

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

ЧУМАЧЕНКО ІГОР МИКОЛАЙОВИЧ

УДК 349.22 (477)

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ПРОЦЕСУАЛЬНИХ ПРАВОВІДНОСИН У ТРУДОВОМУ
ПРАВІ УКРАЇНИ

12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора юридичних наук

Харків – 2018

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському національному університеті внутрішніх справ Міністерства внутрішніх справ України.

Науковий консультант: доктор юридичних наук, професор
ОБУШЕНКО Олександр Миколайович,
Полк патрульної служби поліції
особливого призначення «Дніпро-1»
ГУНП України в Дніпропетровській
області, заступник командира полку.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України
ЯРОШЕНКО Олег Миколайович,
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого, завідувач
кафедри трудового права;

доктор юридичних наук, професор
АНДРІЙВ Василь Михайлович,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка, професор
кафедри трудового права та права
соціального забезпечення;

доктор юридичних наук, доцент
КОСТЮК Віктор Леонтійович,
Апарат Верховної Ради України,
заступник керівника відділу Головного
науково-експертного управління.

Захист відбудеться 21 грудня 2018 р. о 9 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.700.02 у Харківському національному університеті внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Льва Ландау, 27.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Льва Ландау, 27.

Автореферат розісланий 20 листопада 2018 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Є. Ю. Подорожній

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Одним із головних завдань України як демократичної, правової, соціальної держави є всебічне забезпечення прав, свобод і законних інтересів людини та громадянина. Задля цього держава запроваджує відповідні політичні, юридичні, соціальні та інші гарантії, а також створює організаційно-правові механізми, що забезпечують практичну реалізацію цих гарантії. Після проголошення незалежності та обрання нового курсу розбудови державності в Україні було запроваджено цілу низку реформ і перетворень, спрямованих на вдосконалення означених механізмів, їх перетворення з урахуванням проголошених пріоритетів та принципів. Однак, незважаючи на це, слід констатувати, що низка важливих питань в частині зміцнення гарантії основоположних прав людини і громадянина, все ще залишається не вирішеною, зокрема це стосується прав і законних інтересів у сфері праці.

Серед інших проблемних питань у сфері використання найманої праці досить гострим є недосконалість процесу захисту трудових прав і законних інтересів працівників, на чому неодноразово наголошували раніше та продовжують акцентувати увагу сьогодні, як теоретики права, так і представники юридичної практики. Відсутність чіткої та змістовної законодавчої регламентації основних юридичних аспектів процесуальних відносин у трудовому праві, які супроводжують вирішення трудових спорів, негативним чином позначається на ефективності та дієвості, передбачених державою, гарантії для найманих працівників. Прогалини та інші недоліки у зазначеному законодавстві, в свою чергу, обумовлені як низькою якістю роботи законотворчих органів, так і слабким науково-теоретичним обґрунтуванням даної проблематики. Більшість дослідників аналізували лише її окремі аспекти, не вдаючись до комплексного та глибокого вивчення природи та особливостей процесуальних відносин у трудовому праві України. Крім того, значна частина існуючих наукових пропозицій з цього приводу вже втратила свою актуальність. Звідси вбачається необхідним та доцільним проведення всебічного та змістовного наукового дослідження, осмислення загальних і специфічних аспектів процесуальних відносин у трудовому праві, виокремлення існуючих проблем у їх законодавчій регламентації та визначення можливих кроків щодо їх вирішення.

