

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.6.16>**Ігор Чумаченко,**

докт. юрид. наук, доцент,

професор кафедри цивільного права

Запорізького національного університету

ЩОДО ХАРАКТЕРИСТИКИ СУТНОСТІ ПРОЦЕСУАЛЬНИХ ПРАВОВІДНОСИН У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У статті на основі аналізу наукових поглядів учених запропоновано авторське визначення «процесуальні правовідносини в трудовому праві». Обґрунтовано, що розглядати сутність процесуальних правовідносин у трудовому праві найбільш доцільно крізь мету, завдання та функції. З'ясовано, що під процесуальними правовідносинами в трудовому праві України варто розуміти специфічні правовідносини, які регулюються нормами трудового права й утворюються в разі виникнення розбіжностей між працівником і роботодавцем, вирішення яких потребує залучення третьої сторони. У контексті визначеної проблематики підкреслимо, що в цьому випадку ми не розглядаємо діяльність судів, оскільки вирішення трудових спорів, як уже відзначалося вище, здійснюється на засадах цивільного судочинства. Визначено, що до завдань процесуальних правовідносин у трудовому праві України необхідно зарахувати такі: забезпечити справедливе, ефективне та якісне вирішення трудового спору з урахуванням усієї специфіки трудових правовідносин; забезпечити захист та охорону прав суб'єктів процесуальних правовідносин; створити всі необхідні умови для реалізації суб'єктами правовідносин своїх суб'єктивних прав та обов'язків; відновити порушені права; належним чином організувати процедуру вирішення трудового спору; забезпечити здійснення контролю за дотриманням суб'єктами правовідносин норм чинного законодавства України під час вирішення трудового спору. Зроблено висновки щодо доцільності виокремити такі найбільш характерні ознаки, які розкривають сутність процесуальних правовідносин у трудовому праві України: виникають на підставі норм трудового права, які, у свою чергу, впливають на відносини, пов'язані з індивідуальними та колективними трудовими спорами; на відміну від більшості інших процесуальних правовідносин, одним із їх суб'єктів не є суд; виникають лише в тому випадку, якщо працівником підписано трудовий договір; мають загальний об'єкт, а саме трудовий спір; юридично визначають взаємні права й обов'язки суб'єктів правовідносин; забезпечуються заходами правового впливу.

Ключові слова: правовідносини, процесуальні правовідносини, трудове право, мета, завдання, функції.

Постановка проблеми. Після проголошення незалежності й обрання нового курсу розбудови державності в Україні запроваджено цілу низку реформ і перетворень, спрямованих на вдосконалення означених механізмів, їх перетворення з урахуванням проголошених пріоритетів і принципів. Однак, незважаючи на це, варто констатувати, що низка важливих питань у частині зміцнення гарантій основоположних прав людини та громадянина все ще залишається не вирішеною, зокрема це стосується прав і законних інтересів у сфері праці. Серед інших проблемних питань у сфері використання найманої праці досить гострою є недосконалість процесу захисту трудових прав і законних інтересів працівників, на чому неодноразово наголошували раніше та продовжують акцентувати увагу сьогодні як теоретики права, так і представники юридичної

практики. Відсутність чіткої та змістовної законодавчої регламентації основних юридичних аспектів процесуальних відносин у трудовому праві, які супроводжують вирішення трудових спорів, негативним чином позначається на ефективності й дієвості передбачених державою гарантій для найманих працівників.

Окремі теоретичні аспекти процесуальних правовідносин у трудовому праві розглядала в наукових працях низка науковців, а саме: В.М. Юрчишин, А.М. Нечаєва, О.В. Чернецька, Д.В. Боброва, О.В. Дзера, А.С. Довгерт, А.О. Івченко, В.І. Шинкарук, Ф.В. Константинов, В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, С.І. Запара, В.О. Кабанець, Д.В. Шевченко, В.В. Лазор та багато інших. Однак, незважаючи на чималу кількість наукових розробок, у юридичній літературі відсутнє комплексне нау-

кове дослідження, присвячене визначенню сутності процесуальних правовідносин у трудовому праві України

Мета статті – визначити сутність процесуальних правовідносин у трудовому праві України.

