

Надія ГУСАК

студентка факультету

міжнародної економіки ДНУ ім. Олесь Гончара

Лілія ГОЛОВКО

старший викладач кафедри

міжнародної економіки

і світових фінансів ДНУ ім. Олесь Гончара

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО ПРОЦЕСУ ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ЗАКОНОДАВСТВА ДЕЯКИХ ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇН

Керівні принципи покращення продуктивності, розроблені Міжнародною організацією праці заявили, що «трудова відносина залежать від взаємодія між працівниками та роботодавцями. Характер їх взаємодії залежить від середовища, в якому вони працюють, а також від типу суперечки, який вони є прагнуть вирішити. Багато суперечок, але не всі, можуть бути вирішені сторонами на основі консенсусу, діалогу та переговорів»[1].

У той же час законодавство багатьох країн передбачає судовий розгляд суперечок трудової діяльності. Є численні приклади створення та функціонування трудових судів у світі (наприклад, Австрія, Німеччина, Бразилія, Угорщина, Іспанія, Туреччина, Фінляндія тощо).

Дія спеціалізованого трудового правосуддя виявилася необхідною та корисною оскільки один з закладів соціальної та правової інфраструктури сприяє ефективному врегулюванню трудових спорів в інтересах суспільства і таким чином забезпечує соціальний спокій.

Важлива роль установ спеціального трудового правосуддя у розвитку трудового законодавства, підвищення його авторитету та консолідації для досягнення внутрішньої послідовності, ліквідація прогалів у правоохоронній практиці та її вдосконалення в цілому – визначена. У багатьох країнах рішення трудового суду є джерелом трудового законодавства.

Вищезазначені обставини та ряд інших спостережень привели до вибору трудового законодавства деякими країнами ЄС з точки зору судового індивідуального регулювання трудових спорів як предмету порівняння [2]. У цьому контексті доречно навести, як приклад, практику регулювання трудових відносин в зарубіжних країнах [3].

У більшості країн Європи застосовується юрисдикція судів загальної юрисдикції індивідуальні трудові спори, принаймні – колектив.

У Швейцарії величезна кількість справ про працю розглядаються в судах загальної юрисдикції. Спеціальні суди для розгляду трудових спорів існують лише в деяких кантонах.

Особливістю трудових спорів у Швейцарії є те, що є два рівні: окружні суди (перша інстанція) та кантональні апеляційні суди (другий або касаційний суд). Вищим судовим органом є Федеральний суд. У Федеральному суді трудове право розглядається лише в деяких випадках. Особливістю розгляду у Швейцарії є те, що є загальний тягар доказів між сторонами. Це означає, що суд не пов'язаний претензіями та рішення можуть виходити за межі них. Приходять лише судження з великою кількістю позову під редакцією чи скасуванням. Спрощена спеціальна апеляція, процедура передбачена. Він використовується у випадках, коли суд розглядає скаргу проти рішення нижчого суду «явно виправдане» або, навпаки, «явно не виправдане». Рішення щодо таких скарг приймаються судом, що складається, на закритому засіданні з трьох осіб (але лише за умови, що вона буде прийнята одноставно).

У Франції загальна юрисдикція розглядає лише випадки, причиною яких є порушення закону. Якщо працівник оскаржує положення колективного договору, що входить до тексту індивідуального трудового договору, то він повинен звернутися до трудового суду. Суд на паритетних засадах складається з представників роботодавців і співробітників. Кандидати пропонуються асоціаціями роботодавців та профспілками (Codedutravail).

У Італії судами загальної юрисдикції розглядаються суперечки, пов'язані з трудовими відносинами працівників приватного та державного секторів (у тому числі державні службовці, крім випадків де закон встановлює іншу процедуру розгляду скарг на певні категорії чиновників) та інші. В першому випадку суперечка розглядається суддею (Преторія) окремо. Він використовує, як і раніше було зазначено, спрощену процедуру, спираючись переважно на свідчення та аргументи сторін. Одночасно судові збори за трудові справи не стягуються, вартість адвокатських зборів потрібні для компенсації стороні, що прогнала. Зацікавлена сторона може оскаржити рішення Преторії в апеляційному суді. Найвищим судовим органом є Касаційний суд, в якому трудові відносини передаються на спеціальну комісію. В Італії роботодавець не в змозі вчасно виконати рішення суду, працівник повинен сплатити відповідну компенсацію за втрату заробітної плати. Проте, якщо працівник протягом 30 днів після судового рішення не працює, роботодавець звільняється від виконання зобов'язань.

В Іспанії діє Статут трудящих (Estatuto de los Trabajadores) в редакції закону від 23 жовтня 2015 року. Однак при цьому уряд Іспанії, за пропозицією Міністерства зайнятості та соціального забезпечення країни, узагальнює в єдиному тексті під назвою Кодекс праці та соціального забезпечення (Código Laboral y de la Seguridad Social) нормативно-правові акти, що регулюють питання праці, класифікуючи їх на окремі назви в залежності від сфери регулювання, але не змінюючи їх фактичний текст [3].