Проблемам правового регулювання процесуальних правовідносин у трудовому праві України свого часу приділяли свою наукову увагу такі учені, як М. Г. Александров, В. М. Андріїв,

В. А. Андропова, В. Ф. Безп'ята, Н. Б. Болотіна, Л. Ю. Бугров, С. Я. Вавженчук, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, Д. М. Величко, С. В. Вишновецька, О. С. Гальченко, Л. Я. Гінзбург, І. С. Гиляка, М. О. Гридін, Ю. М. Гришина, І. О. Гуменюк, О. В. Данилюк, І. В. Дашутін, І. В. Добрянська, Д. В. Журавльов, А. О. Замченко, С. І. Запара, М. І. Іншин, Ю. Ю. Івчук, В. О. Кабанець, І. Б. Калінін, А. В. Кацуба, О. І. Кисельова, М. М. Клемпарський, Р. І. Кондратьєв, І. Д. Копайгора, В. Л. Костюк, Л. Р. Косьмій, О. Я. Лаврів, І. В. Лагутіна, Р. З. Лівшиць, К. М. Лісогорова, С. С. Лукаш, О. А. Любчик, А. Р. Мацюк, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський, О. В. Московченко, В. І. Нікітінський, В. Ю. Нікіфоров, Д. О. Новіков, О. М. Обушенко, А. Ю. Пашерстник, П. Д. Пилипенко, Н. А. Плахотіна, Є. Ю. Подорожній, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. М. Рошканок, В. М. Скобелкін, А. М. Слюсар, О. В. Смирнов, В. В. Сичова, А. І. Ставцева, О. В. Тищенко, В. М. Толкунова, К. П. Уржинський, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, Д. В. Шевченко, В. І. Щербина, В. В. Юровська, О. М. Ярошенко та ін. Не применшуючи значення праць вказаних вчених в досліджувану проблематику, варто відзначити, що в науковій літературі на сьогодні відсутнім є дефіцит наукових праць, присвячених не лише теоретичному осмисленню існуючих проблем процесуальних правовідносин у трудовому праві, а й вирішенню проблемних питань, пов'язаних із недосконалістю законодавства у цій сфері. Таким чином, на основі викладеного вище можемо констатувати, що питання правового регулювання процесуальних правовідносин у трудовому праві України є беззаперечно актуальним, адже окрім зазначеного вище, на сьогодні постала нагальна проблема розвитку процесуальних відносин у галузі трудового права, саме за їх допомогою вбачається можливим більш оперативно та якісно вирішувати проблемні питання, що виникають в процесі трудової діяльності.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. Дисертацію виконано відповідно до п. 1.4 Пріоритетних напрямів наукового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ України на період 2015–2019 років, затверджених наказом МВС України від 16 березня 2015 р. № 275, пп. 4.4, 12.13, 12.14 Пріоритетних напрямів наукових досліджень Харківського національного університету внутрішніх справ на період 2016–2019 років, схвалених Вченою радою Харківського національного університету внутрішніх справ 23 лютого 2016 р. (протокол № 2), а також у межах теми науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт Харківського національного університету внутрішніх справ на

2014–2018 рр. «Законотворча та законодавча діяльність в Україні» (номер державної реєстрації 0113U008189).

Мета і завдання дослідження. *Мета* представленого дослідження полягає в тому, щоб на підставі опрацювання наукових праць вчених у досліджуваній царині, їх критичного аналізу, та аналізу відповідної нормативно-правової бази, розкрити сутність та структуру процесуальних правовідносин у трудовому праві України та запропонувати відповідну концепцію розвитку теоретичної конструкції процесуальних правовідносин у трудовому праві.

Для досягнення поставленої мети в дисертаційному дослідженні необхідно вирішити такі основні *завдання*:

- з'ясувати особливості генезису правового регулювання процесуальних відносин у трудовому праві України;

- охарактеризувати стан дослідження проблеми правового регулювання процесуальних правовідносин у трудовому праві України;

- узагальнити підходи вчених щодо розуміння сутності та ознак процесуальних правовідносин у трудовому праві України і на цій основі запропонувати власне визначення процесуальних правовідносин у трудовому праві;

- запропонувати класифікацію процесуальних правовідносин у трудовому праві України;

- систематизувати принципи процесуальних правовідносин у трудовому праві України;

- встановити місце міжнародних договорів у системі правового регулювання процесуальних відносин у трудовому праві України;