Виклад основного матеріалу. Незалежно від сфери суспільного життя під правовідносинами необхідно розуміти врегульовані нормами права відносини, що виникають між двома або більшою кількістю суб'єктів, які наділені певною сукупністю прав і юридичних обов'язків, реалізація яких забезпечується чинним законодавством України. Варто відзначити, що, залежності від того якою галуззю права регулюються суспільні відносини, вони набувають своїх характерних особливостей. А оскільки в рамках представленого наукового дослідження нас цікавлять процесуальні правовідносини в трудовому праві, то цілком логічним подальшим кроком буде з'ясувати, що взагалі являють собою процесуальні правовідносини взагалі. У цьому контексті варто погодитися з точкою зору В.Ю. Нікіфорова, який під процесуальними правовідносинами розуміє врегульовані процесуальними нормами права суспільні відносини, що охороняються державою, виникають на підставі юридичних фактів і характеризують взаємну поведінку суб'єктів права за змістом наданих їм процесуальною нормою права кореспондуючих прав та обов'язків щодо реалізації правових норм матеріального характеру [1].

Переходячи до розгляду процесуальних правовідносин у трудовому праві, варто відзначити, що в науковій літературі існує чимала кількість підходів до його тлумачення. Так, В.Ю. Нікіфоров доводить, що трудові процесуальні правовідносини – це специфічні відносини між сторонами, які сперечаються або конфліктують, і відповідним юрисдикційним органом, спрямовані на захист трудових прав або реалізацію трудових інтересів однієї зі сторін. Трудові процесуальні правовідносини є єдиними поза залежністю від того, у якому порядку – позасудовому, судовому або адміністративному – розглядається трудова розбіжність, яка виникла. В основі будь-яких трудових процесуальних правовідносин лежать матеріальні норми трудового права [2, с. 373]. Д.В. Шевченко визначає процесуальні правовідносини в трудовому праві як правовідносини з питань вирішення трудових спорів, які врегульовані нормами права, відносини між кожним учасником трудової розбіжності й певним юрисдикційним органом, правомочним виносити рішення із зазна-

ченого спору або конфлікту, що стосуються відкриття провадження, розгляду трудового спору (конфлікту), прийняття та виконання рішення за ними [3, с. 375].

Отже, під процесуальними правовідносинами в трудовому праві України варто розуміти специфічні правовідносини, які регулюються нормами трудового права й утворюються в разі виникнення розбіжностей між працівником і роботодавцем, вирішення яких потребує залучення третьої сторони (це можуть бути, зокрема, комісії з трудових спорів, трудові арбітражі та інші органи, які, відповідно до норм чинного законодавства, наділені повноваженнями щодо вирішення трудових спорів). У контексті визначеної проблематики підкреслимо, що в цьому випадку ми не розглядаємо діяльність судів, оскільки вирішення трудових спорів, як уже відзначалось вище, здійснюється на засадах цивільного судочинства. Для того, щоб більш змістовно розкрити сутність процесуальних правовідносин у трудовому праві України, необхідно визначитися з метою існування цих правовідносин, завданнями, які вони виконують, і функціями.

В етимологічному плані мета – це те, до чого прагнуть, чого треба досягти. У філософії вона інтерпретується як ідеально намічена модель, уявний образ результату, який припускається. Дослідження діалектики мети, засобів і результату як окремого випадку діалектики матеріального й ідеального дало змогу розглянути її як ідеальне передбачення результату діяльності, а саму діяльність – як складний процес постановки і здійснення мети [4, с. 459]. О.М. Бандурка доводить, що мета – це бажаний стан об'єкта впливу чи кінцевий бажаний результат процесу управління, саме від реальності, законності й правильності її визначення залежить бажаний результат [5, с. 16].

Ми ж, у свою чергу, вважаємо, що мета існування процесуальних правовідносин у трудовому праві – це власне те, заради чого такі правовідносини існують. Тобто кінцева мета процесуальних правовідносин полягає в тому, щоб урегулювати поведінку суб'єктів трудових правовідносин у разі виникнення між ними трудового спору заради забезпечення реалізації ними своїх прав та охорони їхніх інтересів. Загальновідомо, що досягненню мети має передувати вирішення конкретних завдань, які, власне, деталізують мету, розбиваючи її на мікроцілі, та вирішення яких у своїй сукупності дає змогу досягти кінцевого бажаного результату.

