

13. Білова Н. Робоче місце інваліда: усе, що потрібно знати. Податки та бухгалтерський облік. 2016. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2016/august/issue-67-68/article-20923.html>.

КОЛОСОВ И. В.,
аспирант кафедри трудового права
(Национальный юридический
университет
имени Ярослава Мудрого)

УДК 349.2

НОВШЕСТВА ГРАЖДАНСКОГО ПРОЦЕССУАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ ОТ 15.12.2017 ГОДА И ИХ ВЛИЯНИЕ НА КАЧЕСТВО СУДЕБНОГО РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

В предлагаемой статье рассматривается проблема качества и скорости рассмотрения индивидуальных трудовых споров судами Украины после внесения изменений в Гражданский процессуальный кодекс и начала работы нового Верховного Суда 15 декабря 2017 года.

Ключевые слова: индивидуальные трудовые споры, Гражданский процессуальный кодекс, Верховный Суд, трудовая юстиция, Трудовой процессуальный кодекс.

У пропонованій статті розглядається проблема якості та швидкості розгляду індивідуальних трудових спорів судами України після внесення змін до Цивільного процесуального кодексу та початку роботи нового Верховного Суду 15 грудня 2017 року.

Ключові слова: індивідуальні трудові спори, Цивільний процесуальний кодекс, Верховний Суд, трудова юстиція, Трудовий процесуальний кодекс.

In the article proposed the problems of Civil Processual Code's changes on December, 15, 2017 & new Supreme Court's start impact on labor disputes' resolving quality are discussed.

Key words: individual labor disputes, Civil Processual Code, Supreme Court, Labor Justice, Labor Processual Code.

Введение. Эффективное судебное разрешение трудовых споров невозможно представить без надлежащего процессуального инструментария – норм права, которые регламентируют порядок разбирательства по делу и вынесения по нему соответствующего судебного решения.

В этой связи представляется весьма актуальным проанализировать те изменения, которые коснулись трудовых споров, в контексте реформирования отечественной системы правосудия и, соответственно, процессуального законодательства в 2016 – 2017 гг.



Также усматривается необходимым обратить внимание на международные стандарты в системе разрешения индивидуальных трудовых споров, установленные Международной организацией труда, и зарубежный опыт, поскольку для достижения цели наиболее эффективного правового регулирования трудовых отношений нельзя обойтись без сравнительного метода в правоведении.

В разные времена тематике судебного разрешения индивидуальных трудовых споров были посвящены работы таких ученых, как А.И. Процевский, В.В. Лазор, А.Н. Слюсарь, О.Н. Ярошенко, В.В. Жернаков, С.А. Сильченко, Н.И. Иншин, Н.А. Плахотина, И.В. Дашутин, Г.И. Чанышева, И.Я. Киселёв и многие другие. Вместе с тем, в связи с проведением профильного диссертационного исследования, возникает необходимость проведения более подробного исследования последних изменений в гражданском процессуальном законодательстве (15.12.2017 года) и их влияние на качество и скорость рассмотрения индивидуальных трудовых споров в порядке приказного и искового производств.

Постановка задания. Целью этой статьи является изучение и анализ новшеств, введенных в гражданское процессуальное законодательство с 15.12.2017 года и их влияние на качество и скорость рассмотрения индивидуальных трудовых споров в порядке приказного и искового производств с учетом стандартов МОТ и зарубежной правовой доктрины.

Изложение основного материала. Noord (Noord et al. 2011), Benjamin (Benjamin, P. 2013), Teague (Teague, P. 2013) в своих исследованиях утверждают, что «... МОТ поддерживает государства-участники на пути укрепления механизма разрешения трудовых споров, построенного с соблюдением международных стандартов в сфере трудового права и консультирования социальных партнеров благодаря:

- установлению правового и регуляторного обоснования;
- построению эффективной системы и способов разрешения трудовых споров через трудовые администрации и независимые государственные институты, а также трудовые суды;
- наработке навыков через специализированные тренинги, сфокусированные на переговорных техниках и посреднических/ медиационных умениях также, как и на международных трудовых стандартах;
- распространению знаний и расширению мировоззрения в контексте преимуществ добровольного посредничества, медиации и арбитражных механизмов;
- распространению опыта для судей трудовых судов по компромиссному разрешению трудовых споров.

