

УДК 349.22:331.9

<https://doi.org/10.34142/23121661.2024.40.31>

orcid. org / 0000 00028517 9876

© Киян В.Я., 2024

В. Я. Киян**СУДДЯ ЯК СУБ'ЄКТ СУДОВОЇ ВЛАДИ,
ЩО ЗДІЙСНЮЄ ПРАВОСУДДЯ
В ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ
СПОРАХ В УМОВАХ ВОЄННОГО
СТАНУ****V. Kyian****A JUDGE AS A SUBJECT OF THE
JUDICIAL AUTHORITY,
ADMINISTERING JUSTICE IN
INDIVIDUAL LABOR DISPUTES UNDER
THE CONDITIONS OF MARTIAL STATE**

Анотація. Існуюча проблематика вирішення індивідуальних трудових спорів, зокрема в умовах воєнного стану, неможлива без дослідження правового регулювання цього питання. Адже саме нормами права визначаються основні матеріальні та процедурно-процесуальні механізми розгляду індивідуальних трудових спорів. І неабияку роль в цьому питанні відіграє суддя як суб'єкт судової влади, що здійснює правосуддя у межах своєї трудової функції.

В статті проаналізовано особливості порядку позасудового, досудового та судового розгляду індивідуальних трудових спорів під час воєнного стану на основі аналізу нормативно-правових актів, наукових джерел та результатів правозастосовної практики.

Визначено, що на діюче трудове законодавство сильно вплинули умови воєнного стану, збройна агресія з боку російської федерації, що призвело до його значних змін та необхідності у ряді конституційних обмежень прав працівників шляхом тимчасових призупинень окремих норм, що регулюють трудові правовідносини. Використання даних норм у спірних правовідносинах для відновлення порушених трудових прав та справедливості залежить не тільки від професійності судді, який виконує специфічну трудову функцію, змістом якої є правосуддя, а й від його завантаженості, що в умовах воєнного стану часто є надмірною.

Встановлено, що діюче трудове законодавство до цього часу потребує кардинальних змін, адаптації до норм міжнародного права, прийняття сучасного Трудового кодексу, щоб відповідати прагненням України рухатися європейським шляхом розвитку.

Ключові слова: комісія по трудових спорах, працівник, право на працю, роботодавець, суд, суддя, посада судді, трудові відносини, трудові права, трудова функція, трудове право, гарантії.

Abstract. The existing problem of solving individual labor disputes, in particular in the conditions of martial law, is impossible without researching the legal regulation of this issue. After all, it is the norms of law that determine the main material and procedural mechanisms for consideration of individual labor disputes. And a significant role in this issue is played by the judge as a subject of judicial power, who administers justice within the scope of his work function.

The article analyzes the peculiarities of the procedures for extrajudicial, pre-trial, and judicial examination of individual labor disputes during martial law based on an analysis of regulatory legal acts, scientific sources, and the results of law enforcement practice.

It is determined that the current labor legislation has been significantly impacted by the conditions of martial law and military aggression from the Russian Federation, leading to substantial changes and the necessity of certain constitutional restrictions on workers' rights through temporary suspensions of specific norms regulating labor relations.

Labor disputes remain one of the most common categories of disputes arising in practical terms, resulting from violations of citizens' labor rights, as well as the need to ensure their protection and realization.

Currently, one of the most widespread methods of resolving individual labor disputes is the pre-trial method, which involves resolving labor disputes through the Labor Dispute Commission (LDC) within a specific enterprise, institution, or organization without resorting to court.

In today's legal state, the right to judicial protection is one of the fundamental human rights.

In modern civil proceedings, violated labor rights can be considered either through summary or claim proceedings, depending on whether the case has a disputable nature.

Analyzing the summary proceedings, it can be noted that the protection of employees' labor rights is applied in cases where there is a claim for the recovery of accrued but unpaid wages and average earnings for the period of delayed payment. In this category of cases, there is no dispute over rights, but there is a corresponding violation that can be rectified through the issuance of a court order. This mechanism simplifies the procedure for resolving the case, which can be decided within optimal time frames.

