

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЮРИДИЧНОЇ НАУК

УДК 347.92

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2021.5.2.29>

БАЛАГУРА Р.В.

ЮРИСДИКЦІЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ: ОКРЕМІ АСПЕКТИ РОЗМЕЖУВАННЯ

JURISDICTION OF LABOR DISPUTES: CERTAIN ASPECTS OF DISTINGUISHMENT

Актуальність статті полягає в тому, що юрисдикція спорів в будь-якій сфері правовідносин відноситься до одних з найскладніших та неоднозначних питань. Неправильне визначення юрисдикції зумовлює скасування судового рішення та повернення справи на новий розгляд. Неправильне визначення підвідомчості призводить до порушення прав та інтересів заінтересованого кола осіб. Розподіл компетенції судів України щодо розгляду трудових спорів належить до одних із найбільш дискусійних як в середовищі практиків так і серед науковців. Стаття присвячена розмежування компетенції судів стосовно розгляду трудових спорів та пошуку шляхів вирішення даної проблематики. Відзначається, що справи з трудових спорів розглядаються в цивільних або адміністративних судах. В більшості випадків за юрисдикцією трудові спори розглядаються в судах загальної юрисдикції. Однак з приводу поновлення на роботі суддів, працівників прокуратури, слідчих прокуратури, військовослужбовців та деяких інших суб'єктів, які були прийняті на публічну службу, вирішуються в порядку, передбаченому Кодексом адміністративного судочинства України. Акцентується увага на тому, що до адміністративної юрисдикції відносяться трудові спори не тільки стосовно поновлення на роботі, визнання незаконності звільнення із займаної посади тощо. Майнові спори (про стягнення недоотриманої заробітної плати) також можуть становити предмет адміністративного судочинства, якщо йде мова про стягнення з роботодавця коштів зароблених працівником за час проходження публічної служби. Окрема увага приділена тому, що доволі неоднозначною є практика судових справ стосовно поновлення топ-керівників підприємств в організаційно-правовій формі акціонерного товариства, товариства з обмеженою відповідальністю та інших видів господарських товариств. Автор пропонує розмежовувати поняття спорів про захист трудових прав у вузькому розумінні (власне трудові спори) та у широкому розумінні. Трудові спори у вузькому розумінні – це спори про порушення трудових прав та інтересів працівника, що ґрунтуються на нормах трудового права та розглядаються в порядку цивільного судочинства. Трудові спори у широкому розумінні (спори щодо захисту трудових прав) – це спори стосовно порушення трудових прав працівника незалежно від предмету та підстави позову, які розглядаються в порядку цивільного, адміністративного та господарського судочинства.

Ключові слова: юрисдикція, підсудність, підвідомчість, спеціалізація судів, трудовий спір, судочинство, цивільне судочинство.

The relevance of the article lies in the fact that the jurisdiction of disputes in any field of legal relations is one of the most complex and ambiguous issues. An incorrect determination of the jurisdiction causes the cancellation of the court decision and the return of the case for a new consideration. Incorrect definition of sub-department leads to violation of the rights and interests of the interested circle of persons. The distribution of the competence of the courts of Ukraine regarding consideration of labor disputes is one of the most debated among both practitioners and academics. The article is devoted to the delimitation of the competence of the courts regarding the consideration of labor disputes and the search for ways to solve this problem. It is noted that cases of labor disputes are considered in civil or administrative courts. In most cases, by jurisdiction, labor disputes are considered in courts of general jurisdiction. However, the reinstatement of judges, employees of the prosecutor's office, investigators of the prosecutor's office, military personnel and some other subjects who were accepted into public service are decided in accordance with the procedure provided for by the Code of Administrative Procedure of Ukraine. Emphasis is placed on the fact that administrative jurisdiction includes labor disputes not only regarding reinstatement, recognition of the illegality of dismissal from a position, etc. Property disputes (regarding the recovery of underpaid wages) can also be the subject of administrative proceedings, if it is a matter of recovery from the employer of the funds earned by the employee during public service. Particular attention is paid to the fact that the practice of court cases regarding the renewal of top managers of enterprises in the organizational and legal form of a joint-stock company, a limited liability company and other types of business companies is rather ambiguous. The author suggests distinguishing between the concepts of disputes about the protection of labor rights in a narrow sense (labor disputes proper) and in a broad sense. Labor disputes in the narrow sense are disputes about violation of labor rights and interests of the employee, which are based on the norms of labor law and are considered in civil court proceedings. Labor disputes in the broadest sense (disputes regarding the protection of labor rights) are disputes regarding the violation of the labor rights of the employee, regardless of the subject and the basis of the claim, which are considered in the procedure of civil, administrative and economic court proceedings.