Целью программы является поддержка установления или восстановления добровольных, бесплатных и быстрых механизмов для разрешения трудовых споров, для помощи работодателям и работникам и их объединениям в разрешении их споров через посредничество и арбитраж <...> Для достижения этих целей, МОТ предлагает определенный круг услуг для правительств, организаций работников и работодателей:

- консультирование состоит в разработке проектов реформирования трудового законодательства, регулирующего механизмы и процедуры разрешения трудовых споров;
- поддержку разработки добровольных, эффективных и финансово жизнеспособных систем для предотвращения и разрешения трудовых споров через посредничество и арбитраж.

Вместе с Международным Тренинговочным Центром МОТ, проводящим тренинги, которые могут «вооружить» социальных партнеров и должностные лица органов власти навыками и знаниями эффективных методов для предотвращения и разрешения трудовых споров, осуществляются:

- профсоюзные / управленческие переговорно-навыковые тренинги;
- тренинги навыков посредничества/медиации;
- построение эффективных систем разрешения трудовых споров;
- тренинги арбитражных навыков...» [1].



Не заостряя внимания на процедурах разрешения индивидуальных трудовых споров, отметим, что создание системы трудовой юстиции и обучение судей трудовых судов навыкам урегулирования указанного вида трудовых споров являются стандартами МОТ на пути установления социального партнерства на уровне государств-участниц и стабильности в сфере трудовых процессуальных правоотношений.

Что же мы имеем на сегодняшний день в Украине в контексте указанных стандартов? Как мы говорили ранее, даже после проведенной судебной реформы-2016 «...изменения в Конституцию влекут за собой создание палаты по социальным спорам в новом гражданском кассационном суде... Но при этом не создается никаких нижестоящих судов по социальным спорам, так же, как и трудовых судов. В действительности, если окружные суды еще не созданы, трудовые суды в принципе не планируются, палата по социальным спорам создается лишь на уровне кассационной инстанции, а большинство «бывших» судей уже уволилась, к кому должны обращаться работники или трудовые коллективы за судебной защитой своих прав? Эта проблема, к сожалению, не имеет своего разрешения...» [2, с. 484].

Однако, не меньшей проблемой остается и само процессуальное законодательство, на основании которого разрешаются сегодня индивидуальные трудовые споры. Характеризуя его в целом, следует отметить, что в количественном смысле Гражданский процессуальный кодекс (далее – ГПК) Украины с 15.12.2017 года «потяжелел», в сравнении с дореформенным, на 83 статьи [3]. В частности, что касается приказного и искового производства, в нем появились ранее неизвестные отечественному процессуальному законодательству нормы и институты¹:

- об исправлении ошибок в судебном приказе, признании его не подлежащим исполнению, отсрочки или рассрочки его исполнения;
- отзыва на исковое заявление;
- ответа на отзыв на исковое заявление;
- возражений (в контексте возражений на ответ на отзыв на исковое заявление, а не на само исковое заявление, как это было в прежней редакции Кодекса);
- урегулирования спора с участием судьи;
- вступительного слова участников процесса;
- электронных доказательств;
- упрощенного искового производства и т.д. и т.п.

Применительно трудовых споров, в т.ч. индивидуальных, как раз последний институт представляет собой повышенный научный интерес, поскольку именно по его правилам они должны рассматриваться.

Прежде всего, проблема заключается в том, что, несмотря на законодательное закрепление упрощенного производства как применяемого для споров, возникающих из трудовых отношений, некоторые судьи по данной категории дел позволяют себе открывать общее исковое производство, что заметно сказывается как на скорости их рассмотрения, так на и уровне их документальной сложности (см. дела № 182/2650/18, №182/6800/17) [4].

