

УДК 349.2:331.101

**Людмила Вакарюк,**

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри публічного права

Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

## ПРОЦЕСУАЛЬНИЙ ПРАВОВИЙ РЕЖИМ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

*У статті комплексно розглядається проблематика процесуального правового режиму в трудовому праві. Автор окремо аналізує теоретичні та практичні питання відповідного процесуального правового режиму, вказуючи на те, що вони є взаємозумовленими. У висновках концептуалізується питання проблем процесуального правового режиму у розглядуваній галузі права та викладається власне бачення стратегії їх вирішення.*

**Ключові слова:** оптимізація правового режиму, правовий режим, процесуальний правовий режим, реформа трудового законодавства, трудове право.

**Постановка проблеми.** У галузевій науковій літературі сутність категорії «процесуальний режим» практично не розроблялася, оскільки довгий час їй надавалося виключно допоміжне значення. Білоруська вчена Н.О. Бесецька з цього приводу зазначає, що процесуально-правові режими досліджуються вченими-процесуалістами і отожднюються ними з порядком діяльності певних державних органів. Наявні ж спроби дефініції цієї правової категорії здійснюються вкрай у вузькому аспекті. Вчена справедливо зазначає, що наслідком цього є невинуватене знецінення значення категорії «процесуальний режим», яка разом із предметом і методом здатна продемонструвати юридичну своєрідність відповідної процесуальної галузі права. Водночас позитивною тенденцією в окресленому аспекті вчена називає появу загальнотеоретичних праць (однак переважно це російські автори), спрямованих на дослідження не лише поняття «правовий режим», але й поняття «процесуально-правовий режим» [5, с. 29–30]. Утім, вважаємо не меншою проблемою ігнорування того факту, що процесуальні правові режими існують і поза межами процесуальних галузей права, а зведення уваги у їх вивченні лише до відповідних галузей права означало би невинуватене звуження меж нормативного та практичного вияву цих режимів. Насамперед вказане стосується процесуально-правових режимів у трудовому праві. Трансформація суспільних відносин вже декілька десятиліть відображається також і у «світі праці», в якому з'являються нові види та форми зайнятості, взаємовідносин між суб'єктами трудового права тощо. Ці зміни з об'єктивних та суб'єктивних причин досить часто негативно позначаються на

правовому статусі працівників, які все більше потребують захисту держави (особливо у періоди кризових явищ на ринку праці). При цьому ефективна упереджувальна реакція законодавця на вказані зміни та на їх негативний вплив на стан захищеності трудових прав і законних інтересів працівників та трудящих загалом можлива лише тоді, коли він зможе ефективним чином впливати на ці відносини, чому, власне, і сприяють правові режими у трудовому праві.

**Стан дослідження.** Натепер проблематика процесуальних правових режимів вже тією чи іншою мірою розглянута на рівні загальної теорії права та в межах окремих галузей права, зокрема, такими вченими: В. П. Беляєвим, Г. С. Беляєвою та С. О. Рубченко [6; 8], В. В. Григор'євою [9], Н. В. Іванютою [10], А. О. Кольцовим [11], Л. В. Мелех і О. В. Візняк [12], С. В. Сараною [13] та іншими вченими у сфері права. Проте слід наголосити на тому, що проблематика процесуально-правових режимів у трудовому праві ще комплексно не була досліджена ні українськими, ні зарубіжними вченими, що пов'язано насамперед із тим, що і саме поняття правового режиму у трудовому праві ще не увійшло повною мірою у теорію трудового права.

**Метою цієї статті** – виявлення окремих основних питань процесуального правового режиму в трудовому праві України.

**Виклад основного матеріалу.** Спершу слід зауважити, що так само як і з поняттям «правовий режим», термін «процесуально-правовий режим» у теорії права не має власного універсального визначення, а використовується як синонім понять «процесуальний режим», «процедурний режим», «процесуально-процедурний режим» та

«процесуальний правовий режим». Зокрема, на думку вченого О. В. Кокіна, під процесуальним режимом слід розуміти «особливий порядок організації розгляду юридичної справи, що виражається в забезпеченні оптимального сприяння реалізації прав учасників процесуальних відносин і виконання ними обов'язків, а також у виконанні гарантій, забезпечення досягнення правозначимого результату у справі» [14, с. 44]. У свою чергу вчена Г. С. Беляєва наголошує на тому, що процесуально-правовий режим – це самостійний вид правового режиму (так само як і матеріальний правовий режим), що є «особливим порядком процесуально-правового регулювання діяльності суб'єктів та учасників юридичного процесу, що базується на певному поєднанні властивих йому правових засобів, гарантій та принципів, спрямований на оптимальне вирішення юридичних справ» [15, с. 16].

