

*Scientific paper is devoted to a comparative analysis of civil procedural status of persons involved in the affairs of action and special proceedings. As a result of the study the scientifically based suggestions for optimizing of civil procedural legislation of Ukraine have been developed.*

*Научная статья посвящена сравнительному анализу гражданского процессуального статуса лиц, участвующих в делах искового и особого производства. В результате проведенного исследования разработано научно обоснованные предложения относительно оптимизации гражданского процессуального законодательства Украины.*

## ПЕРЕДУМОВИ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ЦИВІЛЬНОГО ПРОЦЕСУ В ЧАСТИНІ РОЗГЛЯДУ ТА ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

**Короленко В. М.,**

*кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник відділу юрисдикційних форм правового захисту суб'єктів приватного права НДІ приватного права і підприємництва НАПрН України*

*У статті досліджуються передумови диференціації цивільного процесу в частині розгляду та вирішення трудових спорів. Обґрунтовано необхідність врахування особливостей матеріальних трудових відносин при законодавчому визначенні порядку вирішення трудових спорів у загальних судах в порядку цивільного судочинства.*

**Ключові слова:** диференціація цивільного процесу, трудове процесуальне право, трудові спори.

У сучасній юридичній науці гостро стоїть питання місця трудового права в системі права України. Це питання породжене тим, що законодавство, яким регулюються відносини між роботодавцями та найманими працівниками, до цього часу ґрунтується на засадах, закладених ще в умовах планової економіки та державної власності на засоби виробництва. Хоча до Кодексу законів про працю України після 1991 року було внесено значну кількість змін, у ньому залишаються значні обмеження правомочностей власника стосовно користування та розпорядження своїм майном та управління діяльністю, пов'язаною із використанням його майна для виробництва продукції, виконання робіт чи надання послуг.

Значних обмежень зазнає право власника на допуск/недопуск інших осіб до виконання роботи із використанням його засобів виробництва, основних фондів тощо. Наприклад, згідно зі ст. 43 КЗпП України розірвання трудового договору з підстав, передбачених п. 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2 – 5, 7 ст. 40 і п. 2 і 3 ст. 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. Статтею 184 встановлено жорсткі обмеження у відмові в прийнятті на роботу та звільненні вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років, та одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда. Крім того, на роботодавця покладається ряд обов'язків по забезпеченню умов праці та обмеження по тривалості часу, протягом якого працівник повинен виконувати покладену на нього трудову функцію. Всі ці гарантії не можуть бути скасовані трудовим договором.

Законодавче закріплення цих та інших гарантій для працівників робить правове регулювання трудових відносин значною мірою відмінним від правового регулювання цивільних відносин, де базовим принципом правового регулювання є принцип рівності сторін, і встановлення будь-яких гарантій для тієї чи іншої сторони є

скоріше винятком, аніж правилом. Тому в цивільному процесуальному законодавстві слід враховувати особливості трудових відносин. Крім того, серед науковців дедалі ширше обговорюється питання формування трудового процесуального права.

Питання місця матеріального трудового права в системі права, зв'язку матеріального та процесуального права, підстав диференціації процесуального права, особливостей процесуальних трудових правовідносин були і залишаються предметом наукових досліджень таких вітчизняних та зарубіжних науковців, як Н. А. Громошина, О. С. Заржицький, В. В. Комаров, О. П. Литвин, С. В. Лозовой, Р. А. Майданик, О. Т. Панасюк, О. В. Підлубна, Н. А. Плахотіна, О. О. Середа, О. В. Слєпченко. Однак наразі залишаються недослідженими повною мірою питання обумовленості диференціації цивільного процесу в частині розгляду та вирішення спорів, що виникають з трудових та тісно з ними пов'язаних правовідносин.

Метою цієї статті є виявлення особливостей трудових правовідносин, які регулюються нормами матеріального права, що впливають на особливості процесуально-правового регулювання порядку вирішення трудових спорів у судах цивільної юрисдикції.