Key words: *jurisdiction, cognizance, jurisdiction, specialization of courts, labor dispute, judiciary, civil justice.*

Актуальність дослідження. Юрисдикція спорів в будь-якій сфері правовідносин відноситься до одних з найскладніших та неоднозначних питань. Неправильне визначення юрисдикції зумовлює скасування судового рішення та повернення справи на новий розгляд. Неправильне визначення підвідомчості призводить до порушення прав та інтересів заінтересованого кола осіб. Розподіл компетенції судів України щодо розгляду трудових спорів належить до одних із найбільш дискусійних як в середовищі практиків так і серед науковців.

Стан дослідження. Проблематика підвідомчості та підсудності була предметом досліджень як вітчизняних так і зарубіжних науковців у галузі трудового права, серед яких варто відзначити таких як В.О. Непочатих, В.І. Запара, Ю.Ф. Іванов, М.В. Іванова, В. Жовнір, В.І. Бондар, А. Грובה, В.І. Щербина, Л.П. Грузінова, О.А. Шурин та інших. Однак і станом на сьогодні колізії в частині розподілу компетенції адміністративних, господарських та загальних судів щодо розгляду трудових спорів залишаються актуальними.

Постановка проблеми. Мета дослідження полягає в з'ясуванні проблемних аспектів юрисдикції трудових спорів, пошуку шляхів вирішення.

Виклад основного матеріалу. Термін «юрисдикція» закріплений на конституційному рівні. Частиною 2 статті 124 Конституції України проголошено: «Юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі», тобто ця правова норма закріплює основи судоустрою та повноважень судів. Поряд з тим у вітчизняному процесуальному праві відсутнє легальне визначення юрисдикції (підвідомчості) чи підсудності. Тлумачення відповідних термінів відображено в Постанові Пленуму № 3 від 01.03.2013 року Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ «Про деякі питання юрисдикції загальних судів та визначення підсудності цивільних справ». Цивільна юрисдикція – це визначена законом сукупність повноважень судів щодо розгляду цивільних справ, віднесених до їх компетенції (стаття 15 ЦПК). Підсудність визначає коло цивільних справ у справах, вирішення яких належить до повноважень конкретного суду першої інстанції [1].

Важливим є висновок Конституційного Суду України стосовно того, що юрисдикція судів – це повноваження вирішувати спори про право та інші правові питання, а також висновок про те, що до юрисдикції судів належить, відповідно до їх повноважень, вирішення питань, що мають правовий характер [2].

Питання юрисдикції спорів завжди було спірним у судовій системі та звертає увагу на те, що «в теорії трудового права питання юрисдикції трудових спорів взагалі не піднімалось, а тому шукати критерії розмежування юрисдикції спорів у наукових працях вчених-трудоників доволі складно [3].

Однозначно у вітчизняному судочинстві вирішено лише питання непідвідомчості трудових спорів третейським судам. У відповідності до Закону України № 1076-VI 5 березня 2009 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо діяльності третейських судів та виконання рішень третейських судів» було внесено зміни до Закону України «Про третейські суди» у відповідності з якими закріплено, що третейські суди можуть розглядати будь-які справи, що виникають із цивільних та господарських правовідносин, за винятком, зокрема справ у спорах, що виникають з трудових відносин (ч. 1 ст. 6 Закону) [4].

