

М. О. Куценкоаспірант кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

ЗАСТОСУВАННЯ СУДАМИ ПРАКТИКИ ЄСПЛ ПРИ РОЗГЛЯДІ ТРУДОВИХ СПОРІВ

У статті досліджується питання правової природи та значення рішення Європейського суду з прав людини у системі джерел трудового права загалом. Автор застосовуючи комплексний підхід, досліджує національну та зарубіжну правову доктрину, а також судову практику. Визначено що дана проблематика є доволі обмежено дослідженою у межах правової доктрини. Науковці, звертаючи увагу на проблематику трудових спорів, а також порядок їх вирішення, як правило, залишають поза увагою практичну площину застосування вітчизняного законодавства, та судову практику ЄСПЛ зокрема. Враховуючи те, що трудові спори є різноплановими, та диференційованими за своїм змістом, що ускладнює систематизацію відповідної судової практики в статті сконцентровано увагу на основних постулатах судової практики в контексті застосування рішень ЄСПЛ. Доведено, що Верховний Суд, на відмінну, від судів першої та апеляційної інстанцій, доволі часто при розгляді та вирішенні трудових спорів, звертає увагу на практику ЄСПЛ, для обґрунтування власної правової позиції. В статті зроблено висновок про те, що застосування практики ЄСПЛ національними судами має важливе значення у контексті відправлення національного судочинства та реалізації конституційних прав громадян. Практика ЄСПЛ застосовується судами з метою концентрації уваги на проблемних аспектах при відправленні правосуддя, та встановлення істинності заняття судом певної позиції у конкретній справі. Особлива увага концентрується на детальному аналізі судової практики Верховного Суду у контексті застосування останнім позицій Європейського суду з прав людини при здійсненні розгляду та вирішення трудових спорів.

Ключові слова: трудовий спір, судова практика, Верховний Суд, Європейський суд з прав людини, прецедент.

Постановка проблеми. Трудові спори являють собою звичайне явище протікання трудових відносин. Суперечки у відповідній площині можуть виникати як індивідуально, тобто за наявності певних неузгодженостей між певним працівником та роботодавцем, а також колективно, у разі, якщо будуть мати місце колективні трудові спори, що виникають між трудовим колективом з одного боку, та роботодавцем чи уповноваженим ним органом, з іншого. З вимог національного законодавства, можемо встановити, що трудові спори можуть вирішуватися як у судовому, так і у позасудовому порядку. Разом із тим, саме судовий порядок вирішення трудових спорів видається домінуючим, та таким, що спрямований на врегулювання «кореня» трудового конфлікту. Відтак, відповідна судова практика, є надзвичайно поширеною. Однак, суди далеко не завжди звертають увагу на практику Європейського суду з прав людини, при аргументуванні своїх позицій по відповідних спо-

рах. Таким чином, розгляд питання про застосування судами практики ЄСПЛ при розгляді та вирішенні трудових спорів видається вкрай актуальним.

Стан дослідження. Відзначимо, що обрана нами проблематика є доволі обмежено дослідженою у межах правової доктрини. Відтак, науковці, звертаючи увагу на проблематику трудових спорів, а також порядок їх вирішення, як правило, залишають поза увагою практичну площину застосування вітчизняного законодавства, та судову практику ЄСПЛ зокрема. Відтак, лише точкові напрацювання в аналізованій нами площині мають такі представники національної правової доктрини як: Г.П. Тимченко, Ю.Ю. Попов, Н.Б. Болотіна, В.Л. Костюк, С.М. Прилипко, П.Д. Пилипенко, В.І. Смолярчук, О.М. Ярошенко, М.М. Марченко, Г.І. Муромцев, та ряд інших.

Мета дослідження. Відтак, мета даного дослідження полягає у здійсненні комплексного

аналізу положень національного законодавства та вітчизняної судової практики в контексті застосування судами постулатів сформованих у рішеннях ЄСПЛ.

