

Лифарь А.О.

студентка,

Полтавський юридичний інститут

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ ТРУДОВОЇ ЮСТИЦІЇ В УКРАЇНІ

Спори у сфері праці є складними соціально-правовими явищами, що відбивають різноманітні конфліктні ситуації, які виникають у зв'язку з трудовою діяльністю. Останнім часом у вітчизняній науковій літературі все частіше звертається увага на низьку ефективність діяльності національних юрисдикційних органів щодо вирішення колективних та індивідуальних трудових спорів [1, с. 67]. Пропонується імплементувати досвід європейських країн, зокрема, в частині створення спеціалізованої трудової юстиції.

Дослідженням цього питання займалися такі вітчизняні науковці як: Г.І. Чанишева, І.А. Петрашко, Б.Ю. Мусієнко, В.М. Горобець та інші.

Метою даного дослідження є аналіз досвіду європейських країн в частині запровадження спеціалізованої трудової юстиції, та шляхи вдосконалення національної системи судів в контексті ефективного вирішення трудових спорів.

Під час укладання колективного та індивідуального договору, його реалізації, внаслідок виникнення розбіжностей через порушення однією зі сторін його умов можуть виникати трудові спори. Для вирішення колективних трудових спорів проводяться обов'язкові примирні процедури за участі примирної комісії, трудового арбітражу, іноді із залученням незалежного посередника, а також у разі, якщо проведені процедури не вирішили колективний трудовий спір, із залученням Національної служби посередництва і примирення. Окрім колективних трудових спорів можуть виникати індивідуальні трудові спори, які полягають в порушенні чи перешкоджанню реалізації права індивідуального працівника. Такі спори розглядаються з окремих питань районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами, а з усіх інших комісіями по трудових спорів [2].

У більшості країн Європи вже тривалий час трудові спори вирішуються спеціалізованими трудовими судами, функціонування яких представляє інтерес для України.

Виділяються три варіанти організації трудових судів, які діють у Франції, ФРН і Великобританії [3, с. 266].

Найпоширенішим прикладом запровадження спеціалізованої трудової юстиції є досвід Німеччини. Суди з трудових справ у ФРН мають досить широку юрисдикцію, їм підвідомчі не тільки індивідуальні, а й колективні трудові спори. Повноваження трудових судів щодо вирішення трудових спорів у ФРН – одні з найбільших у світі і є моделлю для утворення трудових судів у багатьох інших країнах.

Система спеціалізованих трудових судів ФРН складається з трьох інстанцій:

1) судів з трудових справ першої інстанції (які розглядають справи по суті); 2) земельних судів з трудових справ (які розглядають апеляції на рішення судів нижчої інстанції); 3) Федерального суду з трудових справ, який

є верховною судовою інстанцією, що може змінити або відмінити рішення будь-якого трудового суду.

Федеральний трудовий суд підкорюється федеральному міністру праці та соціальних питань з правом дорадчого голосу з боку федерального міністра юстиції [5].

У Франції суди з трудових справ, які іменуються прюдомальними судами, не наділені широкими повноваженнями, розглядають індивідуальні спори між працівником і роботодавцем, що впливають із трудового договору і учнівського договору, а також позови про відшкодування шкоди, заподіяної в результаті нещасних випадків на виробництві. У випадках, передбачених законом, будь-яка із сторін вправі звернутися протягом одного місяця до апеляційного суду зі скаргою на рішення прюдомінального суду. Рішення апеляційного і прюдомінального суду можуть бути оскаржені протягом двох місяців до Касаційного суду у разі порушення закону або перевищення повноважень суду [5].

У Великобританії суди з трудових справ іменуються промисловими судами і розглядають спори про звільнення, виплату вихідної допомоги, дискримінацію за ознакою статі або раси, порушення принципу рівної оплати за рівну працю.

Деякі зрушення на шляху до зміни механізму вирішення індивідуальних спорів передбачаються в проекті Трудового кодексу України. У проекті змінено правовий статус комісії з трудових спорів: це вже не орган трудового колективу, а примирний орган, який може утворюватися в юридичній особі, з метою врегулювання індивідуальних трудових спорів шляхом пошуку взаємоприйнятних рішень і примирення сторін таких спорів.

Утворення КТС вже не є обов'язковим, як це передбачено чинним КЗпП.

Деякими науковцями пропонуються шляхи подальшого впровадження трудової юстиції в Україні, зокрема, пропонується впроваджувати зміни поетапно: спочатку шляхом утворення спеціалізованих відділень при судах загальної юрисдикції, а в подальшому – утворення самостійного механізму з декількох інстанцій. До складу спеціалізованих відділень слід включити суддів, які спеціалізуються на вирішенні спорів, що впливають із трудових правовідносин.

Таким чином, враховуючи досвід зарубіжних країн, в яких спеціалізована трудова юстиція функціонує багато десятиріч, в Україні також доцільно було б заснувати спеціальні суди для вирішення спорів, що впливають із трудових правовідносин.

Список використаних джерел:

1. Бугров Л.Ю. Спорные вопросы реализации российскими судами Трудового кодекса Российской Федерации / В кн. Проблемы защиты трудовых прав граждан. Материалы научно-практической конференции / Под ред. А.С. Леонова. – М.: Права человека, 2004. – С. 62-67.
2. Кодекс законів про працю України. – Х.: ТОВ «Одісей», 2007. – 160 с.
3. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учеб. – ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 360 с.
4. Прилипко С.М. Трудове право України: Підручник. – 2-ге вид., перероб. і доп. / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2009. – 728 с.
5. Західна практика регулювання відносин між працею і капіталом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kazedu.kz/referat/20>