

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ НАКАЗНОГО ПРОВАДЖЕННЯ

Останнім часом загострилися проблеми судового захисту прав людини з приводу трудових спорів. Це зумовлено: недосконалістю законодавства, неспроможністю більшості громадян сплатити судовий збір та скористатися послугами адвокатів, завантаженістю судів, тривалим часом судового розгляду.

Відповідно до Цивільного процесуального кодексу України, а саме до статті 19 спори, які виникають з трудових правовідносин, розглядаються судами у порядку цивільного судочинства – у формі наказного або позовного провадження.

Наказне провадження є досить новим інститутом в цивільному процесі, який був впроваджений з потреб судової практики у зв'язку з нераціональним використанням складної цивільно-правової норми позовного провадження для вирішення певного кола спорів. Так як наказне провадження є спрощеною процедурою цивільного судочинства, то на відміну від позовного провадження, наказне провадження прискорює розгляд цивільних справ.

З аналізу норм Цивільного процесуального кодексу України, можна сказати, що наказне провадження є одним із видів провадження у цивільному судочинстві за яким судом вирішується справа про стягнення з боржника на підставі судового наказу грошових коштів на користь особи (стягувача), яка має право вимоги без проведення судового засідання.

Також слід зазначити, що наказне провадження не є еквівалентом позовному провадженню. Хоч чинним Цивільним процесуальним кодексом України передбачено право особи звернутися до суду з вимогами, які визначені в частині 1 статті 161, в наказному або в спрощеному позовному провадженні на свій вибір, проте коли заявник звертається з такою вимогою розглядати справу в порядку позовного провадження то суддя може прийняти таку заяву лише в разі відмови у прийнятті заяви про видачу судового наказу або скасування його судом. Тому можна сказати що такого права на вибір і не має.

Особливими ознаками наказного провадження що вирізняє його від інших проваджень цивільного судочинства є: спрощеність, оскільки має місце «скорочена» цивільно-процесуальна форма захисту прав та

інтересів стягувача, що спирається на документи проти сторони, яка не виконує свої зобов'язання; це форма захисту лише тих вимог, які перелічені в законі; на нього не поширюються принципи гласності, усності, безпосередності, змагальності; відсутність стадійності цивільного процесу; відсутній спір; документ з яким звертаються до суду в наказному провадженні називається – заява про видачу судового наказу; учасниками справи є заявник та боржник; справа розглядається без виклику учасників справи в судові засідання; особлива форма рішення суду – судовий наказ; порядок оскарження судового наказу. Суд розглядає заяву про видачу судового наказу протягом 5 днів з дня її надходження.

Заява про видачу судового наказу подається заявником до суду першої інстанції за загальними правилами підсудності, які встановлені Цивільному процесуальному кодексу України. Судовий наказ може бути видано не лише на суму заборгованості із заробітної плати, а й на суму компенсації за порушення строків її виплати, оскільки вона входить до складової заробітної плати.

Дуже часто вирішення такого трудового спору неможливо, через відсутність безспірно підтвердженої суми середнього заробітку заявника. Такі дані, які зазначені в статті 49 Кодексу законів про працю України, вони повинні бути видані роботодавцем на вимогу працівника.

Проте, найчастіше роботодавець ігнорує дану вимогу працівника, залишаючи без відповіді, або надає довідку із відомостями про суму заборгованості без зазначення усіх складових, таких як: зазначення кількості відпрацьованих днів у кожному місяці, складових нарахованого доходу, які необхідні при безспірному розрахунку середнього заробітку за час затримки розрахунку. Тож форма довідки про заробітну плату має відповідати затвердженому в установленому законодавством Порядку обчислення заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, який діє на момент видання такої довідки.

Крім цього, на практиці доволі часто виникають й інші трудові спори між роботодавцями та найманими працівниками, які стосуються не виплати інших сум, які встановлені трудовим законодавством, наприклад, оплата відпустки, кінцевого розрахунку при звільненні, вихідної допомоги, компенсації. Тому, краще щоб пункт 1 частини 1 статті 161 Цивільного процесуального кодексу України, крім стягнення нарахованої, чи не виплаченої працівникові суми заробітку за час затримки передбачав і стягнення і інших сум передбачених трудовим законодавством в порядку наказного провадження.

Застосування наказного провадження, саме при розгляді трудових спорів, має певні позитивні наслідки як для осіб, які звертаються до суду за захистом своїх порушених прав, так і для судів.

Адже, розгляд справ у порядку наказного провадження знімає певне завантаження з судів та дає можливість здійснити розгляд справ в коротший час. Заявник у наказному провадженні швидко захищає своє порушене право, без затягувань та фінансових проблем, бо сума судового збору за подання заяви про видачу судового наказу є суттєво меншою, від суми судового збору за подання позову. Внесення та законодавче закріплення в Цивільному процесуальному кодексі України, порядку розгляду справ у наказному провадженні є правильним рішенням, адже внесення ще одного способу захистити свої права, дає можливість зрозуміти, що держава намагається забезпечити захист прав найманих працівників в судах.