

СУДОВИЙ ЗАХИСТ ЯК ЮРИСДИКЦІЙНА ФОРМА ЗАХИСТУ
ОСОБИСТИХ НЕМАЙНОВИХ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Лагутіна Ірина Вікторівна

Національний університет

«Одеська юридична академія»

к.ю.н., доцент, доцент кафедри трудового права та

права соціального забезпечення

У статті обґрунтовується, що питання забезпечення прав і свобод людини і громадянина посідають значне місце в діяльності всіх державних органів, оскільки це їх важливий конституційний обов'язок. Грубі порушення економічних і соціальних прав належать до числа докорінних причин конфліктів, а відсутність боротьби із систематичною дискримінацією і нерівністю у користуванні цими правами може підривати процес відновлення після конфлікту. Підкреслено основоположне значення забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників в судовому порядку.

Ключеві слова: особисті немайнові права, працівник, суд, форма захисту.

Лагутина И.В. / СУДЕБНАЯ ЗАЩИТА КАК ЮРИСДИКЦИОННАЯ
ФОРМА ЗАЩИТЫ ЛИЧНЫХ НЕИМУЩЕСТВЕННЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВ
РАБОТНИКОВ / Национальный университет «Одесская юридическая
академия», Украина

В статье обосновывается, что вопрос обеспечения прав и свобод человека и гражданина занимает значительное место в деятельности всех государственных органов, поскольку это их важная конституционная обязанность. Грубые нарушения экономических и социальных прав

относятся к числу основных причин конфликтов, а отсутствие борьбы с систематической дискриминацией и неравенством в пользовании этими правами может подрывать процесс восстановления после конфликта. Подчеркивается основополагающее значение обеспечения личных неимущественных трудовых прав работников в судебном порядке.

Ключевые слова: личные неимущественные права, работник, суд, форма защиты.

Lagutina I.V. / JUDICIAL PROTECTION AS A FORM OF JURISDICTIONAL PROTECTION OF PERSONAL NON-PROPERTY LABOUR RIGHT / National University «Odessa Law Academy», Ukraine

The article proves that the question of the rights and freedoms of man and citizen has a significant place in all sectors of government, because it is their most important constitutional duty. Gross violations of economic and social rights are among the main causes of conflict and the lack of a systematic struggle against discrimination and inequality in the enjoyment of those rights may undermine the process of post-conflict reconstruction. Emphasize the critical importance of ensuring the personal non-property labour right in the court.

The article substantiates that one of the major trends in labour rights and the modern labour legislation has been offset value priorities in the content of labour rights in the sphere of all-round development of personality.

This article examines the nature of moral damage to formulate the concept and legal definition of compensation for moral damage as a a method to protect personal non-property labour right of an employee. Compensation for moral damage – a complex social and legal problem. Its solution is a topical objective, as directly related to the legitimate rights and interests of employees. Underlines that norms of labour law are now allow for the possibility of compensation for moral damage.

Key words: personal non-property labour right, employee, court, form of protection.

Одним із основних завдань трудового законодавства повинен бути захист індивідуальних та колективних, майнових та особистих немайнових трудових прав.

Проблеми судового захисту прав людини та громадянина досліджуються представниками різних галузей публічного та приватного права. Окремі аспекти захисту трудових прав працівників досліджують представники вітчизняної науки трудового права: В.М. Андріїв, М.І. Бару, Н.Б. Болотіна, В.Я. Буряк, Г.С. Гончарова, В.С. Венедиктов, В.В. Жернаков, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, П.Д. Пилипенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, М.П. Стадник, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, а також російські вчені: А.Н. Анісімов, Є.С. Герасимова, К.М. Гусов, І.Я. Кисельов, А.М. Курінний, С.П. Маврін, М.В. Лушнікова, А.М. Лушніков, Н.М. Лютов, В.А. Ойгензіхт, Ю.П. Орловський, О.С. Пашков, І.О. Снігірьова, В.М. Толкунова, Є.Б. Хохлов та ін.

Метою данної статті є аналіз діяльності органів судової влади як юрисдикційної форми захисту особистих немайнових трудових прав та інтересів працівників.

Здійснення права працівника на захист особистих немайнових трудових прав та інтересів включає: 1) оцінку працівником, права та інтереси якого порушуються, оспорується чи не визнаються, обставин і характеру порушення; 2) вибір форми захисту; 3) вибір способу захисту у межах відповідної форми захисту.