Виклад основного матеріалу. Переходячи до розкриття обраної нами проблематики по суті, перш за все доцільним видається сконцентрувати увагу на правовій природі рішень ЄСПЛ. Остання на сьогодні визначена у межах національного законодавства, зокрема ст. 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини», де встановлюється, що національні суди застосовують при розгляді справ Конвенцію та практику Суду (ЄСПЛ) як джерело права [1]. Таким чином, практики ЄСПЛ має розглядатися саме в аспекті джерела права, що й опосередковується особливим статусом останньої та порядком її застосування. Відзначимо, що у межах правової доктрини існують диференційовані підходи щодо визначення ролі та суті рішень ЄСПЛ. Відтак, вчений С.В. Шевчук наголошує, що основною ознакою прецедентного характеру рішень ЄСПЛ є «незмінність судової практики» (відносна стабільність), яка дозволяє особам регулювати свою поведінку згідно з нею. Тому, одне судові рішення ЄСПЛ, на думку вченого, не може бути прецедентом, оскільки не має повторюваності [2, с. 89]. Отже, фактично науковець спростовує погляд на рішення ЄСПЛ у «джерельному аспекті», та встановлює, що останні у більшій своїй мірі є актами індивідуальної дії, що покликані забезпечити врегулювання правового спору, що існує між персоніфікованими учасниками. Ми не можемо погодитися з даною думкою науковця та вважаємо, що сама індивідуальність рішення ЄСПЛ, не скасовує їх «джерельності», і це пов'язано із самою природою відповідних рішень та змістом, що законодавець покладає у них.

На думку О.О. Сидоренко, рішення Європейського суду з прав людини можна сприймати як офіційну форму роз'яснення невідчужуваних прав людини, закріплених та гарантованих Конвенцією, що являється частиною національного законодавства й джерелом законодавчого правового регулювання та правозастосування в Україні [3, с. 244]. Разом із тим, визначаючи рішення ЄСПЛ у «роз'яснювальному» аспектах, фактично невиправдано знецінюється їхня суть як актів правозастосування, що неодмінно призводить до викривлення суті та змісту відповідних судово-правових актів.

Вчені А.М. Лушніков та М.В. Лушнікова, вважають, що акти ЄСПЛ займають самостійне місце

в системі джерел права як джерела права особливого роду (*sui generis*), вони мають складну комплексну правову природу, поєднуючи у собі властивості нормативно-інтерпретаційного акту і судового прецеденту [4, с. 633]. Вважаємо, що даний підхід до визначення правової природи рішень ЄСПЛ є найбільш релевантним, та відбиває всю суть відповідних актів.

Вітчизняна судова практика, зокрема практика суду вищої інстанції- Верховного Суду, доволі часто посилається на правові позиції ЄСПЛ при обґрунтуванні своїх рішень. Враховуючи те, що трудові спори є різноплановими, та диференційованими за своїм змістом, що ускладнює систематизацію відповідної судової практики нижче сконцентруємо увагу на основних постулатах судової практики в контексті застосування рішень ЄСПЛ.

I. Справи про припинення трудових відносин

- У даному аспекті доречно звернутися до постанови Касаційного цивільного суду від 22.05.2019 у справі № 757/61865/16-ц, де суд при обґрунтуванні власної позиції звертався до практики ЄСПЛ, а саме справи «Волков проти України» [5]. Позивач просив суд забезпечити реалізацію його права передбаченого 38 КЗпП України на розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. Однак фактично його право не могло бути реалізованим, адже помер єдиний учасник ТОВ. КЦС встановив, що згідно з частиною першою статтею 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод кожен має право на повагу до свого приватного і сімейного життя, до свого житла і кореспонденції. Європейський суд з прав людини у справі «Волков проти України» № 21722/11, § 165, ЄСПЛ, від 09 січня 2013 року вказує, що приватне життя «включає право особи на формування та розвиток стосунків з іншими людьми, включаючи стосунки професійного або ділового характеру» [6]. Стаття 8 Конвенції «захищає право на особистий розвиток та право встановлювати та розвивати стосунки з іншими людьми та оточуючим світом». Поняття «приватне життя» в принципі не виключає відносини професійного або ділового характеру. Врешті-решт, саме у рамках трудової діяльності більшість людей мають значну можливість розвивати стосунки з оточуючим світом. Отже, обмеження, накладені на доступ до професії, були визнані такими, що впливають на «приватне життя».

Відтак, КЦС встановив, що у даній ситуації мають місце порушення вимог ст. 8 Конвенції, а також національного законодавства, зокрема ст.22 КЗпП. За результатами розгляду справи вимоги позивача були задоволені.