Нині в цивілістичній доктрині дедалі активніше відстоюється думка, що трудове право є частиною цивільного, а тому якихось принципових відмінностей у підходах до правового регулювання цивільних та трудових відносин бути не повинно. Так, Р. А. Майданик зазначає, що доктрина трудового права виходить з тези про невизнання вартісного характеру майнових відносин, які виникають з приводу трудової діяльності людини (трудова відносина). Тому майнові відносини з приводу трудової діяльності (трудова відносина) визнаються такими, що втратили вартісний характер. У зв'язку з цим їх правове регулювання здійснюється не цивільним, а трудовим правом, в якому не застосовується метод юридичної рівності сторін, а віддається пріоритет (перевага) юридичним інтересам працівника. Водночас, зауважує вчений, методологічну основу проблеми спів-

відношення цивільних і трудових правовідносин становлять конструкції господарської (роботодавчої) влади, трудового договору і трудового правовідношення. Дослідивши ці питання, Р. А. Майданик робить висновок, що трудове право, яке слід розглядати як сукупність двох підгалузей – публічного і приватного трудового права, за своєю сутністю не є істинною (первинною) галуззю права, оскільки виконує функції комплексного (вторинного) галузевого утворення, на яке поширюються положення доктрини і закону про галузі права на підставі прямої вказівки закону. Публічне трудове право має своїм предметом відносини, пов'язані із застосуванням законів, що стосуються умов охорони праці, організації нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю тощо. Приватне трудове право регулює відносини, пов'язані з господарською владою роботодавця, нормативними угодами і трудовим договором. Методологічну основу приватного трудового права становлять цивільно-правові за сутністю договірні і недоговірні конструкції (трудових договорів, відповідальності тощо) [1, с. 39 – 40].

Проведений Р. А. Майдаником аналіз суміжних цивільних і трудових правовідносин дав йому змогу зробити низку висновків. Так, в міру переходу до ринкової економіки робоча сила дедалі більше набуває товарного характеру, спостерігається поступове зникнення межі між цивільним і трудовим правом, збільшується число цивільно-правових елементів, які використовуються при регулюванні трудових відносин як свідчення тенденції до повернення трудових відносин до їх історично первісної сфери цивільного права, зокрема, шляхом розширення субсидіарності цивільно-правових норм до трудо-правових відносин, іншими способами їх регулювання. На цивільно-правові відносини, нерозривно пов'язані з трудовими і не врегульованими актами законодавства про працю, мають поширюватися положення ЦК України, якщо це не суперечить сутності таких непоіменованих законодавством про працю правовідносин. Якщо інше не передбачено кодифікованим законодавчим актом, на приватноправові відносини юридично рівних учасників, обтяжені (ускладнені) публічно-правовими елементами (адміністративно-дисциплінарними тощо), мають поширюватися положення ЦК України і спеціальних нормативно-правових актів, що регулюють відповідні публічно-правові елементи таких приватних за своєю сутністю «змішаних» відносин [1, с. 36 – 37].

Натомість О. Т. Панасюк, полемізуючи з приводу викладених положень про суто цивільно-правову природу деяких трудових відносин, вказує, що визнання майнового характеру трудових відносин створило б умови для віднесення їх до предмета цивільного права. Але цього не відбувається з огляду на таку причину. Визнання майнової природи трудових відносин не є сутнісною відмежовувальною характеристикою. Майновий аспект визнавався наукою трудового права як характеристика правової природи трудових відносин. Тому для реалізації наукової гіпотези про визнання трудового права частиною цивільного права потрібно застосовувати інші методологічні засади. Опонуєчи точці зору Р. А. Майданика, О. Т. Панасюк також вказує на особливе соціальне значення здатності людини до

праці і неможливість прирівнювати її до товару [2, с. 141].