Thus, the majority of labor rights of employees are protected through civil proceedings. A special procedure for resolving individual labor disputes is applied only in cases defined by national legislation, particularly regarding specific categories of cases where the employees are judges, prosecutors, investigators, as well as employees of educational and research institutions. It is important to note that the methods for resolving individual labor disputes for these subjects are regulated by the relevant legislation, which takes into account the specifics of their powers and the special labor functions they perform.

It has been established that the current labor legislation still requires radical changes, adaptation to international law standards, the adoption of a modern Labor Code, and alignment with Ukraine's aspirations for European development. The improvement of labor legislation in the examination and resolution of individual labor disputes should occur systematically, taking into account both legislative changes and contemporary doctrine.

Keywords: labor dispute commission, employee, right to work, employer, court, judge, position of judge, labor relations, labor rights, labor function, labor law, guarantees.

Постановка проблеми. Сучасне законодавство про працю характеризується значною плинністю та кількістю нормативно-правових актів, що адаптуються під умови, в яких нині перебуває Україна, а тому повинні вдосконалюватися і органи, які розглядають індивідуальні трудові спори. Воєнні дії та непередбачувані у зв'язку з цим зміни до законодавства неналежним чином впливають на випадки неоднакового застосування судами законодавства про працю, що, як наслідок, може призвести до плутанини в тлумаченні норм трудового законодавства.

Це ускладнює прогнозування правових наслідків для сторін трудових відносин, де працівники можуть опинитися в невігідному становищі, якщо суди не однаково захищають їх права чи призводять до зловживань з боку роботодавців. Разом з тим, не враховуючи реалії сучасності, в Україні продовжується тривати процес адаптації українського законодавства до законодавства ЄС.

На цьому етапі сучасне дослідження джерел трудового права та судової практики має не лише важливе теоретичне значення, а й практичний характер у сфері правотлумачення та правозастосування.

Саме сьогодні важливо працювати над уніфікацією судової практики та чітким тлумаченням трудового законодавства для забезпечення справедливості і стабільності в трудових відносинах.

Аналіз останніх досліджень. Свого часу, дослідження проблем застосування судами законодавства про працю в своїх наукових працях приділяли увагу такі вчені як: Н.Б. Болотіна, С.Я. Вавженчук, В.С. Венедіктов, Т.А. Занфірова, М.І. Іншин, С.М. Прилипко, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші.

А дослідженням специфіки правового статусу судді у здійсненні його специфічної трудової функції займалися: М.В. Власенко. І.О. Грибан І.О, Е.Л. Ковалюмнус.

Окремі питання щодо захисту прав осіб, які втратили роботу чи були обмежені у своїх правах, в особливих режимах функціонування країни розглядалися у працях таких науковців як: V. Y. Kyian, R. V. Kolosov, N. V. Bilianska, H. V. Churpita, I. M. Dovban [1] та ін.

Разом з тим останні соціально-економічні, політичні чинники, а також збройна агресія росії на Україну спонукали до суттєвого перегляду існуючих механізмів врегулювання трудових спорів та ролі судді в цьому процесі.

Метою статті є визначення ролі судді як суб'єкта судової влади, що здійснює правосуддя, в індивідуальних трудових спорах в умовах воєнного

стану та встановлення сутності та особливостей розгляду індивідуальних трудових спорів в умовах воєнного стану.

Виклад основного матеріалу. Не новина, що трудові спори до цього часу є одним із найпоширеніших категорій спорів, котрі виникають у межах практичної площини, що є наслідком порушення трудових прав громадян, а також необхідністю забезпечення захисту та реалізації останніх.

Зростаюча кількість розбіжностей у трудових відносинах між сторонами трудового договору спонукали законотворців до створення балансу, що сприяв зменшенню завантаженості на суди і таким чином і на суддів, реалізація права на працю яких здійснюється шляхом реалізації судової влади, які мають знайомитися із справами, вирішувати їх в межах здійснення своєї трудової функції. З цією метою було створено та розширено способи і механізми захисту порушених, оспорюваних чи невизнаних прав сторін трудових відносин.

В листопаді 2021 року до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) (ст. 222¹) була внесена норма, що надала можливість застосування позасудової процедури врегулювання конфлікту (спору) шляхом медіації.