Завдання, пише В.О. Климков, – це мета, досягнення якої є бажаним до відповідного моменту в межах періоду, на який розраховано

управлінське рішення. Завдання вказує на безпосередню мету організації, що піддається кількісній характеристиці. Більше того, зауважує вчений, завдання являють собою сукупність вимог для прийняття рішень у конкретній ситуації [6, с. 99]. В.В. Ярков указав, що в правознавстві функції зазвичай розглядаються як напрям правового впливу, вони виражають роль права в організації (упорядкуванні) суспільних відносин. Функції як напрям правового впливу характеризують зміст права, здійснення поставлених перед ним завдань [7, с. 67].

Виходячи з аналізу наукової літератури та норм чинного законодавства України, до завдань процесуальних правовідносин у трудовому праві України необхідно зарахувати таке: забезпечити справедливе, ефективне та якісне вирішення трудового спору з урахуванням усієї специфіки трудових правовідносин; забезпечити захист та охорону прав суб'єктів процесуальних правовідносин; створити всі необхідні умови для реалізації суб'єктами правовідносин своїх суб'єктивних прав та обов'язків; відновити порушені права; належним чином організувати процедуру вирішення трудового спору; забезпечити здійснення контролю за дотриманням суб'єктами правовідносин норм чинного законодавства України під час вирішення трудового спору.

Звісно, указаний нами перелік завдань процесуальних правовідносин у трудовому праві не претендує на вичерпність, однак, на наше переконання, саме вирішення цих завдань сприятиме досягненню кінцевої мети існування таких правовідносин. Розкриваючи зміст завдань відповідних правовідносин, варто також звернути увагу на їх функції. У суспільних науках під функцією переважно розуміють стійкий спосіб активної взаємодії речей, за якого зміна одних об'єктів призводить до зміни інших; роль, що виконується певним елементом соціальної системи в її організації як цілого, у здійсненні цілей та інтересів соціальних груп в класів; залежність між різними соціальними процесами, яка виражається у функціональній залежності змінних; стандартизована, соціальна дія, що регулюється певними нормами й контролюється соціальними інститутами [8, с. 397].

Отже, функції – це практичні напрями, у яких можуть бути застосовані процесуальні правовідносини в трудовому праві України.

До таких функцій, на наше переконання, варто зарахувати:

– організаційну функцію. Як процес організації – це сукупність дій, що призводять до створення й покращання взаємозв'язків між частинами цілого. Організація як явище – це об'єднання елементів для реалізації програми

або мети, що здійснюється на підставі певних правил і процедур [9].

З погляду теорії управління організаційна функція – це організація процесу управління, ужиття усвідомлених необхідних заходів і дій. Завданням цієї функції є створення структури організації, а також забезпечення всім необхідним для її ефективної діяльності, досягнення запланованих цілей [10].

Отже, у контексті представленої проблематики можемо відзначити, що організаційна функція процесуальних правовідносин спрямована на формування структури та механізму суспільних відносин, які виникають під час вирішення трудових спорів у позасудовому порядку;

– визначення й закріплення суб'єктивних прав і юридичних обов'язків учасників відповідних правовідносин. Суб'єктивне право – це передбачена нормами права міра можливої поведінки учасника правовідносин. Іншими словами, це міра поведінки, що належить уповноваженій особі для задоволення її інтересів і потреб і забезпечується відповідними юридичними обов'язками інших (зобов'язаних) осіб [11]. У свою чергу, юридичний обов'язок – це забезпечена законом необхідність певної поведінки особи, яка спрямована на здійснення відповідного суб'єктивного права. Основними ознаками юридичного обов'язку є: а) юридичний обов'язок – це необхідність певної поведінки; б) вимога певної поведінки забезпечується законом; в) виконання цивільно-правового обов'язку пов'язане із суб'єктивним правом уповноваженої особи [12]. Суб'єктивні права та юридичні обов'язки перебувають між собою в нерозривному зв'язку. Виникнення суб'єктивного права однієї особи неминуче породжує появу юридичних обов'язків в іншій особі й навпаки. Тому здійснення права одним із учасників правовідносин вимагає неодмінної реалізації обов'язку іншими учасниками цих правовідносин [13];