Введення термінів «захист людини», «захист особистості» дозволяє вийти на якісно інший рівень дослідження проблем захисту особистих немайнових прав.

Захист особистих немайнових трудових прав та інтересів працівників являє собою сукупність юрисдикційних та неюрисдикційних форм, організаційних, процедурних і процесуальних способів, матеріально-правових заходів, спрямованих на припинення і попередження порушень трудового законодавства, поновлення порушених особистих немайнових

трудових прав громадян і компенсацію завданої внаслідок таких порушень шкоди. Визначення поняття форм захисту особистих немайнових трудових прав, їх видів та способів захисту сприятиме виробленню ефективного галузевого механізму їх захисту.

Юрисдикційна форма захисту особистих немайнових трудових прав являє собою діяльність передбачених законом органів (судів, органів із розгляду трудових спорів, органів із нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, омбудсменів) із захисту порушених або оспорюваних прав та інтересів. Сутність цієї форми полягає в тому, що особи, права та законні інтереси яких порушено неправомірними діями, звертаються за захистом до державного або іншого компетентного органу, який уповноважений вживати необхідних заходів для поновлення порушеного права, припинення правопорушення та відшкодування завданої шкоди.

Основною і найбільш поширеною серед національних юрисдикційних форм захисту особистих немайнових прав і законних інтересів є судовий захист.

Право на судовий захист, закріплене на конституційному рівні (ст. 55 Конституції України), є основним правом і виконує службову роль як гарантія всіх інших прав та свобод людини і громадянина.

Згідно зі ст. 231 КЗпП України у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами: 1) працівника чи власника або уповноваженого ним органу, коли вони не згодні з рішенням комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації (підрозділу); 2) прокурора, якщо він вважає, що рішення комісії по трудових спорах суперечить чинному законодавству.

Згідно з Висновком Головного науково-експертного управління щодо проекту Трудового кодексу України вбачається доцільним у процесі перегляду положень трудового законодавства розглянути можливість виключення із тексту Кодексу невластивих йому норм, а саме тих, які

передбачають регулювання процесуального порядку розгляду спорів у судах (гл. 3 проекту), що визначається спеціальними законодавчими актами – Цивільним процесуальним кодексом України та Кодексом адміністративного судочинства (щодо державних службовців). Більш доцільним на теперішній час (за відсутності трудового процесуального акта) передбачити особливості розгляду трудових спорів саме зазначеними кодексами [1].

Необхідно сказати, що прихильники прийняття Трудового процесуального кодексу вважають, що норми трудового права, які мають матеріально-правовий, регулятивний характер, не можуть не впливати на процедуру вирішення спору. До того ж цей вплив є настільки суттєвим, що зміст процесуальних особливостей вирішення справ по спорах, що впливають із трудових правовідносин, у сукупності створює такий якісний стан, який уже не вписується у загальні положення цивільного процесуального законодавства. Принципи цивільного процесуального права не сприяють у прийнятті законних та обґрунтованих рішень у сфері праці.

Необхідність прийняття Трудового процесуального кодексу, підкреслює В.І. Миронов, зумовлена перш за все особливим суб'єктним складом трудових відносин: трудові колективи, професійні спілки, об'єднання роботодавців, комісії по трудових спорах, примирні комісії, трудовий арбітраж, органи із нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства) [2, с. 45]. Повинні існувати особливі правила захисту прав і гарантій громадян у сфері праці і, відповідно, у цьому кодексі необхідно відобразити всі існуючі питання, що стосуються розгляду трудових спорів (конфліктів).

Трудовий процесуальний кодекс повинен передбачати низку процесуальних гарантій захисту прав, свобод і законних інтересів працівників, роботодавців та інших суб'єктів трудових правовідносин, а також гарантувати юридичну рівність сторін при врегулюванні розбіжностей між ними.

Однак, дійсно, концепція Трудового процесуального кодексу потребує більш глибокої розробки, а вирішення питання про виникнення нової процесуальної галузі права (трудового процесуального права) є поки ще передчасним.