Також поняття «процесуально-правовий режим» визначалось і в межах окремих галузей права. До прикладу, А. О. Кольцов, розглядаючи процесуальний режим участі іноземних осіб в арбітражному процесі, визначив, що під відповідним терміном необхідно розуміти особливий порядок регулювання означеної участі: (1) встановлений як національним, так і міжнародним законодавством; (2) такий, що поєднує в собі як обмежуючі, так і стимулюючі юридичні засоби; (3) такий, що забезпечує певний рівень сприятливості або ж несприятливості становища іноземних осіб у площині арбітражного процесу [16, с. 84].

З огляду на викладене, а також враховуючи специфіку правового режиму трудового права, правового режиму у трудовому праві, можемо сформулювати визначення *процесуального правового режиму у трудовому праві*. Під цим терміном, на нашу думку, слід розуміти гарантований Конституцією України (насамперед у частині, в якій проголошується право особи на правосуддя, а також на самозахист власних прав законним способом), а також встановлений нормами українського цивільного процесуального (у випадках службово-трудова правовідносин – адміністративного процесуального) законодавства та/або нормами законодавства України про працю особливий порядок регулювання правового становища сторін трудових правовідносин і пов'язаних із ними відносин, котрим забезпечується (за допомогою законодавчо визначеного поєднання правових засобів) належна реалізація цими суб'єктами власних прав процесуального характеру (зокрема, також і матеріальних прав, котрі захищаються шляхом реалізації процесуальних прав).

Що ж стосується проблематики процесуально-правового режиму у трудовому праві, то загальною базовою проблемою цього питання, зважаючи на викладене, є недостатність наявного рівня теоретичного вивчення соціально-правової сутності та юридичної природи цих режимів. Окреслена проблема негативно відображається як на стані чинного законодавства України про працю, так і на нормах проекту Трудового кодексу України, положення якого тією чи іншою мірою закріплюють процесуально-правовий режим. Нормативна проблема відображається у: (1) розпорошеності (хаотичності) норм, що закріплюють правовий режим (недостатня якість структурування відповідних норм); (2) відсутності чіткого викладення в тексті норм мети процесуального правового режиму, а іноді й завдань, за рахунок яких досягається мета режиму, його меж тощо (недостатня якість відповідних норм). Тобто якість процесуально-правового режиму у трудовому праві, а відповідно, і його практична реалізація у сфері праці неможлива до того часу, доки в теорії трудового права не будуть вирішені основні теоретичні питання окреслених правових режимів. Невирішеність цих питань призводитиме до того, що нові законодавчі акти, які будуть розроблятися та прийматися для оптимізації правового регулювання у сфері праці, не будуть мати належного практичного ефекту.

Окрім того, слід мати на увазі, що процесуально-правовий режим носить допоміжний, обслуговуючий характер і забезпечує, зокрема, правоохоронну діяльність, судочинство, а в цілому – всі різновиди юридичної діяльності щодо здійснення їхніх безпосередніх функцій. Тому, на думку вчених, цей правовий режим можна розділити на два основних типи: процесуальний правовий режим у правотворюючому юридичному процесі та в процесі правореалізації. Поряд із цим процесуальний режим поділяється на процесуальний режим у юрисдикційному процесі (кримінальний процес, цивільний процес, господарський процес тощо) і процесуальний режим в інших позитивних процесах (у податковому, виборчому, бюджетному, наглядовому та інших процесах) [6, с. 7, 12]. З огляду на це, зазначимо, що процесуальний правовий режим у трудовому праві можна розглядати в двох основних контекстах: (1) як режим здійснення трудових прав; (2) як режим захисту трудових прав і законних інтересів. Окреслений поділ процесуальних правових режимів у трудовому праві зумовлений, як тим, що цим типам режимів властиві власні специфічні мета та завдання, так і тим, що кожному типу вказаних режи-

мів властива певна сутнісна корекція спільних режимних проблем.

Що стосується проблематики процесуального правового режиму трудового права у контексті режиму здійснення трудових прав, то слід наголосити на тому, що вказаний тип правового режиму характеризується найбільшою сукупністю проблем, адже з нього складається практично весь процес перебігу трудових правовідносин. Це підтверджується тим, що приміром, процедура найму, а так само процедури переміщення та переведення, відсторонення, вивільнення та звільнення мають динамічний процесуальний характер.

