

**ПРОЦЕСУАЛЬНИЙ ЗМІСТ ПРИНЦИПУ ДИСПОЗИТИВНОСТІ
У ВИРІШЕННІ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ****PROCEDURAL CONTENT OF THE PRINCIPLE OF DISPOSITIVITY
IN RESOLVING INDIVIDUAL LABOR DISPUTES**

Гентош Р.Є., к.ю.н., доцент кафедри цивільного і господарського права та процесу
Львівський торговельно-економічний університет

Медвідь Ю.О., старший викладач кафедри цивільного і господарського права та процесу
Львівський торговельно-економічний університет

У статті проаналізовано зміст та особливості принципу диспозитивності як принципу вирішення трудових спорів між працівником та роботодавцем, досліджуються проблеми законодавчого закріплення принципу диспозитивності у нормах інституту вирішення індивідуальних трудових спорів в трудовому праві.

Встановлено, що процедура судового розгляду трудових спорів врегульована нормами цивільного процесуального права. Однак, вирішення визначених Кодексом законів про працю України трудових спорів може здійснюватися також в позасудовому порядку комісією по трудових спрах. Крім того, трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію».

Процесуальний зміст принципу диспозитивності у вирішенні індивідуальних трудових спорів як в судовому, так і в позасудовому порядку, не досліджувався вітчизняною правовою наукою, наукою цивільного процесуального права цей принцип розглядався як один з принципів вирішення цивільних справ, до яких Цивільним процесуальним кодексом України також належать й трудові спори.

Визначено, що незважаючи на відсутність у трудовому праві норм, які б прямо вказували на наявність принципу диспозитивності у вирішенні індивідуальних трудових спорів, цей принцип виражений у змісті низки норм трудового права, які регламентують процедуру їх розгляду.

Зроблено висновок про те, що принцип диспозитивності стосується не лише судового порядку вирішення індивідуальних трудових спорів, а й також розгляду таких спорів комісіями по трудових спрах та процедури врегулювання спорів між працівником та роботодавцем шляхом медіації, а також виражений у правах сторін медіації.

Обґрунтовується необхідність доповнення Кодексу законів про працю України нормами, які б визначали загальні принципи (засади) розгляду і вирішення індивідуальних трудових спорів незалежно від органу, який має повноваження їх розглядати, та процедури розгляду таких спорів.

Ключові слова: процесуальні принципи, диспозитивність, принцип диспозитивності, процесуальний зміст принципу диспозитивності, принципи вирішення трудових спорів.

The article analyzes the content and features of the principle of dispositivity as a principle of resolving labor cases between an employee and an employer, and examines the problems of legislatively enshrining the principle of dispositivity in the norms of the institute for resolving individual labor cases in labor law.

It has been established that the procedure for judicial review of labor cases is regulated by the rules of civil procedural law. However, the resolution of labor cases defined by the Code of Labor Laws of Ukraine can also be carried out of court by the commission in labor cases. In addition, a labor cases between an employee and an employer, regardless of the form of the employment contract, can be settled through mediation in accordance with the Law of Ukraine "On Mediation".

The procedural content of the principle of dispositivity in the resolution of individual labor cases both in court and out-of-court was not studied by domestic legal science, the science of civil procedural law considered this principle as one of the principles of resolving civil cases, to which the Civil Procedural Code of Ukraine also includes labor cases.

It was determined that despite the absence of norms in labor law that would directly indicate the presence of the principle of dispositivity in the resolution of individual labor cases, this principle is expressed in the content of a number of norms of labor law that regulate the procedure for their consideration.

It was concluded that the principle of dispositivity applies not only to the judicial procedure for resolving individual labor cases, but also to the consideration of such cases by labor cases commissions and the procedure for settling cases between an employee and an employer through mediation, and is also expressed in the rights of parties to mediation.

The need to supplement the Code of Labor Laws of Ukraine with norms that would determine the general principles of consideration and resolution of individual labor cases, regardless of the body authorized to consider them, and the procedure for consideration of such cases, is substantiated.

Key words: procedural principles, dispositivity, principle of dispositiveness, procedural content of the principle of dispositivity, principles of resolving labor cases.