Ефективність судового захисту трудових прав оцінюється на основі вивчення судової практики. Стосовно розгляду судом індивідуальних трудових спорів відзначається відмінність можливостей сторін, у тому числі, в частині використання кваліфікованої юридичної допомоги, подання доказів тощо. Вказується на загострення цієї проблеми в умовах розвитку змагальності у рамках цивільного судочинства. Стосовно інших судових форм захисту трудових прав констатується виняткова рідкість рішень, винесених на користь працівників.

При розгляді індивідуальних трудових спорів суд керується загальним принципом цивільного судочинства – принципом рівності сторін.

У трудових спорах (оскільки працівник є найбільш слабкою стороною трудових правовідносин) рівність сторін фактично відсутня. Таким чином, якщо відсутня рівність формальна, то не має й рівності процесуальної.

Необхідно зазначити, що працівник (у силу свого становища слабкої сторони трудових відносин) практично ніяких доказів надати не може. Перш за все, це стосується письмових доказів.

На прикладах реальних судових справ можна розглянути і протилежну ситуацію та проаналізувати помилки роботодавців, які стали не лише суб'єктивною причиною виникнення спору та звернення працівника до суду, але й приводом винесення судового рішення на користь працівника.

Справа за позовом М. до ТОВ «Крокус» про визнання факту укладення трудового договору, складення акта розслідування нещасного випадку на виробництві, відшкодування моральної шкоди.

Суть справи. «Крокус» (далі – товариство) виготовляє меблі за індивідуальним замовленням і для цього орендує виробниче та офісне приміщення на одному з підприємств, де встановлено пропускний режим.

Для виготовлення деталей до меблів різноманітної конфігурації товариство придбало спеціальний верстат. Для роботи на цьому верстаті запросили М., який за перепусткою, попередньо замовленою директором товариства в бюро перепусток підприємства, пройшов в офісне приміщення товариства, щоб укласти трудовий договір, обговоривши з директором товариства його умови. Після цього директор завів М. до виробничого приміщення, де працювали інші працівники товариства, ознайомив його з умовами праці й запропонував М. продемонструвати своє вміння працювати на придбаному верстаті, але при цьому з М. відповідні інструктажі з охорони праці не проводилися. М., розпочавши роботу на верстаті в присутності директора та інших працівників товариства, грубо порушив правила з техніки безпеки, внаслідок чого травмував руку. На місце викликали швидку медичну допомогу, яка доправила М. до лікарні. Наступного дня дружина потерпілого звернулася до директора товариства з проханням надати матеріальну допомогу на лікування чоловіка, мотивуючи тим, що з ним сталося трудове каліцтво. Директор відмовив у наданні такої допомоги, посилаючись на те, що з М. трудовий договір не укладався.

Рішення суду. Суд задовольнив позовні вимоги, посилаючись на частини третю і четверту ст. 24 КЗпП, у яких зазначено, що укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу. Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи. Пленум Верховного Суду України у п. 7 Постанови № 9 роз'яснює, що фактичний допуск до роботи вважається укладенням трудового договору незалежно від того, чи було прийняття на роботу належним чином оформлене, якщо робота провадилася за розпорядженням чи з відома власника або уповноваженого ним органу.

Доказами в суді, що М. розпочав роботу з відома директора товариства були: перепустка на ім'я М., замовлена директором; довідка станції швидкої

медичної допомоги про госпіталізацію М. з орендованого виробничого приміщення, свідчення свідків.

Інший приклад. Справа за позовом С. до ТОВ «Мрія» про поновлення на роботі, виплату середньомісячного заробітку за час вимушеного прогулу, відшкодування моральної шкоди.

Суть справи. С. прийняли на роботу з установленням випробування строком на два місяці, а після закінчення їх термін випробування продовжили ще на місяць, до закінчення якого С. було звільнено за ст. 28 КЗпП як такого, що не витримав випробування.

Представник роботодавця доводив правомірність звільнення, посиляючись на те, що загальний термін випробування не перевищив трьох місяців і що С. протягом строку випробування неодноразово припускався запізнення на роботу.