Цілком очевидно, що базова проблема не завжди достатнього рівня дослідження цих процесів та їх неналежне закріплення у законодавстві є спільною проблемою для правових режимів цього типу процесуально-правових режимів, так само як і для другого типу цих відносин. Як приклад можемо розглянути процесуально-правовий режим переведення працівника. Під переведенням сьогодні слід розуміти «зміну таких умов трудового договору, як про трудову функцію (спеціальність, кваліфікація, посада) та місце роботи» [17, с. 102]. Сутність «переведення на іншу роботу» свідчить про високу ймовірність порушення трудових прав під час застосування цього заходу. Передусім, на думку К. Ю. Мельника та А. О. Бабенко, переведення зумовлює загрозу в окремих випадках примусу до праці. «Розуміючи таку небезпеку, національний законодавець передбачив низку гарантій для працівників при застосуванні переведень на іншу роботу», зокрема: (1) переведення на іншу постійну роботу допускається тільки за згодою працівника; (2) тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, допускається також лише за його згодою (з цього правила є винятки); (3) у разі простою роботодавець повинен отримати згоду працівника на його переведення на іншу роботу та врахувати при цьому його спеціальність і кваліфікацію; (4) у разі переведення працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу за працівником зберігається його попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення; (5) особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору; (6) у разі переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію випробування не встановлюється; (7) у разі переведення працівника на роботу в іншу місцевість на нього поширюються га-

рантії, встановлені ст. 120 КЗпП України та урядовою постановою «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість» від 2 березня 1998 року № 255. Утім, вчені визнають, що вищезазначений перелік гарантій необхідно доповнити обов'язком повідомлення первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, якого переводять, про здійснення відповідного тимчасового переведення [18, с. 181–183]. Без сумнівів, гарантії забезпечення правового статусу та реалізації прав і інтересів суб'єктів трудових правовідносин важко недооцінити, на що звертає увагу також й О. В. Кокін, розглядаючи гарантії забезпечення юридичної форми діяльності. «Завдання гарантій полягає у забезпеченні надійності правового становища учасників юридичного процесу, реальності досягнення ними поставлених цілей. Це свого роду опорна основа процесуальної діяльності» [14, с. 45].

Однак, попри слушність окреслених зауважень, слід наголосити на тому, що розширення гарантій, зокрема, працівників під час їх переведення хоча й сприятиме їх захищеності, проте наявний стан (та той, що передбачається у проекті Трудового кодексу України в актуальній редакції) закріплення правового режиму переведення знецінюватиме будь-які гарантії захисту їхніх прав та законних інтересів. Це пояснимо тим, що фрагментарність законодавчого закріплення окресленого режиму та розпорошеність окремих норм, що впливають на сутність цього режиму і здатність його практичної реалізації, а не кількість гарантій ставлять працівника перед численними ризиками порушення його трудових прав і законних інтересів, що можуть виникати в об'єктивній дійсності. Саме тому переконані в тому, що в чинне законодавство потрібно внести численні зміни щодо деталізації (враховуючи також і можливість оскарження переведення працівником, якого переводять) та систематизації процесу переведення працівників, а так само і низки інших процесів та процедур (переміщення, відсторонення, звільнення тощо). При цьому процесуальні правові режими розглянутого типу мають адекватно відображатись і в спеціальних законодавчих актах, що регулюють працю спеціальних суб'єктів трудового права (суддів, прокурорів, поліцейських і т. д.).

Аналогічно мають вирішуватись і проблеми процесуально-правового режиму у трудовому праві типу режиму захисту трудових прав і законних інтересів учасників трудових правовідносин (та пов'язаних із ними відносин). Однак слід врахувати, що, на відміну від розглянутого типу процесуально-правового

режиму у трудовому праві, вказаний режим є наслідком недотримання режимних правил і стандартів у сфері праці загалом. Отже, якщо неналежне закріплення першого типу режиму може компенсуватись наявністю другого типу розглядуваного правового режиму, то недостатня якість закріплення правових режимів у трудовому праві, які передбачають можливість суб'єктів трудового права для захисту власних прав і законних інтересів, взагалі може підірвати правопорядок у державі, довіру суспільства до держави та поставити під сумнів можливість подальшого розгляду держави як правової.