Стосовно розмежування компетенції трудових спорів між іншими існуючими видами судочинства в Україні, то ситуація є значно складнішою. Справи з трудових спорів розглядаються в цивільних або адміністративних судах. В більшості випадків за юрисдикцією трудові спори розглядаються в судах загальної юрисдикції. Однак з приводу поновлення на роботі суддів, працівників прокуратури, слідчих прокуратури, військовослужбовців та деяких інших суб'єктів, які були прийняті на публічну службу, вирішуються в порядку, передбаченому КАС України. Відмінність юрисдикції зумовлена тим, що відносини державної служби регулюються адміністративним правом, як це передбачено в Законі України «Про державну службу», що «визначає принципи, правові та організаційні засади забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби».

Разом з тим спори трудового характеру з працівником, що працює в органі виконавчої влади або місцевого самоврядування, але на якого не розповсюджуються норми Закону України «Про державну службу», розглядаються в порядку цивільного судочинства. Причина полягає в тому, що орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування виступає в цих договірних умовах як юридична особа публічного права, а не як структура виконавчої влади чи місцевого самоврядування.

До адміністративної юрисдикції відносяться трудові спори не тільки стосовно поновлення на роботі, визнання незаконності звільнення із займаної посади тощо. На перший погляд майнові спори (про стягнення недоотриманої заробітної плати) також можуть становити предмет адміністративного судочинства, якщо йде мова про стягнення з роботодавця коштів зароблених працівником за час проходження публічної служби.

І до сьогодні доволі неоднозначною є практика судових справ стосовно про поновлення топ-керівників підприємств в організаційно-правовій формі акціонерного товариства, товариства з обмеженою відповідальністю та інших видів господарських товариств. Мова йде про так звані корпоративні спори, які віднесені до юрисдикції господарських судів. Останні розглядають справи у спорах, що виникають з корпоративних відносин, в тому числі у спорах між учасниками (засновниками, акціонерами, членами) юридичної особи або між юридичною особою та її учасником (засновником, акціонером, членом), у тому числі учасником, який вибув, пов'язані зі створенням, діяльністю, управлінням або припиненням діяльності такої юридичної особи, крім трудових спорів (п. 4 ч. 1. ст. 20 ГПК України) [5]. Тобто начебто юрисдикція спорів чітко розмежована, і трудові спори (наприклад, спори про звільнення керівника підприємства, члена наглядової ради акціонерного товариства тощо) виключені з юрисдикції господарських судів.

Однак одна й та ж вимога про поновлення керівника на посаді директора підприємства може розглядатися в порядку цивільного (загальний суд) чи господарського (господарський суд) судочинства в залежності від того, яка підстава позову. Наведемо два взаємопротилежних приклади з судової практики.

У справі № 752/10984/14-ц позивач, директор дочірнього підприємства публічного акціонерного товариства, звернувся до суду з позовом, у якому, зокрема, просив визнати незаконними та скасувати накази публічного акціонерного товариства про його тимчасове відсторонення від виконання повноважень і про тимчасове виконання обов'язків директора іншою особою.

Велика Палата Верховного Суду вважала, що господарський суд не має юрисдикції за вказаними вимогами, оскільки позивач оскаржив відповідні накази насамперед через порушен-

ня його трудових прав як працівника публічного акціонерного товариства, вказані вимоги тісно пов'язані з вимогами про визнання незаконним звільнення позивача за пунктом 8 частини першої статті 36 КЗпП України, яке мало місце після відсторонення позивача (постанова від 29 травня 2019 року (пункт 63)) [6].

Іншого висновку ВС дійшов у справі № 145/1885/15-ц. Позивачка оскаржувала рішення загальних зборів і наглядової ради, прийняті відповідно до статей 52 і 61 Закону України «Про акціонерні товариства» та пов'язані, зокрема, з відстороненням її як директора товариства від виконання обов'язків.