Рішення суду. Суд задовольнив позов, визнав звільнення необґрунтованим, пославшись на ст. 27 КЗпП, яка передбачає, що строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, — шести місяців. Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця. Якщо працівник у період випробування був відсутній на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або з інших поважних причин, строк випробування може бути продовжено на відповідну кількість днів, протягом яких він був відсутній. Інших випадків продовження строку випробування законодавством не передбачено. Відповідно до ст. 9 КЗпП умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними. Крім того, роботодавець не надав доказів на підтвердження невідповідності працівника роботі (посаді) за діловими якостями, рівнем кваліфікації та продуктивністю праці, а порушення працівником трудової дисципліни за таких обставин не може

вважатися невідповідністю його роботі та підставою звільнення за ст. 28 КЗпП. За порушення працівником трудової дисципліни роботодавець мав застосувати до працівника заходи дисциплінарного стягнення відповідно до трудового законодавства [3, с. 34-37].

Слід підкреслити, що особливої уваги потребує доказова база у справі у зв'язку із завданням шкоди здоров'ю працівника і компенсації моральної шкоди. Документи повинні відповідати вимогам чинного законодавства, оформлені належним чином і уповноваженими особами. Причинно-наслідковий зв'язок між шкодою здоров'ю працівника і неналежними умовами праці є основним предметом доказування в суді.

Працівник може вимагати стягнення з роботодавця компенсації моральної шкоди, і в разі, якщо це передбачено локальними нормативними актами, допомогу за завдання шкоди здоров'ю працівникові у встановленому розмірі, порядку і за наявності відповідних умов. При цьому необхідно забезпечити міцну доказову базу, що забезпечує предмет доказування: наявність трудових відносин між позивачем і відповідачем; наявність професійного захворювання або виробничої травми; наявність шкідливих умов праці або нещасного випадку, що стався при виконанні трудових обов'язків позивачем; наявність причинно-наслідкового зв'язку між наявним захворюванням (травмою) і шкідливими умовами праці (нещасним випадком); ступінь моральних і фізичних страждань, заподіяних працівникові у зв'язку з пошкодженням здоров'я [4, с. 45].

Відповідно до ч. 4 ст. 55 Конституції України кожен має право після використання всіх національних засобів правового захисту звертатися по захист своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна.

Європейський суд з прав людини являє собою другий базовий елемент контрольного механізму, створений в рамках Ради Європи Конвенцією про захист прав людини та основних свобод у вересні 1958 р.

Європейською конвенцією про захист прав людини та основоположних свобод 1950 р. (Конвенція), ратифікованою Україною 17 липня 1997 р., гарантується заборона дискримінації відповідно до ст. 14 якої «користування правами та свободами, визнаними у цій Конвенції, має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою – статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження, або за іншою ознакою».

Протокол № 12 до Конвенції, ратифікований Україною 9 лютого 2006 р., розширює сферу дії заборони дискримінації на будь-яке право, що гарантується національним законодавством, навіть якщо таке право не передбачене Конвенцією. Статтею 1 цього Протоколу передбачено, що «здійснення будь-якого передбаченого законом права забезпечується без дискримінації за будь-якою ознакою, наприклад за ознакою статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національної меншини, майнового стану, народження, або за іншою ознакою».

При розгляді спорів, що виникають у сфері трудових відносин, судам необхідно враховувати, що перелік ознак, за якими не може бути привілеїв або обмежень в реалізації трудових прав громадян, не є вичерпним. Зокрема, недопустимим є порушення рівності трудових прав громадян не лише на підставі ознак, зазначених у ч. 2 ст. 24 Конституції України, ст. 2¹ КЗпП України [5].

Однак тема дискримінації, особливо протидії дискримінації дуже довгий час залишалася поза фокусом уваги та визнання державних органів України: не було окремого профільного законодавства, не велося статистики, не було визначено відповідального державного органу – вважалося, що проблеми не існує взагалі.

За роки практики в Європейського суді з прав людини була одна успішна справа проти України, де заявники скаржилися саме на порушення

статті 14 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод. Мова йде про справу Федорченко та Лозенко проти України (Заява № 387/03) [6], але і ця справа не стосувалася поновлення особистих немайнових трудових прав.

Впродовж 2012–2013 рр. в Єдиному судовому реєстрі рішень було знайдено лише 7 справ, всі вони стосуються дискримінації за ознакою інвалідності. Фонд підтримки стратегічних справ з дискримінації, створений громадськими організаціями-членами Коаліції з протидії дискримінації, за 2012–2013 рр. отримав лише 10 заявок про надання допомоги від представників вразливих груп та/чи їх адвокатів [7, с. 328].

