

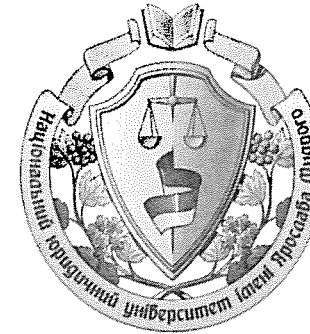
№ 2018

В01008051



3 ж.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПРАВОВИХ НАУК УКРАЇНИ
РАДА МОЛОДИХ ВЧЕНИХ
СТУДЕНТСЬКЕ НАУКОВЕ ТОВАРИСТВО



ЮРИДИЧНА ОСІНЬ 2017 року

Збірник тез доповідей та наукових повідомлень
учасників всеукраїнської наукової конференції
молодих вчених та студентів

15 листопада 2017 р.

м. Харків

середнього бізнесу, збільшення економічних та юридичних гарантій, і тим самим відбувається сприяння реалізації права на підприємницьку діяльність.

Позитивні зміни, які відбулися в суспільній свідомості громадян свідчать про те, що гарантована Конституцією свобода підприємницької діяльності культивує самостійне громадянське мислення і діяльність, викликає почуття соціальної відповідальності в окремого індивіда. Неменш важливо і те, що завдяки зазначеним конституційним гарантіям все більше громадян України починають займатися підприємництвом аби відчутти себе фінансово незалежними та самореалізуватися. Разом з тим реальна свобода підприємницької діяльності сприяє формуванню демократичного громадянського суспільства, створює стабільні умови для його збереження й зміцнення.

Колосов І.В.
аспірант кафедри трудового права
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого

ПРОЦЕСУАЛЬНІ ТА ЮРИСДИКЦІЙНІ ОСОБЛИВОСТІ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ У ТРУДОВИХ СУДАХ КОРОЛІВСТВА ТАЙЛАНД: ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Наукові пошуки у галузі процесуального інструментарію вирішення трудових спорів закликають до системного та широкого вивчення іноземного досвіду, з порівняльно-правовою метою, особливо тих країн, чия економіка розвивається значними темпами на порівняно недавньому, у історичному аспекті, занепаді. У наведеному полягає актуальність пропонованого дослідження. На вітчизняних теренах на цій ниві слід відзначити праці таких вчених, як Й. Кисельова, А. Заржицького, А. Мацка, Г. Чанишевої, В. Жернакова, А. Слюсар та багатьох інших. Проте, дані дослідження здебільшого стосуються досвіду європейських країн, дещо оминаючи увагою країни Азії, які відповідають вищевказаному критерію. У цьому контексті, не будучи зайвим приділити увагу Королівству Таїланд, аби зробити певні висновки з того, яким чином цією державою було досягнуто значної рівня зацікавленості працівників у якості своєї роботи, зокрема туристичній галузі, та яка роль у цьому відведена судовому захисту пра-

трудящих.

Як зазначає Ryan Crowley (Crowley, 2017), «розділ 8 Закону про затвердження процедури для Трудового Суду від 1979 року (далі – Закону) закріплює та розкриває суть поняття «юрисдикція трудового суду». У відповідності до цього розділу, правові підстави, що дозволяють судові слухати та вирішувати справу виходять з наступного: (1) спір полягає у правах чи обов'язках, що витікають з трудової угоди або умов (термінів), що містяться у наказі про прийняття на роботу; (2) спори полягають у правах чи обов'язках відповідно до законів, які пов'язані із Законом про охорону праці чи Законом про трудові відносини; (3) справи повинні розглядатися судом у відповідності до Закону про охорону праці чи Закону про трудові відносини; (4) апеляційні скарги на рішення компетентних органів, пов'язані із законодавством про охорону праці, або на рішення Комітету з трудових відносин чи Міністерства праці; (5) справи виникають з підстав незаконного акту індивідуальної дії, між роботодавцями та найманими працівниками у зв'язку із трудовим спором або виконанням трудових обов'язків відповідно до трудової угоди; (6) трудові спори, в яких Міністерство внутрішніх справ звертається до трудового суду із поданням про вирішення спору у відповідності до Закону про трудові відносини». Таким чином, слід відмітити, що юрисдикція трудового суду у Королівстві Таїланд спирається, зокрема, на велику кількість адміністративних процедур вирішення трудових спорів. У даній державі до зазначеної процедури залучені як «компетентні органи» (у поширеному значенні цього терміну), так і Комітет з трудових відносин та Міністерства: праці і внутрішніх справ. Аналогів цих процедур у вітчизняному трудовому законодавстві, на жаль, немає, в той час як така розгалужена процедура свідчить про її значущість для швидкого та ефективного вирішення трудового спору, коли задача суду фактично вводить до перевірки законності процедурних рішень, а не до встановлення фактичних обставин справи.