Велика Палата Верховного Суду зробила висновок, що такий спір слід розглядати за правилами господарського судочинства, оскільки розгляд вимог позивачки вимагав оцінювання законності дій органів управління акціонерного товариства, зокрема відповідності цих дій вимогам цивільного, а не трудового законодавства (постанова від 16 жовтня 2019 року (пункти 45, 47)) [7].

Таким чином, якщо колишній керівник (позивач), який оскаржує своє відсторонення (звільнення), подає позов на підставі порушення норм трудового права, то такий спір розглядається в порядку цивільного судочинства; якщо підставою позову є порушення норм Закону України «Про акціонерні товариства», Закону України «Про товариства з обмеженою відповідальністю» чи Господарського кодексу України, то такий спір відноситься до юрисдикції господарських судів. Хоча і в першому, і в другому випадку результатом буде поновлення працівника (директора підприємства, члена наглядової ради) на його посаді. Тобто і в першому і в другому випадку поновлюються та захищаються трудові права працівника.

Переважає більшість трудових спорів розглядаються в порядку цивільного судочинства за правилами ЦПК України. Спори стосовно поновлення на роботі посадових осіб органів публічної влади – за правилами КАС України як адміністративні справи. Втім має місце захист трудових прав і в порядку господарського судочинства. Відповідно до п. 8. ч. 1 ст. 20 ГПК України до юрисдикції господарських судів відноситься розгляд справ пов'язаних з банкрутством та справ у спорах з майновими вимогами до боржника, стосовно якого відкрито провадження у справі про банкрутство, у тому числі справи про стягнення заробітної плати; поновлення на роботі посадових та службових осіб боржника. Тобто йде мова про позови працівників (звільнених працівників), що заявляються до підприємств, стосовно яких ініційована процедура визнання їх неплатоспроможності. За своєю правовою природою ці спори є цивільно-правовими і свого часу (до внесення відповідних змін до ГПК України) розглядалися в порядку цивільного судочинства. Однак з метою процесуальної економії, посиленню заходів спрямованих на протидію зловживанням процесуальним правами згадані спори згодом віднесли до господарської юрисдикції. Причина полягала в тому, що розгляд позовів про стягнення заробітної плати в загальних місцевих є підставою для зупинення провадження в господарській праві про визнання боржника банкрутом та задоволенні вимог кредиторів, оскільки вимоги працівників мають пріоритет черговості у порівнянні з вимогами інших кредиторів (ч. 1 ст. 64 Кодексу України з процедури банкрутств) [8].

З приводу колізій у питаннях юрисдикції трудових спорів в науковій літературі висловлено ряд зауважень та пропозицій.

Відносини з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження та звільнення з неї, є особливим видом трудових відносин, що стосуються публічно-правової сфери, а спори, які з них виникають, – особливим видом трудових спорів, що штучно віднесені до адміністративної, а не цивільної юрисдикції [9, с. 127].

На думку С.І.Запари, подібний підхід законодавця до розмежування спорів, пов'язаних із захистом соціально-трудова питань, не є однозначно виправданим та, на жаль, ще більше ускладнює процедуру захисту трудових прав учасників зазначених правовідносин, адже розпорошеність судового розгляду не сприяє швидкому та ефективному розгляду спорів, а тому всі без винятку трудові спори повинні розглядатися в судах загальної юрисдикції [1, с. 215].

Відзначається, що окрім правовідносин суто трудових, є правовідносини, тісно пов'язані з трудовими: такі, що передують трудовим (відносини з приводу працевлаштування); ті, що паралельно пов'язані з трудовими (відносини між роботодавцем і працівником, між роботодавцем і трудовим колективом, профспілкою, або з іншими представницькими організаціями працівників; відносини з приводу нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю; відносини з приводу розгляду трудових спорів); відносини, що виникають із трудових (пенсійні відносини, відносини по соціальному страхуванню) [11, с. 29]. Відповідно і спори, що випливають з таких правовідносин, хоча й дотично стосуються трудових прав, але не відносяться до власне трудових спорів.

