

порушенням зобов'язання і збитками, але одночасно визнається і причинний зв'язок між діями чи бездіяльністю кредитора та збитками, які в результаті таких дій чи бездіяльності були збільшені чи не були зменшені.

Викладене дає підстави для висновку про те, що зміст категорії причинного зв'язку в сфері цивільного права значною мірою може бути визначений законодавством. Це, однак, не може бути підставою для повного заперечення об'єктивного характеру причинного зв'язку. Існує потреба у значно більш детальному розкритті в цивільних законах змісту категорії причинного зв'язку. Але включення до законів таких положень потребує спеціального дослідження всіх аспектів проблеми причинного зв'язку та розробки відповідних наукових рекомендацій.

Примітки

1. Калайков С. Причинная связь как основание гражданско-правовой ответственности [//allpravo.ru/library/doc99p0/instrum1312/print1317.html](http://allpravo.ru/library/doc99p0/instrum1312/print1317.html)

УДК 347.91/95:349.22

І. В. Лагутіна

СУДОВИЙ ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Основною і найбільш ефективною формою захисту прав і свобод громадян є судовий захист. Потреба у судовому захисті закономірно впливає з ускладнення характеру та структури економічних відносин, зростання конфліктності й соціальних суперечностей у суспільному житті [1].

Стаття 8 Загальної декларації прав людини проголошує право кожної людини на ефективне поновлення у правах компетентними національними судами в разі порушення її основних прав, наданих конституцією або законом. Принцип ефективного поновлення порушених прав поступово реалізується у національному судочинстві. Конституцією України розширено можливості судового захисту порушених трудових прав.

Отже, це право, що закріплено на конституційному рівні (ст. 55 Конституції України), належить до основних прав та виконує службову роль як гарантії всіх інших прав і свобод людини і громадянина. Потрібно відзначити, що суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку (п. 8 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 р. № 9 «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя»). Тобто для звернення за судовим захистом достатньо наявності факту порушення прав громадянина чи реальної загрози порушення його прав і свобод.

Згідно зі ст. 231 КЗпП України в місцевих судах розглядаються трудові спори за заявами: 1) працівника, якщо він не згоден з рішенням КТС підприєм-

ства, установи, організації (підрозділу); 2) прокурора, якщо він вважає, що рішення КТС суперечить чинному законодавству. Статтею 232 КЗпП передбачено перелік спорів, які розглядаються безпосередньо в районних, міських, районних у містах, горрайонних судах.

У системі органів судової влади, що забезпечують захист трудових прав, слід виділити особливу роль Конституційного Суду України, адже саме він реалізує свої повноваження, закріплені в Конституції України та іншому чинному законодавстві, перш за все спрямовані на забезпечення основних прав і свобод людини, функціонування органів публічної влади та місцевого самоврядування, забезпечення стабільності, прямої дії норми та юридичного верховенства Конституції на території України [2].

Основним напрямком розширення прав працівників на судовий захист у перспективі повинно стати створення спеціалізованих трудових судів. У країнах світу спостерігається інтенсивний розвиток трудової юстиції. Такі суди існують у Великобританії, Німеччині, Австрії, Бельгії, Швейцарії, Швеції, Норвегії, Фінляндії, Канаді, Новій Зеландії, Японії, Ізраїлі, Франції. Також спеціалізовані системи трудових судів знайшли розповсюдження в Центральній і Східній Європі (Угорщині, Словенії, Польщі). Умовно можна виділити дві моделі організації трудових судів:

1) суди створюються на двосторонній паритетній основі з суддів, які висуваються об'єднаннями підприємців та профспілками (Франція);

2) склад суду формується з професійного судді та двох громадських суддів, які призначаються за поданням роботодавців, їх об'єднань та профспілок (Німеччина, Ізраїль) [3].

В переважній більшості країн використовується друга модель організації трудових судів. Такий склад судових розглядів покликаний забезпечити всебічний та безпристрасний розгляд справи та справедливе рішення.

Вирішення питання про підвідомчість трудових спорів є багатоваріантним у різних країнах. Наприклад, у Франції та Швейцарії предметом розгляду трудових судів є індивідуальні трудові спори. Крім того, в Швейцарії розглядають колективні трудові спори, що пов'язані з тлумаченням та виконанням колективних договорів (так звані «спори права»). В Польщі до компетенції трудових судів належать індивідуальні трудові спори (за виключенням спорів про встановлення нових умов праці, оплати праці, нормування праці). В Ізраїлі трудовим судам надається досить широка компетенція. Трудові суди розглядають і вирішують індивідуальні трудові спори, колективні трудові спори про порушення укладеного колективного договору, спори про укладення колективного договору, спори між членами профспілки, а також спори між профспілками. В Фінляндії, навпаки, діють трудові суди з обмеженою юрисдикцією, які розглядають трудові спори, головним чином, колективні, що пов'язані з тлумаченням та застосуванням колективних договорів.

Як свідчить аналіз зарубіжного законодавства, в більшості країн в компетенцію трудових судів звичайно включають індивідуальні трудові спори та колективні трудові спори про застосування укладеного колективного договору

(спори права). Уявляється, що саме ці категорії спорів повинні складати основний масив спорів [4].

У порівнянні із судами загальної юрисдикції спеціалізовані трудові суди надають учасникам цілий ряд переваг: кваліфікований розгляд справи; процедура розгляду позбавлена багатьох формальностей, притаманних цивільному процесу; швидкість і економічність розгляду спору.