Трудовий суд у Королівстві Таїланд має 6 законних компетенцій: 1. скорочення процесуальних строків вирішення справи, встановлених законом, якщо це відповідатиме інтересам здійснення справедливого правосуддя; 2. визначення підсудності у справах про трудові спори у конкретному суді, однак статтею 28 Закону встановлено обмеження такої компетенції лише для «відповідних справ». При цьому критерій «відповідності» справи даному правилу у Законі розкрито недостатньо;

3. закликання будь – яких осіб або експертів, котрі здатні висловити свою компетентну думку, яка допоможе судові вирішити справу; 4. якщо суд вбачає, що жодна сторона у справі не виконала вимоги жодного закону належним чином, або має місце порушення приписів Закону про охорону праці чи Закону про трудові відносини, суд наділений повноваженнями видати наказ щодо вчинення стороною відповідної дії або утримання від вчинення таких дій. Більш того, якщо даний наказ суду не буде виконаний, суд має повноваження помістити сторону під тимчасовий арешт або нагляд до тих пір, доки наказ суду не буде виконаний, але не більше, як на шість місяців; 5. винести наказ про те, щоб урегулювальні (медіаційні) процедури між сторонами проводилися з відеофіксацією, або приватно, якщо у спорі залучені лише сторони трудових правовідносин; 6. коли перед судом постає вибір між проведенням судових засідань та винесенням наказу, суд має право продовжувати судовий розгляд, якщо це відповідає інтересам справедливого правосуддя (стаття 50 Закону).

З приводу правил підсудності, трудові суди Королівства Таїланд керуються, здебільшого територіальним принципом, тобто спір вирішується за місцем його виникнення (місцем роботи працівника). Проте, і з цього правила існують певні винятки. Наприклад, у випадку зміни місця проживання працівника, справа має бути передана до іншого трудового суду, місце розташування якого буде більш зручним за даних обставин. Підсудність справи може бути змінена за обґрунтованим клопотанням сторін, якщо для такої зміни існують вагомі підстави. Якщо суд, до якого буде направлено справу, знайде її підсудною собі, він відкриває по ній провадження. У протилежному випадку справа передається до Верховного Суду або Головного Трудового Суду, рішення яких набуває статус остаточного. Єдина вада закону полягає у тому, що він не містить чіткого розмежування критеріїв «вагомості», «прийнятності або неприйнятності справи», покладаючи це на розсуд конкретних суб'єктів правозастосування.

Особливостями процесу у трудових судах Таїланду є те, що факти та обставини справи викладаються скорочено, а рішення суду та його підстави спираються виключно на обставини справи. Копії судових рішень надсилаються не лише сторонам у справі, але і до Департаменту праці.

З огляду на викладене, слід відмітити певні особливості компетенції трудових судів Королівства Таїланд, які не притаманні

українському законодавству, а саме: можливості скорочення процесуальних строків розгляду справи, що встановлені законом, за ініціативи суду; винесення наказу про вчинення певної дії або утримання від неї (аналог вітчизняного забезпечення позову), але при цьому забезпечення виконання такого наказу заходами примусу (арештом) за власним рішенням, не чекаючи окремого судового рішення у рамках кримінального провадження; впливу на медіаційні (примирювальні) процедури між сторонами вже у ході судового процесу з позиції їх технічної фіксації задля спонукання вирішення спору мирним шляхом. Також у цій державі допускаються спори про підсудність, внаслідок яких спір може вирішуватися одразу вищою судовою інстанцією, що, однак, потребує собою доопрацювання критеріїв такого вирішення. Процес вирішення справи є скороченим та базується виключно на короткому викладі обставин спору, що, безумовно, є корисним з огляду на своєчасність вирішення спору, але також потребує встановлення чітких критеріїв та меж подібного скорочення, аби не допустити невинуватого звуження кола обставин, що підлягають вивченню у справі. Направлення копії судового рішення до адміністративного органу – Департаменту праці – є безспірною ознакою утвердження поваги до суду та спонуканням приведення адміністративно-процедурної практики вирішення трудових спорів у відповідність до судово-процесуальної.

Цей досвід, на наше переконання, є цікавим у контексті реформування вітчизняного трудового законодавства та може бути застосованим під час напрацювання концепції трудової юстиції в Україні, що спонукає до подальших наукових досліджень у зазначеному напрямі.

Коцура Т.А.,
аспірант кафедри організації судових
і правоохоронних органів,
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого

ДОБРОЧЕСНІСТЬ СУДДІ, ЯК ПЕРЕДУМОВА ІСНУВАННЯ НЕЗАЛЕЖНОЇ СУДОВОЇ СИСТЕМИ

Ефективність правосуддя залежить не лише від якості законодавства, і морального потенціалу суддівського корпусу в цілому, а насамперед від особистих чеснот представників суддівської професії – суддів. Мабуть, саме тому, зміни, що відбуваються в судовій системі