Термін «медіація» відповідно до ст. 1 Закону від 16.11.2021 р. «Про медіацію» розглядається як позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів [2].

Сторони трудового договору можуть звернутися до медіатора щодо укладання письмового договору про проведення медіації та угоди за результатами медіації у трудових спорах. Це може бути альтернативою при врегулюванні розбіжностей при безпосередніх переговорах між працівником та роботодавцем, щоб не передавати справу на розгляд органів, які мають право розглядати трудові спори.

Здійснюватися це може як позасудова добровільна процедура, де сторони добровільно намагаються врегулювати трудові суперечності. І у разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони мають право звернутися для розгляду трудового спору до комісії з трудових спорів (далі – КТС) чи до суду.

На сьогодні одним із найбільш поширених способів вирішення індивідуальних трудових спорів є досудовий спосіб, що визначається врегулюванням трудового спору КТС у межах певного підприємства, установи чи організації без звернення до суду.

Відповідно до ст. 224 КЗпП України КТС є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях [3].

На жаль, дерадянізація не змінила компетенції КТС як обов'язкового первинного органу по розгляду трудових спорів.

З доктринальної точки зору КТС – це юрисдикційно-примирний орган, що покликаний забезпечувати охорону, захист та реалізацію трудових прав громадян, шляхом вирішення індивідуальних трудових спорів.

Разом з тим може скластися хибне уявлення про те, що працівник обов'язково має звернутися спочатку до КТС, а вже потім, у разі не задоволення рішенням КТС – до суду. Про те норма статті 224 визначила і певні особливості такого розгляду. Так у разі розгляду трудових спорів з деякими категоріями працівників (ст. 222) чи у випадках, визначених ст. 232 КЗпП України спори можуть розглядатися і за іншим порядком, визначеним законодавством.

Також у п. 8 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» визначено, що, з урахуванням конституційного положення про те, що правосуддя в Україні здійснюється виключно судами, юрисдикція яких поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі (ст. 124 Конституції), судам підвідомчі всі спори про захист прав і свобод громадян.

Суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви чи скарги лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку [4].

Тому, працівник може відразу звернутися до суду без попереднього звернення до КТС, і це не може бути підставою для відмови у прийнятті відповідного позову чи відкритті провадження.

Про те обираючи альтернативу органу з вирішення індивідуальних трудових спорів працівник має можливість реально оцінити переваги КТС, а саме:

1) трудовий спір в КТС розглядається безпосередньо на місці виникнення спору – на підприємствах, в установах, організаціях, що є суттєвою економією часу;

2) розгляд спору на місці з економічної точки зору є найбільш вигідним, оскільки суд – це завжди матеріальні витрати (витрати на інформаційно технічне забезпечення; витрати сторін та їх представників, що пов'язані з явкою до суду; витрати, пов'язані із залученням свідків, спеціалістів, перекладачів тощо);

3) розгляд трудового спору у КТС за процедурою є більш простим, тобто і більш зручним для сторін спору, ніж розгляд спору в суді;

4) короткі терміни розгляду спору в КТС, яка зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви працівником;

5) у разі прийняття КТС рішення, яке не влаштовуватиме будь-яку сторону спору, воно може бути оскаржено в суді [5, с. 67].

Отже, можна стверджувати, що на сьогодні досудовою формою вирішення індивідуальних трудових спорів, яка забезпечує захист, охорону та реалізацію трудових прав, є звернення працівника до КТС. При цьому працівники мають право обирати конкретний орган для розгляду своїх трудових спорів.

Також слід враховувати сучасні умови в яких перебуває наша країна під час військової агресії. Згідно із Законом України «Про організацію трудових відносин в період воєнного стану» [6], відповідно до статей 43 та 44 Конституції України, встановлюються обмеження конституційних прав і свобод громадян. Через це в умовах особливого правового режиму КТС не може бути створена і діяти для розгляду порушень та захисту прав і інтересів працівників.

В сучасних умовах правової держави право на судовий захист є одним із фундаментальних прав людини.

У сучасному цивільному судочинстві порушені трудові права можуть розглядатися у порядку наказного чи позовного провадження, що залежить від наявності спірного характеру справи.