– визначення суб'єктного складу правовідносин. Коло суб'єктів трудових процесуальних відносин досить широке й різноманітне, оскільки, за аналогією із цивільним процесом, до них варто зарахувати всіх осіб, які беруть участь у розгляді справи, а також юрисдикційний орган, що розглядає виниклу трудову розбіжність [14, с. 144];

– гарантійну функцію. Слово «гарантія» в перекладі з фр. *garantie* – забезпечення. Гарантія – це явище, яке забезпечує досягнення певного результату. У теорії права, зазначає О.В. Чернецька, під гарантіями розуміють обумовлену особливостями суспільного розвитку систему умов і засобів, за допомогою яких забезпечується повне

й ефективне функціонування того чи іншого інституту. Призначення цих гарантій полягає саме в тому, щоб створити найбільш сприятливі умови для фактичної реалізації та безперешкодного здійснення своїх повноважень суб'єктами правовідносин. Гарантії спрямовані й на усунення можливих причин і перешкод неповного або неналежного виконання своїх функцій і повноважень [15]. Отже, гарантійна функція процесуальних правовідносин полягає в тому, щоб надати суб'єктам таких правовідносин гарантії стосовно того, що їхні права не будуть порушені. Крім того, зазначена функція забезпечує цим правовідносинам динаміку, створюючи всі умови для їх належної роботи;

– правоохоронну та правозахисну функції. Захист – це одна з форм охорони, що здійснюється в разі порушення права чи реальної загрози такого порушення, а також у випадках оскарження прав і свобод. Інакше кажучи, захист пов'язується з використанням примусових засобів реалізації права, які застосовують компетентні державні органи або людина самостійно (самозахист) з метою відновлення порушеного права, тобто захист має регулятивно-динамічний характер [16, с. 69]. Охорона – це система заходів, що реалізується державними органами та громадськими організаціями з метою створення необхідних умов для належної реалізації прав і свобод громадян і недопущення (запобігання) їх порушень, тобто охорона має регулятивно-статистичний характер [17, с. 18]. Отже, означені вище функції процесуальних правовідносин сприяють охороні та захисту прав і свобод учасників відповідних правовідносин;

– правовідновлювальну. Окреслена функція процесуальних правовідносин полягає в тому, що вони спрямовуються на відновлення порушеного права одного із суб'єктів таких правовідносин.

Звісно, указаний нами перелік функцій процесуальних правовідносин у трудовому праві не претендує на повноту й вичерпність, однак, на нашу думку, саме вони найбільш змістовно відображають практичний аспект застосування таких правовідносин.

Висновки

Завершуючи представлене наукове дослідження, необхідно відзначити, що сьогодні процесуальні правовідносини стають важливим інститутом галузі трудового права. Разом із тим весь наведений вище матеріал дає нам можливість виокремити такі найбільш характерні ознаки, які розкривають сутність процесуальних правовідносин у трудовому праві України: а) виникають на підставі норм трудового права, які, у свою чергу, впливають

на відносини, пов'язані з індивідуальними та колективними трудовими спорами; б) на відміну від більшості інших процесуальних правовідносин, одним із їх суб'єктів не є суд; в) виникають лише в тому випадку, якщо працівником підписано трудовий договір; г) мають загальний об'єкт, а саме трудовий спір; д) юридично визначають взаємні права й обов'язки суб'єктів правовідносин; е) забезпечуються заходами правового впливу.