Доводи сторін цієї дискусії заслуговують на увагу, і переважну більшість з них слід враховувати при визначенні особливостей матеріальних трудових та цивільних відносин. Однак, на нашу думку, трудове право не можна назвати правом суто приватним. Так, ознаки приватного права йому властиві. Серед таких ознак, насамперед, закріплення права на вільний вибір виду трудової діяльності, заборона примусової праці, що забезпечує свободу волі і волевиявлення, юридичну рівність сторін трудового договору при його укладенні. Однак юридична рівність сторін не завжди означає економічну рівність. Натомість економічна рівність працівника та роботодавця за умови дефіциту робочих місць та перманентної наявності певного рівня безробіття залишається, скоріше за все, недосяжною метою. Надлишок робочої сили створює умови для зловживання роботодавцем своїм економічним становищем. Для переважної більшості найманих працівників заробітна плата є єдиним чи основним джерелом засобів для життя. Тому працівники, конкуруючи між собою за робоче місце, часто змушені погоджуватись на не вигідні умови праці, в тому числі і щодо її оплати, тривалості робочого часу, безпечного робочого середовища. Все це робить необхідним закріплення значної кількості прав працівників та гарантій їх здійснення. І вже у цій частині чинне законодавство характеризується імперативними нормами, відносна кількість яких не може відповідати методам і принципам приватного права.

Варто зауважити, що для цивільних відносин, які часто є відносинами, що відповідають схемі «товар – гроші», також певною мірою притаманні явища попиту – пропозиції та конкуренції. Однак цивільні відносини, як їх визначає сучасне цивільне законодавство України, не мають на меті регулярне одержання прибутку і отримання засобів для існування. Загалом сучасна правова система у публічно-правовій та приватно-правовій частинах ґрунтується на тому, що цивільно-правовий договір у його класичній формі (укладений між громадянами, які не є суб'єктами підприємницької діяльності) є у їх повсякденному житті явищем винятковим. Коли ж фізична особа протягом певного періоду укладає низку однорідних договорів, держава покладає на неї додаткові обов'язки, наприклад, сплатити більшу суму податків. Окрім особливої природи трудових відносин, від цивільних їх відрізняють і деякі особливості правового регулювання. Так, якщо у цивільних відносинах сторони мають однакові можливості стосовно документального оформлення взаємовідносин, то чинне трудове законодавство не забезпечує працівникові можливості отримати усі документи, які свідчать про виникнення, розвиток та припинення трудових відносин, їх зміст. Тому говорити про абсолютно єдину природу матеріальних цивільних та матеріальних трудових відносин поки що видається передчасним.

Особливості матеріальних трудових відносин зумовлюють потребу у їх врахуванні при формулюванні законодавства про вирішення спорів між працівниками та роботодавцями. Значна кількість таких норм містить-

ся у Кодексі законів про працю України. Нову редакцію глави XV «Трудові спори» КЗпП України було прийнято 18 лютого 1992 р. [3]. Глава отримала назву «Індивідуальні трудові спори». До органів, на які покладался розгляд індивідуальних трудових спорів, було віднесено комісію по трудових спорах та районний (міський) народний суд (відповідно до подальших змін – районний, районний у місті, міський чи міськрайонний).

Фабричний, заводський, місцевий комітет профспілки втратив право на вирішення індивідуальних трудових спорів. Це стало кроком до встановлення рівності прав працівників та роботодавців у відносинах з розгляду трудових спорів та створило передумови для подальшого закріплення суто представницького статусу профспілок у вирішенні індивідуальних трудових спорів. Нині КТС є органом трудового колективу підприємства, а не спільним органом ФЗМК та адміністрації підприємства, установи, організації, як це було за радянських часів. Відповідно до ст. 223 КЗпП КТС обирається загальними зборами колективу підприємства, установи, організації і не менше половини місць у її складі надається робітникам. Відхід від способу утворення комісії по трудових спорах з представників адміністрації та профспілкового комітету був зумовлений плюралізацією профспілкового руху, його демократизацією: на одних підприємствах виникали альтернативні профспілкові організації з власними профкомами, а на інших – профкоми зникали взагалі разом із профспілковими організаціями. Таким чином, утворення первинного органу з розгляду трудових спорів виявлялося ускладненим або неможливим.