- Схожа за своїм змістом правова позиція була сформульована постановою Верховного Суду від 03.07.2019 у справі № 520/11437/16-ц [7]. Разом із тим, концентруючи увагу саме на рішеннях ЄСПЛ, зазначимо, що у даній постанові суд окрім рішення «Волков проти України» № 21722/11, для аргументування власної позиції, посилається також і на ряд інших правових позицій, зокрема на такі рішення, як:

- «С.Г. та інші проти Болгарії» № 1365/07, § 39, де ЄСПЛ встановив, що «якість закону» означає, що національне законодавство повинно бути доступним і передбачуваним, тобто визначати достатньо чіткі положення, аби дати людям адекватну вказівку щодо обставин і умов, за яких державні органи мають вживати заходів, що вплинуть на конвенційні права цих людей.

- «Кантоні проти Франції» № 17862/91, § 31-32, «Веренцов проти України» № 20372/11, § 65, де зазначалося, що формулювання законів не завжди чіткі. Тому їх тлумачення та застосування залежить від практики. І роль розгляду справ у судах полягає саме у тому, щоб позбутися таких інтерпретаційних сумнівів з урахуванням змін у повсякденній практиці.

- «Карт проти Туреччини» № 8917/05, § 79, «Ефстатіута та інші проти Греції» № 36998/02, § 24, «Ешим проти Туреччини» № 59601/09, § 21, де ЄСПЛ встановлює, що порушенням права на доступ до суду, є ситуація, коли норми не переслідують цілі правової визначеності та належного здійснення правосуддя та утворюють свого роду перепону, яка перешкоджає вирішенню справи учасників судового процесу по суті компетентним судом.

Таким чином, у даному аспекті ВС, застосовує практику ЄСПЛ для всезагальної аргументації власного рішення, а також для встановлення нечіткості вимог національного законодавства, що обумовлюється необхідністю суддівського розсуду для врегулювання спірної ситуації.

II. Справи про звільнення за результатами випробування, а також про відмежування трудового договору від цивільно-правового правочину

- Цікавою для аналізу є постанова ВС від 11.12.2019 у справі № 374/274/18-ц, у межах котрої суд зайняв сторону роботодавця [8].

Суть справи полягала у тому, що позивач (працівник) оскаржувала її звільнення за результатами випробування, та зазначала, що вона є тієї категорією працівників, до котрих випробування застосовуватися не може, адже вона має статус внутрішньо переміщеної особи. Разом із тим, суд встановив, що так як працівниця не подала відповідні документи роботодавцю у період переговорів щодо виконання трудової функції, а роботодавець відповідно до вимог ст. 25 КЗпП, не має права вимагати інших документів ніж ті, що прямо визначені у межах національного законодавства, вона конклудентними діями відмовилася від реалізації відповідної трудової гарантії. Таким чином, суд визнав дії роботодавця правомірними. Окрім того, ВС при аргументуванні своєї позиції, окрім положень національного законодавства, звертається також і до практики ЄСПЛ. Відтак, до уваги беруться такі рушення, як:

- «Руїз Торіха проти Іспанії» від 09 грудня 1994 року, де суд встановлює, що право на вмотивованість судового рішення сягає своїм корінням більш загального принципу, втіленого в Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, який захищає особу від сваволі; рішення національного суду повинно містити мотиви, які достатні для того, щоб відповісти на істотні аспекти доводів сторони.

- «Гірвісаарі проти Фінляндії» від 27 вересня 2001 року, де вмотивованість судового рішення, розглядається в аспекті відсутності вимоги детальної відповіді на кожен аргумент, використаний стороною; більше того, воно дозволяє судам вищих інстанцій просто підтримати мотиви, наведені судами нижчих інстанцій, без того, щоб повторювати їх.

Відтак, у даній ситуації суд звертається до практики ЄСПЛ з метою встановлення обґрунтованості судового рішення суду апеляційної інстанції, та встановлення відсутності необхідності здійснення повторного аргументування фактів та обставин, що вже були достатньо дослідженими судами нижчих інстанцій.