Первое же, что бросается в глаза в упрощенном исковом производстве, – это реальное «упрощение» рассмотрения индивидуальных трудовых споров в части сроков судебного рассмотрения. Если ранее ст. 157 ГПК (в ред. 2004 года) предполагала собой рассмотрение споров о восстановлении на работе в течение месяца с момента открытия производства по делу, то нынешняя ст. 275 ГПК (в ред. 2017 года) «упростила» этот срок до двух месяцев (или шестидесяти календарных дней, если следовать точно букве закона). В действительности, законодатель весьма «постарался» «упростить» судьбу истцов – работников, которые и так незаконным увольнением лишены возможности иметь доходы и теряют источники

¹ Здесь и далее, где речь идет о Гражданском процессуальном кодексе Украины, см. источник № 3 в списке литературы.



к существованию, путем установления более длительных сроков рассмотрения их исковых заявлений в судах с кадровым дефицитом судей от 50 до 100%².

Но еще большее возмущение вызывает норма о возможности проведения судебного заседания по индивидуальным трудовым спорам без вызова сторон по имеющимся материалам дела (ч. 5 ст. 279 ГПК Украины), чего на сегодняшний день нет ни в одной стране Европы, Северной Америки, Азии и даже Африки, где существует специализированная трудовая юстиция, направленная на ускоренное рассмотрение трудовых споров. И плоды этого законодательного «достижения» уже пожинаются практикой: в деле по иску П. к ООО о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за период вынужденного прогула и задержки в выдаче трудовой книжки, морального вреда, суд назначил разбирательство в упрощенном порядке без вызова сторон в судебное заседание (см. дело № 182/1644/18)³. В итоге, невероятный «успех» отечественного процессуального законодательства, а priori нарушающий принцип 6 Конвенции о защите прав человека и основоположных свобод [5].

Интересной является норма о том, что подготовительное судебное заседание в трудовых спорах не проводится. Мы уже обращали наше внимание на то, что институт (на время публикации работы) предварительного судебного заседания в трудовых спорах возможно упразднить, однако с определенными условиями выполнения судом некоторых процессуальных действий одновременно с открытием производства по делу [6, с. 97], чего в действующей редакции ГПК нет. А при условии рассмотрения дела без вызова сторон подобного рода процесс, по нашему убеждению, вообще утрачивает какой-либо здравый смысл, поскольку лишает более слабую сторону правоотношений – работника – возможности достойно защитить свои нарушенные, оспоренные или непризнанные права в суде.

В то время, как законодатель очень «предусмотрительно» «упростил» судебное производство по трудовым спорам, исключив из процесса судебные прения, он все-таки посчитал нужным оставить в нем не присущие гражданскому процессу и взятые неизвестно зачем из хозяйственного процесса отзыв, ответ на отзыв и возражения (в контексте возражений ответа на отзыв). Воистину «упрощение» и «снижение уровня волокиты», особенно для простого и неграмотного в правовых вопросах работника!

Единственное, что, пожалуй, может соответствовать стандартам МОТ, так это институт урегулирования спора с участием судьи, как некий намек на судебную медиацию. Однако, при этом законодатель «упустил вниманием», что подобного рода медиация в европейской правовой традиции проводится, как правило, в коллективных трудовых спорах (как это есть, например, в Ирландии) [7]. Но при этом законодатель снова «забыл» о том, что в Украине с 2009 года⁴ коллективные трудовые споры судами не рассматривались вообще в виду очень ограниченного законодательством случаев их судебного разрешения [8]. Поэтому с какой целью и для кого в трудовых спорах включался этот институт – остается неизвестным.