КЗпП України містить також норми, які визначають порядок розгляду індивідуальних трудових спорів у КТС. Так, Комісія по трудових спорах зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, представників власника або уповноваженого ним органу. Розгляд спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або за вибором працівника інша особа, в тому числі адвокат.

У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії розгляд заяви відкладається до наступного засідання. При повторному нез'явленні працівника без поважних причин комісія може винести рішення про зняття цієї заяви з розгляду, що не позбавляє працівника права подати заяву знову в межах тримісячного строку з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. Комісія по трудових спорах має право викликати на засідання свідків, доручати спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, вимагати від власника або уповноваженого ним органу необхідні розрахунки та документи. Засідання комісії по трудових спорах вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних до її складу членів. Працівник і власник або уповноважений ним орган мають право заявити мотивований відвід будь-якому члену

комісії. Питання про відвід вирішується більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні. Член комісії, якому заявлено відвід, не бере участі у вирішенні питання про відвід. На засіданні комісії ведеться протокол, який підписується головою або його заступником і секретарем.

Комісія по трудових спорах приймає рішення більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні. У рішенні зазначаються: повне найменування підприємства, установи, організації, прізвище, ім'я та по батькові працівника, який звернувся до комісії, або його представника, дата звернення до комісії і дата розгляду спору, суть спору, прізвища членів комісії, власника або представників уповноваженого ним органу, результати голосування і мотивоване рішення комісії. Копії рішення комісії у триденний строк вручаються працівникові, власникові або уповноваженому ним органу. У КЗпП України також визначаються порядок оскарження та виконання рішення КТС.

Нормами КЗпП України регулюються також деякі відносини з приводу вирішення трудових спорів у судах. Так, у ст. 233 визначаються строки звернення до суду з приводу вирішення трудових спорів, а ст. 234 передбачається поновлення судом строків, пропущених з поважних причин.

Інші акти трудового законодавства також містять норми щодо вирішення спорів, пов'язаних із трудовими відносинами, у судах. Так, згідно зі ст. 25 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» розгляд заяв НСПП покладається на Верховний Суд Автономної Республіки Крим, обласні, Київський і Севастопольський міські суди. Однак згідно зі ст. 107 ЦПК України усі справи, що підлягають вирішенню в порядку цивільного судочинства, розглядаються у першій інстанції районними, районними у містах, міськими та міськрайонними судами. Загалом же процедура вирішення колективних трудових спорів є позасудовою. Адже ці спори є переважно спорами про інтерес, а не про право, отже, суди можуть їх вирішувати лише в крайніх випадках, основна ж роль у їх вирішенні покладається на інші органи та особи. Тому нагальною є потреба сконцентрувати усі процесуальні норми у відповідних процесуальних кодексах, щоб не виникали колізії у правовому регулюванні процесуальних правовідносин між нормами процесуальних кодексів та спеціальних законів. Звичайно, такий підхід призведе до певного збільшення обсягу нормативного матеріалу процесуальних кодексів, адже слід буде врахувати особливості розгляду багатьох категорій справ, однак це сприятиме підвищенню якості правового регулювання здійснення судочинства.

Загалом же трудове законодавство містить значну кількість норм, які регулюють відносини між працівником та роботодавцем і мають предметом не безпосередньо здійснення працівником трудової функції, а оформлення трудових відносин, встановлення локальних та індивідуальних умов праці, питання кадрового діловодства.

Такий значний обсяг процесуальних і процедурних норм, закріплених у трудовому законодавстві, зумовив пропозиції по формуванню трудового процесуального права або ж трудового процедурного права та прий-