У контексті розглядуваного типу процесуально-правового режиму у трудовому праві слід особливу увагу звернути саме на проблематику правового режиму самозахисту трудових прав працівниками, яким вже досить тривалий час присвячують увагу провідні українські вчені-трудовики, зокрема І. М. Ваганова [19], Р. С. Веприцький [20], М. І. Іншин [21], О. Є. Сонін [22] та інші. Попри це, проблеми самозахисту залишаються актуальними й до сьогодні з огляду на те, що відповідні наукові рекомендації, присвячені подоланню цих проблем, ігноруються законодавцем та не враховані у проєкті Трудового кодексу України. Зокрема, О. Є. Сонін із цього приводу зазначає, що інтерес вчених до вказаного питання, власне, і викликаний тим, що чинне законодавство про працю характеризується недостатністю правових приписів (зокрема, в них бракує чітких та таких, що відповідають потребам правозастосування, положень про способи захисту) у частині, що встановлюють способи, в які можуть захищатись трудові права [23, с. 49].

Не меншої уваги заслуговують питання зведення в єдиний процесуальний правовий режим матеріальної та дисциплінарної відповідальності – у формі правового режиму трудової відповідальності, на потреби формування якого фактично наголошують вчені та дослідники [24, с. 86–90; 25, с. 29–30], що призведе не лише до якісної еволюції трудового права, а й до оптимізації процесу притягнення порушників до відповідальності та захисту працівників від зловживань роботодавців у цьому питанні. Окреслене питання, вважаємо, є чи не найбільш пріоритетним у триваючій реформі трудового законодавства, зважаючи на негативні прояви кризових явищ на ринку праці України, які зумовлюють численні порушення трудових прав та законних інтересів працівників, з одного боку, та ставлять роботодавців перед ризиками неможливості ефективно реагувати на порушення трудової дисципліни працівників, з іншого боку.

## Висновки.

Наявні в об'єктивній дійсності численні проблеми процесуального правового режиму в трудовому праві України вказують на те, що вони зумовлені відсутністю єдиного методико-теоретичного підходу до розуміння соціально-правової сутності та юридичного змісту правового режиму у відповідній галузі права. Таким чином, законодавець, через недостатній рівень розуміння природи та структури процесуальних правових режимів у трудовому праві (та загалом) досить фрагментарно відображає ці режими в нормативно-правових актах у сфері праці та не завжди досить якісно викладає положення цих актів, призводячи до заплутаності відповідних правових режимів та до їх знецінення. У зв'язку із цим фактично усі процесуальні правові режими в трудовому праві характеризуються низкою теоретичних та практичних проблем, на які постійну увагу в своїх наукових розробках звертають юристи-трудовики, актуальні висновки та рекомендації котрих, як правило, залишаються поза увагою національного законодавця.

## Список використаних джерел:

1. Дудник Р. М. Галузева диференціація українського права: поняття, рівні і тенденції розвитку : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теорія та історія держави і права, історія політичних і правових учень» / Р. М. Дудник ; Національний університет «Одеська юридична академія». – Одеса, 2016. – 209 с.
2. Коробочкіна Л. Л. Паспортний режим в Україні як вид адміністративно-правового режиму : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / Л. Л. Коробочкіна ; Національний університет «Одеська юридична академія». – Одеса, 2016. – 210 с.
3. Соколова І. О. Правовий режим: поняття, особливості, різновиди : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теорія та історія держави і права історія політичних і правових учень» / І. О. Соколова ; Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого». – Харків, 2011. – 20 с.
4. Стоянов А. Д. Правовий режим нерухомого майна членів сім'ї: дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.03 «Цивільне право та цивільний процес сімейне право міжнародне приватне право» / А. Д. Стоянов ; Національна академія внутрішніх справ. – Київ, 2016. – 211 с.
5. Бесецкая Н. А. Процессуально-правовой режим иностранных лиц: понятие, сущность и правовое закрепление / Н. А. Бесецкая // Конституционные права и свободы: проблемы интерпретации и реализации в национальных правовых системах : сб. ст. междунар. науч.-практ. конф. : [в 3 т.] (Новополюк, 28-29 окт. 2016 г.) / редкол.: И. В. Вегера (отв. ред.) [и др.]. – Новополюк : Изд. ПГУ, 2016. – Т. 3. – С. 28-36.



6. Рубченко С. О. Процессуально-правовой режим юридической деятельности: вопросы теории и практики : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теория и история права и государства; история учений о праве и государстве» / С. О. Рубченко; ФГБОУ ВПО «Юго-Западный государственный университет». – Казань, 2012. – 22 с.

7. Теория юридического процесса / И. В. Бенедик [и др.]; под общ. ред. В. М. Горшенева. – Харьков : Вища шк., 1985. – 192 с.

8. Рубченко С. О. Процессуально-правовой режим юридической деятельности: общетеоретическое исследование : монография / С. О. Рубченко, В. П. Беляев, Г. С. Беляева. – Курск : Изд. Юго-Западн. гос. ун-та, 2011. – 182 с.