Особливість трудових спорів у Швеції виражається в тому, що індивідуальні трудові суперечки працівників, які не є членами профспілок, розглядаються в судах загальної юрисдикції. Якщо працівник не задоволений тим, як профспілка захищає свої інтереси, або якщо союз відмовляється подати судовий позов від імені працівника до трудового суду, він також має право звернутися до звичайного суду. Звичайне рішення цивільного суду може бути оскаржене в трудовому суді.

У Великобританії відбувається чітке розмежування правового регулювання відносин в сфері праці на два блоки. Перший блок присвячений індивідуальним трудовим відносинам та сформований на рівні Закону про права у сфері зайнятості (Employment Rights Act 1996). Другий блок, присвячений відносинам соціального партнерства, закріплений Консолідованим законом про профспілки та трудові відносини (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992) [3].

Аналізуючи наведені вище особливості, ми бачимо, що в деяких країнах трудові спори мають справу з використанням норм цивільного процесу (у судах існує величезна кількість справ, що негативно впливає на терміни прийняття рішень), в інших - спрощену процедуру, згідно з якою процес врегулювання справи суддею, що спеціалізується у сфері трудового права, значно прискорився (наприклад, Італія).

Слід звернути увагу, що в трудових відносинах знаходиться більша частина працездатного населення України. При цьому, спектр трудової діяльності вказаних осіб є вельми широким – від некваліфікованого робітника до топ-менеджера великого суб'єкта господарювання [3].

Отже, на сьогодні врахування політики дотримання балансу міжнародних та національних інтересів об'єктивно вимагає вивчення іноземного досвіду у сфері розгляду індивідуальної праці, оскільки особливості правового процесу вирішення індивідуальних трудових спорів в Україні перебувають у процесі встановлення відповідності загальноновизнаним принципам міжнародного трудового права.

Список використаних джерел

1. Скоробагатько В. А., Фецишин М. І., Трудові спори: законодавство, коментар, судова практика / – К., 2000 р. – 54 с.
2. European Court of Human Rights [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.echr.coe.int>
3. Венедіктов С.В. Щодо особливостей джерел трудового права України // Актуальні проблеми соціального права в Україні: збірник наукових праць / за ред. М. І. Іншина, В. І. Щербини, С. Я. Вавженчука; відпов. ред. І. С. Сахарук ? Харків: Юрайт, 2017 – С. 90 – 96 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ceslii.knu.ua/images/2017/1.pdf>

Ігор ДЕМ'ЯНЧУК

*аспірант кафедри глобалістики, євроінтеграції та управління національною безпекою
ОРІДУ НАДУ*

СТАН ГАРМОНІЗАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ТА ЄВРОСОЮЗУ У СФЕРІ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Відповідно до Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (далі – Угода), співробітництво у сфері цивільного захисту має на меті збереження, захист, поліпшення і відтворення якості навколишнього середовища, захист громадського здоров'я, розсудливе та раціональне використання природних ресурсів та заохочення заходів на міжнародному рівні, спрямованих на вирішення регіональних і глобальних проблем навколишнього середовища [3].

На сьогоднішній день основним нормативним документом, який встановлює завдання щодо виконання Угоди, є відповідний План заходів, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 25 жовтня 2017 р. №1106 (далі – План).

Зважаючи на те, що центральним органом виконавчої влади, який реалізує державну політику у сфері цивільного захисту, є Державна служба України з надзвичайних ситуацій (ДСНС) [2], дана структура є провідним виконавцем більшості завдань з приведення національних нормативно-правових актів з питань цивільного захисту до вимог відповідних Директив ЄС.

Таких завдань Планом передбачено 20, з яких станом на 20 березня 2018 року мало бути закінчено 7, а саме:

1. Прийняття національного законодавства щодо проведення державного моніторингу повітря та визначення уповноваженого органу (органів) у цій сфері, (ст. 363 Угоди, Директива 2008/50/ЄС). Не виконано.

2. Встановлення верхньої та нижньої межі оцінки та цільових значень вмісту миш'яку, кадмію, ртуті, нікелю та поліциклічних ароматичних вуглеводнів в атмосферному повітрі (ст. 363 Угоди, Директива 2004/107/ЄС). Виконано. Наказом МВС від 28.02.2018 року №154 затверджено Порядок здійснення моніторингу за вмістом миш'яку, кадмію, ртуті, нікелю та поліциклічних ароматичних вуглеводнів в атмосферному повітрі.

3. Удосконалення законодавства України щодо оцінки та управління ризиками загоплення внаслідок паводків (ст. 364 Угоди, Директива 2007/60/ЄС). Виконано. Наказом МВС від 17.01.2018 року № 30 затверджено Методику попередньої оцінки ризиків загоплення.

4. Забезпечення законодавчого закріплення системи басейнового управління водних ресурсів (ст. 363 Угоди, Директива 2000/60/ЄС). Не виконано.