няття відповідного процесуального кодексу. Так, О. Заржицький зазначає, що трудові правовідносини мають суттєві відмінності від інших відносин, які становлять предмет цивільного й адміністративного права. Ці відмінності торкаються об'єкта і методу правового регулювання трудових відносин і містять ознаки, які властиві йому одному. Йдеться про поєднання імперативного, договірної і рекомендаційного, а також централізованого та локального способів регулювання трудових відносин. Сама держава, будучи зацікавленою у збереженні і відтворенні продуктивних сил, повинна встановити достатньо жорсткі правила поведінки суб'єктів трудового права. Формування трудової юстиції могло б, на його думку, вирішити ці питання. Активізація процедурно-процесуальної регламентації у сфері трудового права дає підстави вважати, що велика кількість норм, яка стосується правового регулювання в галузі трудового права, яскраво виражає тенденцію виділення трудового процесуального права в самостійне інституційне, нормативне утворення в рамках трудового права, що виділяється з масиву норм матеріального права. Необхідність прийняття Трудового процесуального кодексу обумовлена, перш за все, особливим суб'єктним складом трудових відносин. Одне з концептуальних положень Трудового процесуального кодексу України – сфера його дії, вказує О. Заржицький. Вона повинна включати всі процесуальні (процедурні) відносини, що складаються в ході розгляду індивідуальних і колективних трудових спорів [4, с. 91 – 92].

Досліджуючи питання вирішення трудових спорів, Р. Скіпенко зауважує, що у КЗпП України норми, що регламентують розгляд індивідуальних та колективних трудових спорів, знайшли повне відображення у кодифікованому вигляді. Але норми трудового законодавства не повною мірою пристосовані до сучасних ринкових відносин і не всебічно враховують сформовану світову практику врегулювання трудових спорів. У зв'язку з цим варто, на його думку, створити таку процесуальну форму розгляду і вирішення трудових спорів, яка надала б змогу з найбільшою ефективністю застосовувати норми трудового законодавства. Таким чином, виникла необхідність всебічного вивчення процесуальних норм та правовідносин у трудовому праві, виявлення їхньої ролі у захисті трудових прав працівників, вироблення практичних рекомендацій з удосконалення правової регламентації трудових процесуальних відносин. Факторами, що обумовлюють становлення трудового процесуального законодавства, Р. Скіпенко називає: 1) ускладнення у період побудови правової держави взаємодії між різними ланками державного і суспільного механізму вирішення трудових спорів; 2) значне зростання матеріально-правової бази юридичного регулювання на основі суцільного оновлення чинного законодавства і його систематизація та кодифікація, що об'єктивно супроводжується збільшенням кількості і посиленням ролі процесуальних норм у галузі захисту трудових прав працівників; 3) загальна тенденція посилення правового захисту суб'єктивних трудових прав працівників; 4) поза сферою дії цивільного процесуального права знаходиться порядок вирішення колективних трудових спорів, тому що вони не входять до компетенції судів загальної юрисдикції [5, с. 42 – 43].

Не можемо повністю погодитись з таким обґрунтуванням необхідності створення трудового процесуального права, адже, як зазначалось вище, в окремих випадках вирішення колективних трудових спорів покладається саме на загальні суди. Однак особливості розгляду таких справ у ЦПК України не вписані, а існуюча практика свідчить про необхідність удосконалення регламентації саме цих процесуальних відносин. Тому потребують дослідження практичні проблеми вирішення колективних трудових спорів у судах в порядку цивільного судочинства та формування на основі результатів такого дослідження пропозицій з удосконалення ЦПК України шляхом включення до нього норм про особливості порядку вирішення колективних трудових спорів.

Трудові процесуальні відносини О. Заржицький та О. Литвин визначають як врегульовані нормами трудового права владні суспільні відносини, що виникають на підставі визначених законом юридичних фактів у вигляді правомірних дій між уповноваженими органами (КТС або судами) та фізичними та юридичними особами, які беруть участь у справі, що наділені трудовою процесуальною правосуб'єктністю стосовно розгляду і вирішення трудових спорів [6, с. 57].

Таке визначення викликає кілька суттєвих зауважень. Так, в нього закладено певну прогностичну складову, однак її не відображено в частині визначення галузі права, норми якої регулюють трудові процесуальні відносини. У запропонованій дефініції вказано, що трудові процесуальні відносини мають регулюватись нормами трудового права. Однак, виходячи з попередніх досліджень цих авторів, аналізу їх підходів, логічно було б визначити, що трудові процесуальні відносини регулюються нормами трудового процесуального права. Іншим суттєвим недоліком запропонованого визначення трудових процесуальних відносин є те, що у ньому не йдеться про колективні трудові спори та відносини з їх вирішення, не йдеться про органи та осіб, на які покладено вирішення чи сприяння у вирішенні колективних трудових спорів. Формування ж трудового процесуального права без включення до його предмета порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) видається недоцільним через обмеженість такого підходу.