Относительно приказного производства, то новация об исправлении ошибок в судебном приказе, признании его не подлежащим исполнению, отсрочки или рассрочки его исполнения также вызывает ряд вопросов. Во-первых, возможность рассрочки или отсрочки его исполнения в зависимости от материального состояния физического лица. Весьма интересная норма, особенно если речь идет о взыскании задолженности по заработной плате в пользу работника с физического лица-предпринимателя. Во-вторых, степень вины ответчика в возникновении спора. Позвольте, а как можно измерить эту самую «степень вины», если работодатель умышленно уклонялся от обязанности выплачивать заработную плату работнику? Тут уж впору говорить о применении мер уголовной ответственности, предусмотренных ст. 175 УК Украины [9], а не об уступках и поощрительных нормах в пользу провинившейся стороны.

² См. источник № 2 на той же странице.

³ См. источник № 4.

⁴ См. также источник № 4.



Висновки. Проведення в 2016 – 2017 роках судової та процесуальної реформи привело до значительного погіршення ситуації з розглядом індивідуальних трудових спорів як з організаційної, так і з власне процесуальної точки зору.

Непередбачені, «невичитані», «на швидку руку» прийняті по політичеським мотивам закони створили положення речей, при якому простий працівник не тільки не зможе розібратися в тонкостях процесуальних дій, але й просто буде позбавлений можливості захищати свої права в суді ввиду того, що не буде туди виставлятися. Але навіть якщо строго слідувати букві закону та дотримуватися права сторони на виклик в суд і давати пояснення, то строки розгляду справ в реалії організації вітчизняного судопроизводства майже ніколи не будуть задовільними в такій соціальній чутливій сфері, як індивідуальні трудові спори.

Всі вищезазначене призводить до однозначного висновку про необхідність розробки та прийняття на території України Трудового процесуального кодексу та побудови системи трудової юстиції, які б відповідали міжнародно-правовим стандартам простоти, швидкості та якості судового розв'язання як індивідуальних, так і колективних трудових спорів, що вимагає подальших авторських розвідок та зусиль наукового суспільства.

Список використаних джерел:

1. Labor dispute prevention and resolution. Веб-сайт: <http://www.ilo.org>. URL: <http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-dispute/lang--en/index.htm> (дата звернення 14.11.2018).

2. Shusar A.N., Kolosov I.V. Procedural and processual problems during appearance and resolution of labor disputes in context of Constitutional Changes on justice. Процес модернізації системи державного управління: конституційний, адміністративний та фінансовий аспекти: колективна монографія / За заг. ред. д.ю.н., проф. А.С. Нестеренко. Одеса: Гельветика, 2017. С. 479 – 490.

3. Цивільний процесуальний кодекс України (зі змінами та доповненнями). Веб-сайт: <http://zakon.rada.gov.ua>. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15> (дата звернення 14.11.2018 року).

4. Єдиний державний реєстр судових рішень (за відповідними опціями звернення URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua> (дата звернення 14.11.2018 року).

5. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод. Веб-сайт: <http://zakon.rada.gov.ua>. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004 (дата звернення 14.11.2018 року).

6. Колосов І. Інститут попереднього судового засідання у трудових спорах: реальність та проблеми застосування. Актуальні питання реалізації чинних національних та міжнародно-правових актів: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, Україна, 16 – 17 березня 2012 р.): у 3-х ч. Одеса: ГО Причорноморська фундація права, 2012. Ч. 1. С. 96 – 97.

7. Procedures of the Labor Court for cases under the Industrial Relations (Amendment) Act, 2001 [as amended in the light of the Industrial Relations (Miscellaneous Provisions) Act, 2004]. Guidelines for Trade Unions and Employers. Веб-сайт: www.workplacerelations.ie. URL: https://www.workplacerelations.ie/en/Publications_Forms/Guidelines-to-procedures-of-the-Labour-Court-under-IR-Amendment-Act-2001-as-amended-in-the-light-of-IR-Miscellaneous-Provisions-Act-2004.pdf (дата звернення 14.11.2018 року).

8. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України (зі змінами та доповненнями). Веб-сайт: <http://zakon.rada.gov.ua>. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80> (дата звернення 14.11.2018 року).

9. Кримінальний кодекс України (зі змінами та доповненнями). Веб-сайт: <http://zakon.rada.gov.ua>. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14> (дата звернення 14.11.2018 року).