- Схожа аргументація застосування практики ЄСПЛ була наведена і у постанові ВС від 20.11.2019 у справі № 295/8991/17, де суд встановлював положення про відмінність трудового договору від цивільно-правових правочинів, зазначаючи, що перший не доцільно розглядати в аспекті цивілістичних правочинів [9]. ВС, при аргументуванні своєї позиції звернувся до рішення у справі «Серявін та інші проти України», заява № 4909/04 від 10 лютого 2010 року,

де зазначалося, що у рішеннях судів та інших органів з вирішення спорів мають бути належним чином зазначені підстави, на яких вони ґрунтуються. Хоча пункт 1 статті 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод зобов'язує суди обґрунтовувати свої рішення, його не можна тлумачити як такий, що вимагає детальної відповіді на кожен аргумент. Міра, до якої суд має виконати обов'язок щодо обґрунтування рішення, може бути різною в залежності від характеру рішення. Відтак, й у даному випадку, та відповідній площині, ВС використав практику ЄСПЛ, з метою підсилення власної кінцевої аргументації.

III. Справи про дисциплінарні звільнення працівників

- У постанові КЦС у складі ВС від 21.03.2018 № 336/3679/17 суд встановив, що у діяннях позивача не мав місце прогул, а відтак і систематичне невиконання працівником своїх обов'язків, які не були покладені на нього трудовим договором, адже у межах робочого часу, працівник вирішувала виробничі питання, хоча й фактично не перебувала на робочому місці [10]. При цьому у межах даної постанови суд звертав увагу на правові позиції ЄСПЛ, зокрема у контексті розгляду питання про пропущення строку позивачем на звернення до суду із даною правовою вимогою. Відтак, встановлено, що:

- У рішеннях Європейського суду з прав людини у справах «Устименко проти України», «Каракуця проти України», «Пономарьов проти України», мова йде про порушення принципу правової визначеності у випадках поновлення національними судами без відповідних обґрунтувань строку оскарження судових рішень зі впливом значного періоду часу. В даному ж випадку судом поновлено не строк оскарження судового рішення, а строк звернення до суду з позовом про захист порушених прав працівника. Окрім того, Верховний Суд погодився з висновками судів про те, що причини пропуску позивачем строку на звернення до суду були поважними, а сам пропуск - незначним. Наведені у рішенні обґрунтування поновлення строку є переконливими і послідовними.

Таким чином, у даному випадку, суд звертається до практики ЄСПЛ з метою аргументування поважності/неповажності порушення строку на звернення до суду, та обґрунтовує доцільність врахування висновків судів нижчих інстанцій, адже останні є обґрунтованими та такими, що підтверджуються фактичними обставинами справи.

- Схожою за своїм змістом була ситуація, викладена у постанові ВС/КЦС від 18 червня 2018 року у справі № 396/1560/16-ц, у межах котрої судом було встановлено, що у разі, якщо вимоги роботодавця були не доведені до відома працівника, звільнення внаслідок невиконання цих вимог є незаконним [11]. При аргументуванні своєї позиції суд звернувся зокрема й до судової практики ЄСПЛ, а саме рішення у справі «Серявін та інші проти України» № 4909/04 від 10 лютого 2010 року (зазначимо, що аналогічне обґрунтування суд наводив і у постанові ВС від 20.11.2019 у справі № 295/8991/17, що була розглянута нами вище).

Загальний аналіз застосування судами практики ЄСПЛ надає можливість встановити, що остання застосовується здебільшого для обґрунтування судової позиції щодо дотримання загальних конвенційних вимог, а також вимог національного законодавства у контексті реалізації правосуддя як такого, а також правосуддя у сфері трудових спорів зокрема. При цьому практика ЄСПЛ застосовується судами з метою концентрації уваги на проблемних аспектах при відправленні правосуддя, та встановлення істинності заняття судом певної позиції у конкретній справі.

Висновок: Отже, здійснивши комплексне дослідження та окреслення обраної нами проблематики, можемо на основі всього вище викладеного зробити ряд висновків.

1. Трудові спори у межах реалізації трудових правовідносин є звичним явищем взаємодії учасників останніх, що обумовлюється, необхідністю задоволення власних прав та інтересів, як стороною роботодавця, так і стороною працівника. Окрім того, останні часто стають предметом судового розгляду, що пов'язано із необхідністю забезпечити сталість правового регулювання та визначення відповідного спору.

2. З урахуванням того, що практика застосування трудового законодавства, не є однозначною, трудові спори, часто стають об'єктом судового розгляду Верховним Судом. У межах практики останнього правові проблеми у сфері трудових спорів, підпадають під комплексне тлумачення, зокрема й з урахуванням практики ЄСПЛ.