Список використаних джерел:

1. Нікіфоров В.Ю. Захист профспілками соціально-трудова прав працівників в умовах ринкової економіки (теоретично-правовий аспект) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / НУВС. Харків, 2005. 18 с.
2. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2005. 449 с.
3. Шевченко Д.В. Процесуальні правовідносини в сфері вирішення трудових спорів. *Держава і право*. 2009. Вип. 45. С. 371–375.
4. Философская энциклопедия / гл. ред. Ф.В. Константинов. Москва : Сов. энцикл., 1970. Т. 5. 740 с.
5. Бандурка О.М. Управління в органах внутрішніх справ України : підручник. Харків : Ун-т внутр. справ, 1998. 480 с.
6. Климков В.О. Організаційно-правові засади діяльності спеціального органу з питань банкрутства : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2010. 205 с.
7. Ярков В.В. Юридические факты в механизме реализации норм гражданского процессуального права : дисс. ... докт. юрид. наук : 12.00.03 «Гражданское право; предпринимательское право; семейное право; международное частное право». Екатеринбург, 1992. 523 с.
8. Социологический энциклопедический словарь. На русском, английском, немецком, французском и чешском языках / редактор-координатор академик РАН Г.В. Осипов. Москва : Издательская группа ИНФРА-М НОРМА, 1998. 397 с.
9. Ярмиш О.Н., Серьогін В.О. Державне будівництво та місцеве самоврядування в Україні : підручник. Харків : Вид-во Національного ун-ту внутр. справ, 2002.
10. Федоренко В.Г. Основи менеджменту / за науковою ред. проф. В.Г. Федоренка. Київ : Алерта, 2007. 420 с.
11. Ведерніков Ю.А., Папірна А.В. Теорія держави і права : навчальний посібник. Київ : Знання, 2008. 333 с.
12. Цивільне право України : підручник : у 2 кн. / Д.В. Боброва, О.В. Дзера, А.С. Довгерт та ін. ; за ред. О.В. Дзери, Н.С. Кузнецової. Київ : Юрінком Інтер, 1999. 864 с.
13. Коталейчук С.П. Теорія держави та права : навчальний посібник. Київ : КНТ, 2009. 320 с.

14. Плахотіна Н.А. Класифікація суб'єктів трудових процесуальних правовідносин. *Право і безпека*. 2007. Т. 6. № 2. С. 144–148.

15. Чернецька О.В. Конституційно-правовий статус депутатів місцевих рад в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02 «Конституційне право». Київ, 2006. 190 с.

16. Абрамов В.И. Соотношение понятий «охрана» и «защита», «гарантированность», «обеспечение» прав ребенка. *Государство и право*. 2006. № 6. С. 68–74.

17. Нечаева А.М. Проблемы охраны прав несовершеннолетних в Российской Федерации : автореф. дисс. ... докт. юрид. наук. Москва, 1995. 19 с.

Ihor Chumachenko. To characterize the essence of procedural legal relations in labor law

In the article, based on the analysis of scientific views of scientists, the author's definition of "procedural legal relations in labor law" is proposed. It is substantiated that to consider the essence of procedural legal relations in the labor law is most expedient through the purpose, tasks and functions. It is clarified that procedural legal relations in the labor law of Ukraine should be understood as specific legal relations, which are regulated by the rules of labor law, and which are formed in case of disagreements between the employee and the employer, the solution of which requires the involvement of a third party. In the context of certain issues, we emphasize that in this case we do not consider the activity of the courts, since the settlement of labor disputes, as noted above, is carried out on the basis of civil proceedings. It is determined that the tasks of procedural legal relations in the labor law of Ukraine should include: to provide a fair, effective and qualitative resolution of the labor dispute, taking into account all the specifics of labor relations; to ensure the protection and protection of the rights of subjects of legal proceedings; create all the necessary conditions for the subjects to exercise the legal rights of their subjective rights and obligations; restore violated rights; to properly organize the procedure for resolving the labor dispute; to ensure that the subjects of legal relations of the norms of the current legislation of Ukraine are observed in resolving the labor dispute. It is concluded that it is expedient to distinguish the following most characteristic features that reveal the essence of procedural legal relations in the labor law of Ukraine: arise on the basis of labor law, which in turn affects relations relating to individual and collective labor disputes; unlike most other procedural legal relations, one of their subjects is not a court; occur only if the employee has signed an employment contract; have a common object, namely labor dispute; legally determine the mutual rights and obligations of the legal entities; are provided with measures of legal influence.

Key words: legal relations, procedural legal relations, labor law, purpose, tasks, functions.

