

ПРАКТИКА ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ В ІНОЗЕМНИХ ДЕРЖАВАХ: АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ ДОСВІДУ В УКРАЇНІ

Колосов Ілля Вадимович

юрист юридичної компанії «Правовий статус»

Сучасні потреби у захисті прав людини потребують детального вивчення та імплементації процесуального інструментарію у традицію нормо-творчості вітчизняного права, яке у трудових спорах спирається на правову базу цивільного процесу. Тому актуальність розглядуваного питання пов'язана з проблематикою автономізації та диференціації трудових та цивільних процесуальних правовідносин. Одним з основних методів новелізації права є компаративістичний. На даний час на необхідність застосування, зокрема, європейського досвіду вирішення індивідуальних трудових спорів, вказують такі автори, як М.М. та М. М. Микієвичі, С.В. Шевчук [5; 7; 8] та інші.

За Кисельовим Й.Я. та Мацко А.С. [3], на Заході загальноприйнятим є розподіл трудових спорів за суб'єктним складом та предметом спору на чотири головних види: колективні та індивідуальні, конфлікти інтересів (економічні) та конфлікти права (юридичні).

Б.С. Беззуб, Л.В. Голяк, О.М. Кісілевич [3] зазначають про те, що способи вирішення трудових конфліктів менш диференційовані, ніж їх види. Таких способів тільки два: розгляд спору у судових і адміністративних органах і третейський розгляд.

Різновидом методів вирішення індивідуальних трудових спорів у зарубіжних країнах є судові та адміністративні процедури. У юридичній літературі він має назву " спеціалізована трудова юстиція ". В усіх країнах Заходу для розгляду і вирішення юридичних (індивідуальних та колективних) трудових спорів використовуються суди, а іноді, як це робиться у США, адміністративні органи.

У європейських країнах такі спори розглядаються або в звичайних цивільних судах (наприклад, в Італії та Нідерландах), або, у більшості країн, - у спеціалізованих судах з трудових спорів (ФРН, Англія, Франція) [3;6]. Ці суди виконують важливі функції у процедурі застосування трудового права, його

тлумаченні, задоволенні законних вимог учасників трудових відносин, сприяють їх примиренню на основі компромісів, попередженню трудових конфліктів і виступають у ролі фактора, який підтримує соціальну стабільність.

Доступ до трудових судів в країнах Європи для працівників є ширшим, ніж у звичайних судах: процедура розгляду спорів швидша і дешевша, відсутні деякі формальності, які спостерігаються у цивільному процесі, суди виявляють більшу ініціативу у веденні судового процесу та залученні доказів. Існують відмінності і у покладенні тягаря доведення (який, здебільшого лежить на власникові), а також у способах доказування [3].

На думку А.С. Мацко та Й.Я. Кисельова, створення трудових судів, активний розвиток трудової юстиції – логічне завершення визнання автономії трудового права. Специфічні риси трудового права диктують необхідність формування процесуальних форм і процесуального права загалом [3].

Підводячи підсумок сказаному, можна зазначити, що названі тенденції на сьогоднішній день, на жаль, не мають поширення в Україні, а тому в нашій державі захист трудових прав працівників у індивідуальних трудових спорах характеризується тяганиною розгляду справ та невисоким рівнем (через недостатній досвід та величезну завантаженість) професіоналізму суддів, що призводить до помилок при розгляді даних спорів та зниженням рівня якості судочинства.

Не існує в Україні і спеціальних процесуальних форм розгляду індивідуальних трудових спорів (які, на думку О. Заржицького [4], найбільш відповідають специфіці трудових правовідносин), немає навіть проекту трудового процесуального кодексу. Процес розгляду індивідуальних трудових спорів в Україні є надто затягнутим, формалізованим, обтяженим співіснуванням правових конструкцій існуючого трудового законодавства (глави XV КЗпП України) та ЦПК України [1; 2], що негативно позначається на рівні захисту трудових прав працівників у суді. Тому, на нашу думку, застосування європейського досвіду у побудові системи розгляду індивідуальних трудових спорів є більш доцільним, однак таке застосування має бути поступовим, обережним і супроводжуватися проведенням великої

масово-роз'яснювальної роботи серед трудових колективів, спілок підприємців на державному рівні.

Список використаних джерел

1. Кодекс Законів про працю України від 10.12. 1971 року № 322 – VIII зі змінами та доповненнями. – електронний доступ: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 року № 1618 – IV зі змінами та доповненнями. - електронний доступ: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Порівняльне трудове право: Навч. посіб. / Б.С. Беззуб, Л.В. Голяк, О.М. Кісілевич та ін. – Київ: МАУП, 2005. – С. 79 – 114.
4. Заржицький О. Про трудові процесуальні правовідносини // Право України. – 2008. - № 3. – С. 65 – 68.
5. Микієвич М.М., Микієвич М.М. Деякі аспекти впровадження європейських стандартів у процесі реформування судової системи України // Вісник Верховного Суду України. – 2008. - № 9 (97). – С. 11 - 16.
6. Порівняльне правознавство: Курс лекцій / Л.В. Голяк, А.С. Мацко, О.В. Тюріна. – Київ: МАУП, 2004. – С. 18 – 64.
7. Шевчук С. Свобода вираження. – Київ: IREX U – Media, 2005.– С. 20-62
8. Шевчук С.В. Нормативність актів судової влади: від право положення до правової позиції // Вісник Верховного Суду України. – 2008. - № 9 (97). – С. 23 – 28.