3. Верховний Суд, на відмінну, від судів першої та апеляційної інстанцій, доволі часто при розгляді та вирішенні трудових спорів, звертає увагу на практику ЄСПЛ, для обґрунтування власної правової позиції. При цьому відповідна практика, використовується у комплексі

із вимогами Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, а також із вимогами національного законодавства. З аналізу ряду постанов Верховного Суду, що були нами проаналізованими ми можемо встановити, що найчастіше ВС бере до уваги такі рішення ЄСПЛ, у межах котрих звертається увага на необхідність дотримання та реалізації права на доступ до суду, постулату правової визначеності, розумних строків, тощо. Тобто фактично застосовуються загальноправові постулати, що накладаються на відповідний трудовий спір, що надає можливість забезпечити вмотивованість та аргументованість судових рішень.

Таким чином, підводячи загальний підсумок проведеному дослідженню, можемо зробити висновок про те, що застосування практики ЄСПЛ національними судами має важливе значення у контексті відправлення національного судочинства та реалізації конституційних прав громадян.

Список використаної літератури:

1. Закон України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15#Text>
2. Лушников А.М., Лушнікова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т.1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – [2-е изд., перераб. и доп.]. М. : Статут, 2009. 879 с.
3. Сидоренко О.О. Рішення Європейського суду з прав людини як джерело права України. Міжнародне право. 2015. С. 242-250. С. 12
4. Шевчук С.В. Європейський суд з прав людини та українська судова система: необхідність узгодження судової практики. *Право України*. 2011. № 7. С. 88-92
5. Постанова КЦС від 22.05.2019 у справі № 757/61865/16-ц. URL: https://protocol.ua/ru/postanova_ktss_vp_vid_22_05_2019_roku_u_spravi_757_61865_16_ts/
6. Рішення Європейського суду з прав людини «Волков проти України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_947#Text
7. Постанова ВС від 03.07.2019 у справі № 520/11437/16-ц. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/83024956>.
8. Постанова ВС від 11.12.2019 у справі № 374/274/18-ц. URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/86333485?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=bizpress01.
9. Постанова ВС від 20.11.2019 у справі № 295/8991/17. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/85868744>
10. Постанова КЦС у складі ВС від 21.03.2018 № 336/3679/17. URL: https://protocol.ua/ru/postanova_ktss_vp_vid_21_03_2018_roku_u_spravi_336_3679_17/
11. Постанова ВС/КЦС від 18 червня 2018 р. у справі № 396/1560/16-ц. URL: https://protocol.ua/ru/sud_povinen_vstanoviti_shcho_vimogi_robotodavtsya_buli_dovedeni_do_vidoma_pratsivnika/

Kutsenko M. O. Application by the courts of the ECHR practice in the conclusion of labor disputes

This article examines the question of the legal nature and significance of the decision of the European Court of Human Rights in the system of sources of labor law in general. Using a comprehensive approach, the author examines national and foreign legal doctrine, as well as judicial practice. It has been determined that this issue is rather limitedly researched within the framework of legal doctrine. Scientists, paying attention to the problems of labor disputes, as well as the procedure for their resolution, as a rule, ignore the practical plane of application of domestic legislation, and the judicial practice of the European Court of Human Rights in particular. Taking into account the fact that labor disputes are multifaceted and differentiated in their content, which complicates the systematization of relevant judicial practice, the article focuses on the main postulates of judicial practice in the context of the application of European Court of Human Rights decisions. It has been proven that the Supreme Court, unlike the courts of the first and appellate instances, quite often pays attention to the practice of the European Court of Human Rights when considering and resolving labor disputes, in order to justify its own legal position. The article concludes that the application of the practice of the European Court of Human Rights by national courts is important in the context of national judicial proceedings and the implementation of the constitutional rights of citizens. The practice of the European Court of Human Rights is used by the courts in order to focus attention on problematic aspects in the administration of justice, and to establish the truth of the court's taking a certain position in a specific case. Particular attention is focused on a detailed analysis of the judicial practice of the Supreme Court in the context of the application of the latest positions of the European Court of Human Rights in the consideration and resolution of labor disputes.

Key words: labor dispute, case law, Supreme Court, European Court of Human Rights, precedent.