Слід також звернути увагу на той факт, що у переважній більшості випадків жінки, які зустрічаються з дискримінацією на ринку праці, навіть не намагаються відстоювати свої трудові права. Лише трохи більше чверті (27,1%) опитаних жінок, які зустрічалися зупередженим ставленням, намагалися це зробити. Ще 13,2% з них спочатку мали наміри щодо відновлення справедливості, однак із часом відмовилися від цих задумів. Натомість більше половини жінок (59,7%) не лише не робили ніяких дій для встановлення рівного ставлення до себе, а навіть не припускали думки, що можна щось робити задля виправлення ситуації.

Таким чином, на теперішній час в Україні склалася ситуація, коли працюючі жінки, зустрічаючись з проявами дискримінації, ладні радше змиритися із ситуацією, ніж відстоювати свої права. Однак є поодинокі позитивні випадки, коли українки відстоювали трудові права за допомогою суду, однак вони мали місце поза межами України; правозахисні експерти не пригадують успішних судових справ із цієї тематики в Україні. Натомість історія української працівниці Оксани Денисенко стала прикладом для багатьох зайнятих жінок у Великій Британії. Оксана виграла судовий процес у свого роботодавця – інвестиційного банку Credit Suisse. Суд, який відбувся у Лондоні, визнав, що банк дискримінував українку на тій підставі, що вона належить до жіночої статі. Оксана вимагає суму відшкодування у 13,5 млн

фунтів стерлінгів, однак суд суму компенсації поки що не визначив [8, с. 107].

Крім того, значну кількість заяв, які надсилають до Європейського суду з прав людини, визнають неприйнятними та відхиляють через недосконале обґрунтування причин скарги та неправильне її оформлення. Не можна не погодитися з висловленням М. Ентіна: «Річ у тім, що, як правило, скарги написані без дотримання формально-юридичних вимог. Суть деяких із них просто важко зрозуміти. Вони являють собою лише сгусток емоцій. Інші написані до звернення в конкретні інстанції. Треті не мають безпосереднього стосунку до сфери регулювання Конвенції» [9, с. 15].

Україна продовжує посідати третє місце за кількістю заяв, що перебувають на розгляді Європейського суду з прав людини. І найбільша кількість заяв проти України, за якими у 2013 р. було ухвалено рішення щодо суті, стосується саме системної проблеми невиконання (тривалого невиконання) рішень національних судів, що є порушенням ч. 1 ст. 6 і ст. 13 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, ст. 1 Протоколу № 1 до цієї Конвенції.

Література:

1. Висновок Головного науково-експертного управління на проект Трудового кодексу України (№ 2902 від 27.08.2013 р. – доопрацьований) від 13.02.2014 // [Електронний ресурс] / Сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746
2. Костян И. Нужны ли трудовые суды: pro et contra // Человек и труд. – 2005. – № 2. – С. 45–48.
3. Бойко М. Помилки роботодавців, які стають причиною трудових спорів (судова практика) / М. Бойко // Довідник кадровика. – 2013. – № 9. – С. 34–37.
4. Вахрушева Ю. Споры по возмещению ущерба здоровью от условий труда / Ю. Вахрушева // Трудовое право. – 2014. – № 4. – С. 41–54.

5. Про належне забезпечення рівності трудових прав громадян при розгляді спорів, що виникають у сфері трудових відносин: Лист Вищого спеціалізованого Суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 07.05.2014 № 10-644/0/4-14 // Офіційний вісник України. – 2014. – № 38.

6. Справа «Федорченко та Лозенко проти України» (Заява № 387/03): Рішення Європейського суду з прав людини від 20.09.2012 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 74. – Ст. 2763.

7. Права людини в Україні – 2013. Доповідь правозахисних організацій / за ред. Є.Ю. Захарова / Українська Гельсінська спілка з прав людини. – Х. : Права людини, 2014. – 456 с.

8. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України : Звіт / Е.М. Лібанова, О.В. Макарова, С.Ю. Аксьонова, Г.В. Герасименко, І.П. Майданік, Л.Г. Ткаченко, О.В. Лиса та ін. – Київ, 2012. – С. 107.

9. Ковтун І. Проблеми розгляду індивідуальних трудових спорів у Європейському суді з прав людини / І. Ковтун // Віче. – 2009. – №10. – С.15–18.