Зважаючи на комплексність проблеми, пов'язаної з визначенням компетенції судів щодо розгляду того чи іншого трудового спору, фахівцями в галузі трудового права висловлена пропозиція про закріплення норм стосовно розмежування компетенції трудових спорів в нормах Трудового кодексу (на сьогодні Проект – прим. автора). Із метою правильного визначення юрисдикції під час судового захисту трудових прав є доречним також врахування практики Європейського Суду з прав людини та досвіду діяльності спеціалізованих (зокрема, трудових) судів Європейського Союзу, запропонування відповідних змін до проекту Трудового Кодексу України стосовно закріплення саме в Трудовому Кодексі чітких критеріїв визначення та розмежування судової юрисдикції під час вирішення трудових спорів [12, с. 94].

На нашу думку, виходячи з того, що норми стосовно юрисдикції є нормами процесуального характеру за своєю природою, вони повинні міститися в кодифікованих актах процесуального характеру. Їх закріплення в кодексах матеріального права (яким за своєю правовою природою є майбутній Трудовий кодекс) суперечитиме правилам нормотворчої техніки, зумовить додаткові колізії у визначенні юрисдикції у зв'язку з суперечностями пов'язаними із співвідношенням спеціального та загального нормативно-правових актів.

Висновки. На нашу думку, доцільно розмежовувати поняття спорів про захист трудових прав у вузькому розумінні (власне трудові спори) та у широкому розумінні. Трудові спори у вузькому розумінні – це спори про порушення трудових прав та інтересів працівника, що ґрунтуються на нормах трудового права та розглядаються в порядку цивільного судочинства.

Трудові спори у широкому розумінні (спори щодо захисту трудових прав) – це спори стосовно порушення трудових прав працівника незалежно від предмету та підстави позову, які розглядаються в порядку цивільного, адміністративного та господарського судочинства.

Список використаних джерел:

1. Про деякі питання юрисдикції загальних судів та визначення підсудності цивільних справ : Постанова Пленуму № 3 від 01.03.2013 року Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0003740-13#Text>
2. Рішення Конституційного Суду України у справі № 9 рп/2002 від 21.05.2002 р. (справа про Закон України «Про Вищу раду юстиції») / <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-02>
3. Шумило М. Юрисдикція суду щодо спорів у сфері праці: практика Великої Палати Верховного Суду. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/172146-yurisdiktsiya-sudu-schodo-sporiv-u-sferi-pratsi-praktika-velikoyi-palati-verkhovnogo-sudu>
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо діяльності третейських судів та виконання рішень третейських судів : Закон України № 1076-VI 5 березня 2009 року. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2009. № 30, ст. 421.
5. Господарський процесуальний кодекс України № 1798-XII від 6 листопада 1991 року. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1992. № 6, ст. 56.
6. Постанова Великої палати Верховного Суду у справі № 752/10984/14-ц від 16.10.2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87527949>
7. Студенников С. Юрисдикція спорів про звільнення керівника: огляд практики Великої палати Верховного Суду. URL: <https://sud.ua/ru/news/publication/187958-yurisdiktsiya-sporiv-pro-zvihnennya-kerivnika-oglyad-praktiki-vp-vs>
8. Кодекс України з процедур банкрутств № 2597-VIII від 18 жовтня 2018 року. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2019. № 19, ст. 74.
9. Непочатих В.О. Розгляд трудових спорів у порядку цивільного судочинства судами першої інстанції : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. Київ, 2016. 239 с.
10. Запара В.І. Юрисдикція судових та позасудових органів щодо вирішення трудових спорів в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2013. Вип. 23, Частина I, Том I. С. 213–219.
11. Іванов Ю.Ф., Іванова М.В. Трудове право України : навч. посіб. Київ : НАВС, 2015. 320 с.
12. Боева О. Поняття судової юрисдикції та критерії її визначення в контексті захисту трудових прав. In: *Jurnalul juridicnational: teorie și practică*. 2016, nr. 6(22–1), pp. 93–96.