Аналізуючи наказне провадження можна констатувати, що захист трудових прав працівників застосовується коли заявлено вимогу про стягнення грошових сум незначного розміру, щодо яких відсутній спір або про його наявність заявнику невідомо. Зокрема, відповідно до п. 1. ст. 161 Цивільного процесуального кодексу України судовий наказ може бути видано, якщо заявлено вимогу про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати та середнього заробітку за час затримки розрахунку [7]. У даній категорії справ, відсутній спір про право, але існує відповідне його порушення, що може бути усунуте шляхом відкриття наказного провадження та видачі судового наказу. Цей механізм спрощує процедуру розгляду справи, яка може бути розглянута у набагато сприятливіші строки ніж у порядку позовного провадження.

Але разом з тим, більшість трудових прав працівників захищаються шляхом звернення до суду з позовом у порядку позовного провадження, оскільки наявність спору має переважну більшість правовідносин при виборі форми захисту прав.

І провідну роль у здійсненні такого захисту відіграє суддя, який під час реалізації своєї здатності до праці здійснює правосуддя. Однак, режим воєнного стану призвів до надмірного навантаження на суддів, що негативно впливає на виконання ними своєї трудової функції, і, як наслідок, на відновлення справедливості.

Також існує і особливий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів, який застосовується лише у випадках, визначених національним

законодавством, зокрема стосовно окремих категорій справ, де працівниками є судді, прокурори, слідчі, а також працівники навчальних та наукових установ. Важливо зазначити, що способи вирішення індивідуальних трудових спорів для цих суб'єктів регулюються відповідним законодавством.

Доцільно замітити, що з урахуванням змін до трудового законодавства змінилися і строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів, визначених у ст. 233 КЗпП України.

Якщо загальний термін звернення до суду залишився без змін, то друга частина цієї статті уже має свої відмінності, зокрема, щодо вимог про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, строк становить три місяці з моменту отримання письмового повідомлення про нараховані та виплачені суми (стаття 116). Раніше у разі порушення законодавства про оплату праці цей термін не обмежувався будь-яким строком.

Новелою також є право звернення для домашнього працівника. Строк для звернення до суду у справах про звільнення також становить один місяць з моменту, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення своїх прав.

Також відбулися зміни щодо поновлення судом строків, пропущених з поважних причин, визначених у ст. 234, де суд сьогодні може поновити ці строки, якщо з дня отримання копії наказу (розпорядження) про звільнення або письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні, минуло не більше одного року.

Висновки дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Таким чином, з огляду на викладене можемо констатувати, що порядок позасудового, досудового та судового вирішення трудових спорів з урахуванням постійних змін до законодавства, не набув в Україні чіткої інституалізації, що, в свою чергу, не дозволяє користуватися повним спектром зисків від потенційних можливостей розвантаження судів.

В умовах воєнного стану, коли цей спеціальний правовий режим дозволяє обмеження прав, зокрема і трудових, громадян, суддям має бути забезпечена, тобто гарантована можливість якісного виконання ними своєї трудової функції.

А це є можливим за умови зваженого системного підходу до вирішення спорів. Удосконалення трудового законодавства при розгляді та вирішенні індивідуальних трудових спорів має відбуватися систематизовано з урахуванням як змін до законодавства України так і з урахуванням вектору сучасної національної правової доктрини.

Питання, порушені в статті, ще мають багато невирішених проблем, а тому є перспективними напрямками на майбутнє.

Література

1. Kyian V. Y., Kolosov R. V., Bilianska N. V., Churpita H. V., Dovban I. M. (2021). Protection of the Rights of Persons Who Have Lost Their Jobs Because of the Spread of COVID-19. *Cuestiones Políticas*, 39(71), p. 267-288. 2. Про медіацію: Закон України від 16.11. 2021 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#top>. 3. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08><https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1195>. 4. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України 01.11.1996 р. №9. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96#Text>. 5. Дараганова Н.В. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів у комісії по трудових спорах. *Юридична наука*. 2012. № 1. С. 66-73. 6. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>. 7. Цивільний процесуальний кодекс України від 18 .0.2004 № 1618-IV URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15?find=1&text=%D0%BD%D0%B0%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D0%BD%D0%B5#w1_2.