На думку С. В. Лозового, саме Трудовий процесуальний кодекс України повинен містити загальні норми, призначені впорядковувати організаційні, процедурні та процесуальні моменти порядку захисту індивідуальних та колективних прав працівника і роботодавця. У кодексі мають відобразитися загальні процесуальні норми, що містяться в чинному КЗпП України, а також норми, закріплені в законах та інших нормативно-правових актах, покликаних регулювати трудові та тісно пов'язані з ними відносини. Також ним пропонується та обґрунтовується авторська структура ТПК України, який повинен містити 15 розділів, починаючи від загальних положень до порядку виконання рішень по трудових спорах [7, с. 180 – 181]. Однак С. В. Лозовий також стверджує, що на сьогодні, враховуючи стан судової системи та наявні проблеми здійснення правосуддя, прийняття Трудового процесуального кодексу буде передчасним. Вчений наголошує на необхідності

на перших порах створення спеціалізованих палат з розгляду трудових справ у загальних судах.

На відміну від нього Н. А. Плахотіна наполягає, що відносини з вирішення трудових спорів і конфліктів характеризуються специфікою суб'єктного складу, об'єкта і змісту, що дає підставу для визначення їх як самостійного предмета правового регулювання і позначення їх терміном «трудова процесуальні відносини». Вона також зауважує, що правові норми, які регулюють відносини з вирішення трудових розбіжностей, розкидані по різних нормативно-правових актах, основними з яких є: КЗпП України, ЦПК України і Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Крім того, існує безліч підзаконних нормативно-правових актів, що регулюють відносини з вирішення трудових спорів і конфліктів [8, с. 16].

Подібна розпорошеність норм, що регулюють достатньо автономну групу суспільних відносин, на її думку, істотно ускладнює їх застосування на практиці. У зв'язку з цим вченими-правознавцями дедалі частіше обговорюється досить актуальна проблема формування збалансованої системи правових норм, що регулюють відносини з розгляду трудових розбіжностей, – трудового процесуального права.

Як бачимо, питання виокремлення із масиву норм, які регулюють трудові відносини, положень, що стосуються вирішення трудових спорів, є актуальним, а формування трудового процесуального права має значну кількість прихильників серед науковців. Проте наведені точки зору, на нашу думку, чітко обґрунтовуючи потребу у розмежуванні трудових матеріальних та трудових процесуальних відносин, характеризуються недостатністю аргументів на користь виокремлення індивідуальних трудових спорів із цивільної юрисдикції та формування окремої сукупності правових норм – трудового процесуального права. Пропонуючи виокремити норми, що регламентують порядок вирішення трудових спорів, науковці переважно залишають поза увагою значну кількість норм, які також мають характер процедурних або процесуальних. Зокрема, це стосується процедур прийняття на роботу, атестації працівників, укладення колективних договорів та угод тощо. Отже питання диференціації трудового матеріального та трудового процесуального права потребує подальшого дослідження, починаючи з формулювання чіткої мети формування трудового процесуального права, його предмета і методу.

Отже, дослідження питання формування трудового процесуального права дало змогу зробити низку загальнотеоретичних висновків. Так, обов'язковою стадією формування трудового процесуального права є виявлення особливостей матеріальних правових відносин, які повинні обслуговуватись процесуальними нормами, з'ясування недоліків загальних процесуальних норм, як от норм цивільного процесуального права, що ускладнюють оперативне, своєчасне та повне вирішення юридичних справ, пов'язаних з трудовими відносинами.