Постановка проблеми. У системі права України виділяють окремі процесуальні галузі права. Однак відсутня окрема галузь права, яка б регулювала вирішення трудових спорів. Водночас в системі трудового права виділяють інститути процесуального характеру, які регламентують вирішення трудових спорів (індивідуальних і колективних). Вирішення колективних трудових спорів регулюється спеціальними актами трудового законодавства. Щодо індивідуальних трудових спорів, то процедура їх вирішення врегульована актами трудового законодавства лише частково. Відповідно до ч. 1 ст. 221 Кодексу законів про працю України [1] трудові спори розглядаються комісіями по трудових спрах та місцевими загальними судами.

Судовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів врегульований нормами не трудового, а цивільного процесуального права. Відповідно до ч. 1 ст. 19 Цивільного процесуального кодексу України [2] суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи, що виникають з цивільних, земельних, трудових, сімейних, житлових та інших правовідносин, крім справ, розгляд яких здійснюється в порядку іншого судочинства. Таким чином, процедура судового розгляду трудових спорів врегульована нормами цивільного процесуального права.

Одним з найважливіших принципів вирішення цивільних спорів є принцип диспозитивності, на основі якого здійснюються процесуальні права суб'єктами цивільних процесуальних правовідносин.

Відповідно до Закону України «Про внесення змін до Господарського процесуального кодексу України, Цивільного процесуального кодексу України, Кодексу адміністративного судочинства України та інших законодавчих актів» [3] від 3 жовтня 2017 року Цивільний процесуальний кодекс України був викладений у новій редакції. Зміни торкнулися й тих статей процесуальних кодексів, які розкривали зміст принципу диспозитивності у цивільному процесі. На зміну норм процесуального права, що розкривають зміст принципу диспозитивності, вітчизняна правова наука належним чином не відреагувала.

Кодекс законів про працю України [1] передбачає можливість вирішення індивідуальних трудових спорів не лише в судовому порядку. Трудові спори можуть вирішуватися і позасудовому порядку. Так, відповідно до ч. 1 статті 221 вказаного кодексу трудові спори розглядаються такою комісією по трудових спорах. Крім того, відповідно до ст. 222-1 КЗпП України трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» з урахуванням особливостей, передбачених цим Кодексом. При цьому жодних засад вирішення трудових спорів в позасудовому порядку в КЗпП України не закріплено. У зв'язку з цим потребує дослідження питання про можливість застосування принципу диспозитивності при вирішенні трудових спорів у позасудовому порядку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Принцип диспозитивності як одна із засад здійснення та захисту суб'єктивних прав, як один з принципів процесуального права досліджувався ще радянською правовою наукою. Переважно цей принцип досліджувався представниками науки цивільного процесуального права, для яких є характерним акцентування уваги на диспозитивності в діяльності судових та громадських юрисдикційних органів, а не на реалізації диспозитивності учасниками судового процесу. Здійснення суб'єктивних прав сторонами спору та іншими учасниками процесу на основі принципу диспозитивності у наукових працях радянського періоду переважно залишалась поза увагою.

Процесуальний зміст цього принципу у цивільному судочинстві України також було розкрито Штефаном М.І. [4, с. 41–42]. Однак після цього була змінена редакція Цивільного процесуального кодексу України, зокрема ті його положення, які закріплювали принцип диспозитивності.

Поняття та зміст принципу диспозитивності цивільного процесуального права досліджувались Неклесою Ю.В. [5, с. 308], який дійшов до висновку, що головний зміст принципу диспозитивності складає ініціатива заінтересованих осіб, а, відтак, суб'єктами диспозитивних прав, на його думку, необхідно визнавати лише тих осіб, що беруть участь у справі, хто має заздалегідь сформований конкретний юридичний інтерес до результату справи. На нашу думку, ініціатива заінтересованих осіб не є головним змістом принципу диспозитивності, оскільки така ініціатива – це вже принцип диспозитивності в дії, тобто, це результат реалізації принципу диспозитивності, який передбачає можливість прояву ініціативи заінтересованої особи.

Співвідношення юридичного та соціального аспекту у диспозитивності норм трудового права України досліджував Оніщенко В.В. [6, с. 373–375].

