международно-правовыми актами и признанных всеми государствами.

Обращается внимание на то, что конституционное право на труд можно реализовывать в разнообразных организационно-правовых формах, среди которых самой распространенной является вступление в трудовые правоотношения с работодателем путем заключения трудового договора (контракта).

Споры, возникающие из трудовых правоотношений, рассматриваются судами по общим правилам искового производства, но имеют некоторые процессуальные особенности, касающиеся сроков обращения в суд за решением трудового спора, подсудности трудовых споров, судебных расходов, доказывания в суде по трудовым делам и т. д.

Анализ процессуальных особенностей рассмотрения трудовых дел в судах свидетельствует, что действующее трудовое и гражданское процессуальное законодательство способствует усилению защиты трудовых прав граждан.

Ключевые слова: право на труд, судебная защита права на труд, процессуальные особенности защиты права на труд.

A. N. Komarenko

THE RIGHT TO WORK AND PROCEDURAL PECULIARITIES OF ITS PROTECTION IN THE COURT OF JUSTICE

Summary

The article analyses the right to work as one of the fundamental human rights prescribed by international legal acts and recognized by all States.

Attention is drawn to the fact that the constitutional right to work can be implemented in various organizational and legal forms, the most widespread of which is entering into relationship of employment by means of concluding a labour contract.

Disputes arising from a relationship of employment, are considered by courts according to common rules of adversary proceeding, at the same time there are certain procedural peculiarities concerning the terms of appeal to a court for the solution of a labor dispute, the jurisdiction of labor disputes, court costs, the court proof in labor cases etc.

The analysis of the procedural peculiarities of labor cases in courts shows that the current labor law and civil procedure enhance the protection of labor rights.

Key words: right to work, judicial protection of labor rights, procedural peculiarities of protection of the right to work.