Нині вже склався певний обсяг процесуальних норм, які регулюють порядок вирішення юридичних питань у сфері трудових відносин. Ці норми регулюють

як особливий порядок розгляду трудових спорів у комісіях по трудових спорах, так і окремі особливості судового розгляду цієї категорії справ, особливості виконання рішень по трудових спорах. Також чинне трудове законодавство містить значну кількість процедурних норм, які тісно переплетені з нормами матеріального права та визначають порядок їх безспірної реалізації. До таких норм можна віднести положення про укладення трудового договору, колективних договорів і угод, порядок зміни умов праці, залучення працівників до надурочних робіт, надання відпусток, припинення трудового договору тощо. Тому загалом можна говорити про наявність передумов для остаточного формування трудового процесуального (процедурного) права.

Однак формування трудового процесуального (процедурного) права не зумовлює необхідності прийняття окремого кодифікованого законодавчого акта. Такий акт мав би надто еkleктичний характер, оскільки регулював би відмінні за своєю природою відносини, які між собою мають набагато менше спільних рис (вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів, прийняття колективних договорів і угод, надання відпусток тощо), ніж з іншими (цивільними процесуальними, трудовими матеріальними) правовідносинами. Тому формувати трудове процесуальне законодавство слід шляхом закріплення у чинних процесуальних кодексах України особливостей розгляду справ, які виникають з трудових відносин, а у Кодексі законів про працю України (у перспективі – Трудовому кодексі України) – процедур здійснення суб'єктивних трудових прав у безспірному порядку.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Майданик Р. А. Цивільне і трудове право: порівняння методології і міжгалузевих відносин // Юридична Україна. – 2008. – № 6. – С. 36 – 41.
2. Панасюк О. Т. З приводу співвідношення трудового та цивільного права («З поверненням у «лоно» слід зачекати») // Право України. – 2009. – № 9. – С. 140 – 147.
3. Закон України «Про внесення змін і доповнень, що стосуються розгляду індивідуальних трудових спорів, до Кодексу законів про працю Української РСР та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів» від 18.02.1992 р. № 2134-12 // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 22. – Ст. 302.
4. Заржицький О. С. Про необхідність створення Трудового процесуального кодексу України // Право України. – 2006. – № 9. – С. 90 – 92.
5. Скіпенко Р. Становлення трудового процесуального права як самостійної галузі права // Право України. – 2007. – № 7. – С. 41 – 44.
6. Заржицький О. С., Литвин О. П. Склад трудових процесуальних відносин // Право України. – 2007. – № 8. – С. 54 – 57.
7. Лозовой С. В. Правове регулювання індивідуальних трудових спорів: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Лозовой Сергій Вікторович; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Харків, 2009. – 205 с.
8. Плахотіна Н. В. Проблеми регулювання трудових процесуальних відносин в українській правовій системі: дис... канд. юрид. наук / Н. В. Плахотіна; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Х., 2009. – 186 с.

*The article studies the preconditions of differentiation of civil procedure regarding the consideration and resolution of labour disputes substantiates the necessity of taking into account the characteristics of the substantive law labour relations in determining the order of the resolution of labour disputes in the ordinary courts in civil proceedings.*

*В статті досліджуються передумови диференціації гражданского процесу в частині розгляду та вирішення трудових спорів. Обґрунтовується необхідність зосередити увагу на особливостях матеріальних трудових правовідносин при законодавчому визначенні порядку вирішення трудових спорів в загальних судах в порядку гражданского судопроизводства.*

## ДИСКРЕЦІЙНІ ПОВНОВАЖЕННЯ СУДУ ЩОДО УСУНЕННЯ НЕДОЛІКІВ УХВАЛЕНОГО НИМ РІШЕННЯ

Гарієвська М. Б.,

*молодший науковий співробітник відділу міжнародного приватного права та порівняльного правознавства НДІ приватного права і підприємництва НАПрН України*

*У статті розглядаються повноваження суду щодо виправлення опіски чи арифметичної помилки та ухвалення додаткового рішення. Аналізуються актуальні доктринальні положення про правову природу виправлення таких судових помилок та роль дискреційних повноважень суду при усуненні недоліків рішення суду, який його ухвалив.*

**Ключові слова:** суд, повноваження суду, додаткове рішення, виправлення опісок та арифметичних помилок.

З метою захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб, інтересів держави важливим є усунення судової помилки. Це є невід'ємним компонентом судового захисту, без якого конституційна гарантія судового захисту прав була б неповною. Усунення судової помилки має бути гарантовано державою, а спосіб усунення повинен бути доступним і ефективним.