Процесуальний зміст принципу диспозитивності у вирішенні індивідуальних трудових спорів не досліджувалась вітчизняною правовою наукою.

Постановка завдання. Метою цього дослідження є узагальнення наукових підходів до розкриття процесуального змісту принципу диспозитивності у вирішенні індивідуальних трудових спорів, аналіз норм трудового законодавства, які регулюють позасудове вирішення

індивідуальних трудових спорів, в яких виражено зміст принципу диспозитивності, обґрунтування необхідності закріплення принципу диспозитивності в трудовому законодавстві як однієї із засад вирішення індивідуальних трудових спорів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Вирішення спорів нерозривно пов'язане із здійсненням права на захист суб'єктивних прав. Будь-яке суб'єктивне право підлягає захисту, а носій цього права володіє відповідною правомочністю на його захист за допомогою засобів, передбачених законодавством. Ця правомочність є одним із елементів суб'єктивного цивільного права, яка проявляє себе лише в ситуаціях, коли хтось посягає, оспорує або порушує це суб'єктивне право».

Отже, право на захист нерозривно пов'язане з матеріальним суб'єктивним правом, не може існувати без нього, сама природа суб'єктивного права передбачає можливість його захисту.

Право на захист закріплене, перш за все, в нормах матеріального права, а в процесуальних нормах закріплений порядок його реалізації.

Відповідно до ст. 55 Конституції України права і свободи людини і громадянина захищаються судом [7]. Порядок реалізації цієї норми Конституції України визнається галузевими нормами вітчизняного права, закріпленими, насамперед, у процесуальних кодексах. Водночас цією статтею Конституції України встановлено, що кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань.

Принцип диспозитивності є одним з найважливіших принципів цивільного процесуального права України, який визнається юридичною наукою.

Термін «принцип» (principium) у перекладі з латинської означає «начало, основу», «основне положення», «керівну ідею».

Як справедливо зазначає П.М. Рабінович, «значення принципів права полягає в тому, що вони у стислому вигляді, концентровано відображають найсуттєвіші, соціально-змістовні властивості права, є начебто його квінтесенцією, «обличчям» [8, с. 102].

Що ж до принципу диспозитивності, то його переважно розглядають як одну з найважливіших засад здійснення суб'єктивних прав, тобто переважно у процесуальному аспекті, упускаючи при цьому його матеріально-правове значення. З процесуальної точки зору принцип диспозитивності означає можливість учасників процесуальних правовідносин діяти на власний розсуд, вільно розпоряджатися своїми правами. Разом з тим, як вказують представники юридичної науки, процесуальне право походить від матеріального [9, с. 289]. Однак, призначення процесуального права полягає у тому, щоб забезпечити реалізацію норм матеріального права. Така точка зору є загально визнаною в теорії права. В такому випадку процесуальне вираження диспозитивності є похідним від його матеріального змісту.

Однак, якщо проаналізувати норми трудового права, то диспозитивність як одна з найважливіших засад приватного права переважно прямо не закріплена у вигляді норми-принципу. Разом з тим, це не означає, його відсутність у трудовому праві. Незважаючи на те, що диспозитивність як принцип права не закріплена у нормах трудового права, на підставі аналізу його норм можна дійти висновку про наявність цього принципу у трудовому праві.

У Цивільному процесуальному кодексі України принцип диспозитивності віднесено до основних засад (принципів) цивільного судочинства (п. 5 ч. 2 ст. 2 ЦПК України). Його зміст розкрито у ст. 13 ЦПК України, яка має назву «Диспозитивність цивільного судочинства». З огляду на викладене вище доцільно проаналізувати норми процесу-

ального права, які закріплюють принцип диспозитивності, з'ясувати його зміст та особливості закріплення та застосування у нормах кожної з галузей права.

Наука цивільного процесуального права найбільш послідовно відстоювала необхідність юридичного закріплення принципу диспозитивності. Тому зміст цього принципу, перш за все, був розкритий у нормах Цивільного процесуального кодексу України.