9. Григор'єва В. В. Правовий режим судового рішення: теоретико-правовий аспект / В. В. Григор'єва // Порівняльно-аналітичне право. – 2014. – № 3. – С. 71-73.

10. Иванюта Н. В. Процессуально-правовой режим участия иностранных осіб в господарському процесі / Н. В. Иванюта // Научные труды SWorld : сб. науч. трудов по материалам международной научно-практической конференции. – 2009. – Т. 11. – № 3. – С. 33-38.

11. Кольцов А. А. Процессуально-правовой режим участия иностранных лиц в российском арбитражном процессе / А. А. Кольцов // Новая правовая мысль. – 2010. – № 3. – С. 60-67.

12. Мелех Л. В. Специфіка правового режиму судового рішення у господарському процесі / Л. В. Мелех, О. В. Візник // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – Серія: Юридична. – 2017. – № 2. – С. 115-122.

13. Сарана С. В. Режимы процессуальных процедур податкового контролю / С. В. Сарана // Право і суспільство. – 2015. – № 5. – Ч. 2. – С. 95-101.

14. Кокин А. В. Представительство в юридическом процессе как общепроцессуальный институт : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теория и история права и государства; история учений о праве и государстве» / А. В. Кокин; ФГБОУ ВО «Самарский государственный экономический университет». – Самара, 2016. – 218 с.

15. Беляева Г. С. Правовой режим: общетеоретическое исследование : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теория и история

права и государства; история учений о праве и государстве» / Г. С. Беляева; ФГБОУ ВПО «Юго-Западный государственный университет». – Курск, 2013. – 44 с.

16. Кольцов А. А. Участие иностранных лиц в российском арбитражном процессе : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.15 «Трудовое право; право социального обеспечения» / А. А. Кольцов; ГОУ ВПО «Саратовская государственная академия права». – Саратов, 2004. – 215 с.

17. Мельник К. Ю. Деякі проблеми правового регулювання переведень на іншу роботу в Україні / К. Ю. Мельник // Право і безпека. – 2016. – № 3 (62). – С. 99-103.

18. Мельник К. Ю. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : монографія / К. Ю. Мельник, А. О. Бабенко. – Харків : Вид. Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. – 240 с.

19. Ваганова І. М. Поняття форми захисту та різновиди заходів захисту трудових прав працівників / І. М. Ваганова // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 94-99.

20. Веприцький Р. С. Самозахист соціально-економічних прав / Р. С. Веприцький // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2008. – № 42. – С. 289-293.

21. Іншин М. І. Науково-теоретичне обґрунтування поняття форм захисту трудових прав працівників / М. І. Іншин // Європейські перспективи. – 2012. – № 2 (2). – С. 110-114.

22. Сонін О. Є. Право на самостійні дії як спосіб захисту трудових прав працівників / О. Є. Сонін // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 950-955.

23. Сонін О. Є. Самозахист у системі способів захисту трудових прав / О. Є. Сонін // Актуальні проблеми держави і права. – 2008. – Вип. 37. – С. 49-55.

24. Гладкий В. В. К вопросу о теории трудоправовой ответственности / В. В. Гладкий // Стратегічні пріоритети в ХХІ столітті : матеріали П Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 14-15 лют. 2017 р.). – Пшонківський О.В., 2017. – С. 86-90.

25. Луцюк П. С. Концептуальні засади юридичної відповідальності в сучасних умовах розвитку трудового законодавства : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / П. С. Луцюк; Східноукраїнський нац. ун-т ім. В. Даля. – Северодонецьк, 2017. – 468 с.

*В статье комплексно рассматривается проблематика процессуального правового режима в трудовом праве. Автор отдельно анализирует теоретические и практические вопросы соответствующего процессуального правового режима, указывая на то, что они являются взаимообусловленными. В выводах концептуализируется вопрос, касающийся проблем процессуального правового режима в рассматриваемой области права и излагается авторское видение стратегии их решения.*

**Ключевые слова:** оптимизация правового режима, правовой режим, процессуальный правовой режим, реформа трудового законодательства, трудовое право.

*The article considers holistically the problems of the procedural legal regime in the employment law. The author analyzes separately theoretical and practical issues of the corresponding procedural legal regime, while pointing out that they are interrelated. In conclusions the question of procedural legal regime problems in the examined branch of law is conceptualized and the own vision of the strategy for resolving them is disclosed.*

**Key words:** legal regime optimization, legal regime, procedural legal regime, labour legislation reform, employment law.