Створення трудової юстиції передбачає розробку Трудового процесуального кодексу. Повинні існувати особливі правила захисту прав і гарантій громадян у сфері праці і, відповідно, у даному кодексі необхідно відобразити всі існуючі питання, що стосуються розгляду трудових спорів (конфліктів). Як зазначає І. Я. Кисельов, створення трудових судів, активний розвиток трудової юстиції — логічний наслідок визнання автономії трудового права, що сприяє закріпленню і подальшому ствердженню цієї автономії [5]. Наявність трудового процесу дозволяє створити основу для реалізації норм трудового права, які у теперішній час не мають належної процесуальної оболонки.

Н. В. Болотіна [6], В. В. Лазор [7] вважають, що досвід діяльності трудових судів зарубіжних країн є корисним для України, вимагає уважного вивчення, оскільки судовий порядок вирішення спорів повинен активно розвиватися в умовах ринкових відносин, що забезпечить належний захист трудових прав працівників і реалізацію конституційного права громадян на судовий захист.

На нашу думку, не можна погодитися з тим, що Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» не передбачена можливість судового вирішення колективних трудових спорів щодо виконання колективного договору, угоди або їх окремих положень, а також щодо невиконання вимог законодавства про працю. Замість звернення до суду для захисту порушених прав працівники вимушені звертатися до роботодавця і досягати з ним компромісу.

Крім внутрішньодержавних форм захисту трудових прав працівників, з'явилась можливість міжнародного захисту в Європейському суді з прав людини, але тільки після того, як вичерпані всі внутрішні засоби правового захисту. Цим органом сформульовані основні принципи права ЄС, які є загальними для всіх національних систем права, в тому числі принцип основних прав людини [8].

Як мінімум порушення двох статей Конвенції про захист прав людини і основних свобод може стати приводом для звернення до Європейського суду з прав людини: 1) в ст. 4 Конвенції говориться про заборону примусової чи обов'язкової праці; 2) ст. 11 Конвенції передбачає право кожного на свободу мирних зборів і свободу асоціації з іншими, включаючи право створювати профспілки і вступати до них для захисту своїх інтересів. Природно, перелік можливих порушень Конвенції, які можуть стати предметом розгляду в Європейському суді з прав людини, не є вичерпним. Інші порушення також можуть стати підставою для звернення до зазначеного суду з метою захисту порушених прав в галузі трудових правовідносин.

Останнім часом значно збільшилась кількість скарг громадян України до Європейського суду на невиконання рішень національних судів щодо виплат

заборгованості із заробітної плати працівникам вугільної промисловості, вчителів, працівникам інших галузей економіки [9].

Таким чином, суди виконують важливі функції у застосуванні трудового права, його тлумачення, задоволення законних інтересів учасників трудових правовідносин, сприяють їх примиренню на основі компромісу, запобіганню трудових конфліктів і виступають, таким чином, як фактор, що підтримує соціальну стабільність. Сутність судового захисту трудових прав громадян виявляється у такому — необхідно домагатися результатів, які б відповідали як інтересам працівників, так і всього суспільства та держави.

Література

1. Словська І. Є. Механізм захисту прав людини — основоположний принцип сучасного українського конституціоналізму // Держава і право. — 2001. — Вип. 11. — С. 195.
2. Пелих П. Конституційний Суд — гарант конституційного ладу в Україні // Підприємництво, господарство і право. — 2005. — № 3. — С. 39.
3. Миронов В. И. Трудовое право России: Учебник. — М.: ООО «Журнал "Управление персоналом"», 2005. — С. 1128.
4. Абрамова О. В. Судебная защита трудовых прав // Трудовое право. — 2005. — № 1. — С. 47.
5. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право: Учебник. — М.: ТК Велби; Проспект, 2005. — С. 275.
6. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. — 2-ге вид., стереотип. — К.: Вікар, 2004. — С. 571.
7. Лазор В. Позовна форма захисту інтересів працівників у спорах, що впливають з укладення трудового договору // Право України. — 2002. — № 8. — С. 57.
8. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоріко-правовий аспект: Монографія. — О., 2001. — С. 218.
9. Рум'янцева В. Звернення громадян України до Європейського суду з прав людини: огляд етапу // Право України. — 2004. — № 3. — С. 145.

УДК 349.244-053.2(477)

Є. В. Краснов

МІЖНАРОДНІ ТРУДОВІ НОРМИ ТА ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ ПРО ЗАБОРОНУ ДИТЯЧОЇ ПРАЦІ

Міжнародна організація праці (далі — МОП) приділяла і приділяє особливу увагу проблемам дитячої праці та регламентації праці підлітків. Ще у преамбулу Статуту МОП було включено положення про необхідність захисту дітей і підлітків від несприятливих умов праці. Починаючи з 1919 р., МОП прийняла низку конвенцій і рекомендацій, спрямованих на скасування дитячої праці і регламентацію праці молоді з питань: мінімального віку прийняття на роботу; нічної праці підлітків і молоді; медичного освідчення дітей і підлітків; професійної підготовки і орієнтації підлітків; умов застосування праці підлітків і молоді. МОП проводить значну роботу з викорення дитячої праці, особливо через Міжнародну програму ліквідації дитячої праці. У сучасний період у світі