Відповідно до статті 13 ЦПК України принцип диспозитивності цивільного судочинства полягає в наступних положеннях:

– суд розглядає справи не інакше як за зверненням особи, поданим відповідно до цього Кодексу, в межах заявлених нею вимог і на підставі доказів, поданих учасниками справи або витребуваних судом у передбачених цим Кодексом випадках (ч. 1 ст. 13 ЦПК України);

– збирання доказів у цивільних справах не є обов'язком суду, крім випадків, встановлених цим Кодексом. Суд має право збирати докази, що стосуються предмета спору, з власної ініціативи лише у випадках, коли це необхідно для захисту малолітніх чи неповнолітніх осіб або осіб, які визнані судом недієздатними чи дієздатність яких обмежена, а також в інших випадках, передбачених цим Кодексом (ч. 2 ст. 13 ЦПК України);

– учасник справи розпоряджається своїми правами щодо предмета спору на власний розсуд. Таке право мають також особи, в інтересах яких заявлено вимоги, за винятком тих осіб, які не мають процесуальної дієздатності (ч. 3 ст. 13 ЦПК України);

– суд залучає відповідний орган чи особу, яким законом надано право захищати права, свободи та інтереси інших осіб, якщо дії законного представника суперечать інтересам особи, яку він представляє (ч. 4 ст. 14 ЦПК України).

Із змісту статті 13 ЦПК України вбачається, що до неї включені як ті положення, які розкривають зміст принципу диспозитивності цивільного судочинства, так і ті положення, які не мають до нього безпосереднього відношення. Так, зокрема, ч. 2 ст. 13 ЦПК України стосується процесу доказування та обов'язку доказування, вона відображає намагання законодавця звільнити суд від збирання доказів. Тому за своїм змістом ця норма близька до ч. 7 ст. 81 ЦПК та мала б бути закріплена саме у цій статті, яка має назву «Обов'язок доказування та подання доказів».

Отже, стаття 13 ЦПК України, яка має назву «Диспозитивність цивільного судочинства», не тільки не визначає поняття диспозитивності а й неповністю розкриває його зміст та містить норми, які не стосуються принципу диспозитивності.

Враховуючи вищевикладене, статтю 13 ЦПК України необхідно доповнити нормами, в яких, перш за все, було б закріпити поняття принципу диспозитивності цивільного судочинства як однієї із засад здійснення суб'єктивних прав, що полягає у визначеній нормами права можливості вільно здійснювати свої процесуальні права щодо порушення цивільної справи або її припинення, під час провадження справи, розпоряджатися своїми процесуальними правами на власний розсуд або відмовитися від їх здійснення.

Ст. 221 КЗпП України встановлено, що трудові спори розглядаються комісіями по трудових справах та місцевими загальними судами. Крім того, ст. 222-1 КЗпП передбачає можливість врегулювання індивідуального трудового спору між працівником та роботодавцем шляхом медіації. Отже, сторони індивідуального трудового спору можуть обирати порядок його вирішення. Тому зміст принципу диспозитивності у вирішенні індивідуальних трудових спорів охоплює також можливість сторін спору обирати порядок його вирішення. Однак ця диспозитивність є дещо обмеженою, оскільки комі-

сії по трудових справах не можуть розглядати ті категорії індивідуальних трудових спорів, які відповідно до ст. 232 КЗпП України підлягають безпосередньому розглядові у місцевих загальних судах.

Якщо судовий розгляд індивідуальних трудових спорів визначений ЦПК України, то розгляд трудового спору комісією по трудових справах врегульований виключно нормами КЗпП України (ст. ст. 223–230 КЗпП України). Тобто, вирішенню індивідуальних трудових спорів комісіями по трудових справах присвячено лише вісім статей процедурного характеру, які дуже поверхнево регламентують розгляд спорів цим органом. Така недостатня врегульованість процедури розгляду індивідуальних трудових спорів в КТС є однією з причин небажання сторін спору звертатися до цього органу. Хоча непопулярність КТС При цьому не визначено жодних засад (принципів) вирішення індивідуальних трудових спорів комісією по трудових справах, які б могли певною мірою компенсувати таку законодавчу економію.