Дискреційні повноваження суду при усуненні недоліків судових рішень досліджували такі вчені, як Д. Б. Абушенко, І. В. Андронов, І. М. Зайцев, В. В. Комаров, В. М. Кравчук, Д. Д. Луспеник, Л. А. Терехова, М. К. Треушніков, Н. О. Чечіна, Д. М. Чечот, С. Я. Фурса, О. І. Угриновська, В. В. Ярков та ін. Однак проблеми виправлення опісок та арифметичних помилок і ухвалення додаткового рішення досліджені фрагментарно. Відсутність досконалої правової регламентації та ґрунтовних теоретичних розробок учених дискреційних повноважень суду щодо усунення недоліків рішення суду, який його ухвалив, обумовлюють актуальність нашого дослідження.

Метою цієї роботи є дослідження такого різновиду самоконтролю як контроль суду першої інстанції за своїми підсумковими актами, такими як рішення суду. Сюди можна віднести виправлення явних помилок суду, пов'язаних із неповнотою і неточністю рішення суду. Зазначені недоліки можуть виправлятися тим судом, який ухвалив дане рішення, шляхом:

- а) виправлення опісок та арифметичних помилок;
- б) ухвалення додаткового рішення.

Кожне рішення має відповідати вимогам, які до нього пред'являються. При порушенні таких вимог суд, який ухвалив рішення, як правило, не вправі його змінити (ч. 2 ст. 218 ЦПК України). Незаконне та необґрунтоване рішення підлягає скасуванню вищестоящим судом (ст. 307–311 ЦПК України). Тому певними повноваженнями з контролю за власними актами наділений і суд першої інстанції. Таку його діяльність часто називають «самоконтроль» [4; 5]. Самоконтроль

здійснюється як у ході судового розгляду, так і після закінчення розгляду і вирішення справи.

Помилки у тексті судового рішення, арифметичні або граматичні помилки (опіски), що стосуються істотних обставин або ускладнюють виконання рішення, можуть бути усунені судом, який ухвалив рішення або постановив ухвалу. Способом усунення неточності рішення є виправлення опісок та явних арифметичних помилок. Відповідно до ст. 219 ЦПК України суд може з власної ініціативи або за заявою осіб, які беруть участь у справі, виправити допущені у судовому рішенні опіски чи арифметичні помилки.

Опіски – це помилки, зумовлені неправильним написанням слів. Виправленню підлягають лише ті опіски, які мають істотний характер. До таких належать написання прізвищ та імен, адрес, найменувань спірного майна, зазначення дат [6, с. 607]. У резолютивній частині будь-яка опіска має істотне значення, оскільки вона може ускладнювати виконання рішення. Не є опісками граматичні помилки, які не спотворюють текст судового рішення та не призводять до його неправильного сприймання: неправильне розташування розділових знаків, невірні відмінки слів, застосування русизмів та діалектизми тощо [6, с. 608].

Можливе, наприклад, виправлення помилок у найменуванні сторін. Ст. 215 ЦПК України вимагає, щоб у судовому рішенні точно зазначалися імена (найменування) сторін та інших осіб, що беруть участь у справі. Стосовно громадян ця вимога означає зазначення прізвища, імені та по-батькові, стосовно юридичної особи – найменування, яке повністю відповідає його установчим документам. Порушення вказаних вимог при ухваленні рішення створює суттєві труднощі при виконанні рішення суду.

Необхідно враховувати, що виправлення помилок у найменуванні сторін може мати місце лише тоді, коли суд, правильно встановивши належних позивача і відповідача та з'ясувавши їх дійсне найменування, при складанні рішення це найменування перекрутив. У тих