Відповідно до ст. 4 Закону України «Про медіацію» медіація проводиться за взаємною згодою сторін медіації з урахуванням принципів добровільності, конфіденційності, нейтральності, незалежності та неупередженості медіатора, самовизначення та рівності прав сторін медіації закріплює принципи медіації. Серед принципів медіації принцип диспозитивності відсутній. Разом з тим, принцип диспозитивності виражений у нормах вказаного закону. Так, ст. 5 закону закріплює принцип добровільності: участь у медіації є добровільним волевиявленням учасників медіації, ніхто не може бути примушений до врегулювання конфлікту (спору) шляхом проведення медіації. Крім того, сторони медіації можуть у будь-який момент відмовитися від участі в медіації. Відповідно до ст. 8 Закону України «Про медіацію» встановлено, що сторони медіації самостійно обирають медіатора (медіаторів) та/або суб'єкта, що забезпечує проведення медіації, а також самостійно визначають перелік питань, які обговорюватимуться, варіанти врегулювання конфлікту (спору), зміст угоди за результатами медіації, строки та способи її виконання, інші питання щодо конфлікту (спору) та проведення медіації. Принцип диспозитивності знайшов своє відображення і у правах сторін медіації. Так, зокрема, сторони медіації мають право за взаємною згодою обрати медіатора (медіаторів) та/або суб'єкта, що забезпечує проведення медіації, визначити умови договору про проведення медіації, за взаємною згодою залучити до медіації інших учасників, відмовитися від послуг медіатора (медіаторів) та обрати іншого медіатора (медіаторів).

Висновки і перспективи подальших досліджень у даному напрямі. Принцип диспозитивності є одним з основних принципів здійснення та захисту суб'єктивних прав, який має міжгалузевий характер, що обумовлює необхідність його закріплення у статті 129 Конституції України як однієї з конституційних засад судочинства. Одним з проявів принципу диспозитивності в трудовому праві є передбачена нормами цієї галузі права можливість сторін трудового договору обирати порядок вирішення індивідуальних трудових спорів (комісіями по трудових справах, загальними місцевими судами або шляхом медіації). Принцип диспозитивності законодавчо закріплено лише стосовно вирішення індивідуальних трудових спорів у порядку цивільного судочинства і передбачено нормами ЦПК України. Засади вирішення індивідуального трудового спору комісіями по трудових справах законодавчо не визначені, а, відтак, принцип диспозитивності не визначений як одна із основних засад розгляду індивідуальних трудових спорів вказаними комісіями. Закон України «Про медіацію» не передбачає принципу диспозитивності. Однак у цьому законі принцип диспозитивності закріплено через принципи добровільності та самовизначення, а також відображено у формулюванні

прав сторін медіації, які закріплені у ст. 8 Закону України «Про медіацію».

Враховуючи вищенаведене, на основі принципу диспозитивності здійснюється процесу вирішення трудових спорів як у судовому, так і позасудовому порядку. З огляду

на це є доцільним закріплення у нормах трудового права принципу диспозитивності як одного з найважливіших принципів вирішення індивідуальних трудових спорів незалежно від того, яким органом і в якому порядку такий спір розглядається.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 29.12.2022).
2. Цивільний процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 р. № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text> (дата звернення: 29.12.2022).
3. Про внесення змін до Господарського процесуального кодексу України, Цивільного процесуального кодексу України, Кодексу адміністративного судочинства України та інших законодавчих актів: Закон України від 3 жовтня 2017 р. № 2147-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2147-19#Text> (дата звернення: 29.12.2022).
4. Штефан М.Й. Цивільний процес : підручник для юрид. спеціальностей вищих закладів освіти. М.Й. Штефан. Київ.: Ін Юре, 2005. – 624 с.
5. Неклеса Ю.В. Принцип диспозитивності цивільного процесуального права : проблеми дефініції. Ю.В. Неклеса. *Форум права*. 2010. № 3. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-3/10njvppd.pdf>
6. Оніщенко В.В. Співвідношення юридичного та соціального аспекту у диспозитивності норм трудового права України. Вчені записки Таврійського національного університету ім. В.І. Вернадського. Сер. *Юридичні науки*. 2013. Т. 26 (65). №1. С. 373–375.
7. Конституція України від 28 червня 1996 р. Станом на 29 грудня 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 29.12.2022).
8. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави: навч. посіб. Львів : Край, 2007. 192 с.
9. Кельман М.С. Мурашин О.Г. Загальна теорія держави і права. Київ : Кондор, 2006. 477 с.