- розкрити стан законодавчого забезпечення правового регулювання процесуальних відносин у трудовому праві України;

- охарактеризувати сутність і значення підзаконного нормативно-правового регулювання процесуальних відносин у трудовому праві України;

- узагальнити особливості структурної побудови процесуальних правовідносин у трудовому праві;

- запропонувати класифікацію суб'єктів процесуальних правовідносин у трудовому праві України;

- окреслити поняття об'єкту процесуальних правовідносин у трудовому праві;

- встановити зміст процесуальних правовідносин у трудовому праві України;

охарактеризувати юридичний факт, як підставу виникнення, зміни та припинення процесуальних правовідносин у трудовому праві України;

опрацювати шляхи вдосконалення трудового законодавства в аспекті здійснення ним правового регулювання процесуальних правовідносин;

запропонувати напрямки вдосконалення окремих процесуальних правовідносин у трудовому праві України;

узагальнити зарубіжний досвід правового регулювання трудових процесуальних відносин і окреслити можливості його використання в Україні;

сформулювати концептуальні засади щодо подальшої перспективи виділення трудового процесуального права в окрему галузь права.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають під час застосування норм права у трудових правовідносинах.

Предмет дослідження – проблеми правового регулювання процесуальних правовідносин у трудовому праві України.

Методи дослідження. У роботі використано як загальні, так й спеціальні методи наукового пізнання. За допомогою історико-правового методу розкрито генезу правового регулювання процесуальних правовідносин у трудовому праві України (підрозділ 1.1). Під час характеристики стану дослідження проблеми правового регулювання процесуальних правовідносин у трудовому праві України та концептуальних підходів до розуміння та ознак процесуальних правовідносин у трудовому праві України використовувався метод критичного аналізу (підрозділи 1.2, 1.3).

За допомогою використання методу класифікації окреслено види процесуальних правовідносин у трудовому праві України, розкрито принципи правового регулювання процесуальних правовідносин у трудовому праві України, окреслено коло суб'єктів процесуальних правовідносин у трудовому праві України (підрозділи 1.4, 2.1, 3.2). Системно-структурний метод використано під час аналізу структурної побудови процесуальних правовідносин у трудовому праві України, що дозволило розкрити особливості структурної побудови процесуальних правовідносин у трудовому праві (підрозділ 3.1), з'ясувати сутність та запропонувати класифікацію суб'єктів процесуальних правовідносин у трудовому праві України (підрозділ 3.2), розкрити поняття та особливості об'єкту процесуальних правовідносин у трудовому праві (підрозділ 3.3), визначити зміст процесуальних правовідносин у трудовому праві України (підрозділ

3.4). За допомогою методу критичного аналізу узагальнено недоліки трудового законодавства в аспекті здійснення ним правового регулювання процесуальних відносин (підрозділ 4.2). Порівняльно-правовий метод використовувався під час вивчення зарубіжного досвіду правового регулювання процесуальних правовідносин та опрацювання можливостей його використання (підрозділ 4.3). Метод прогнозування використовувався під час окреслення проблем виділення трудового процесуального права в окрему галузь права (підрозділ 4.4). Використання логіко-семантичного методу дозволило сформулювати низку власних визначень, використаних в дисертаційному дослідженні, термінів.

Науково-теоретичне підґрунтя дослідження становлять праці вчених у галузі філософії, соціології, теорії держави і права, трудового права, цивільного права та процесу, адміністративного процесу, інших галузевих правових наук.

Нормативною основою дисертаційного дослідження є Конституція України, міжнародні нормативно-правові акти, закони та підзаконні нормативно-правові акти. Інформаційну та емпіричну основу роботи становлять узагальнення практики застосування норм трудового права, рішення судів, довідкові видання, статистичні матеріали тощо.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що в роботі на підставі опрацювання наукових праць вчених у досліджуваній царині, їх критичного аналізу, та аналізу відповідної нормативно-правової бази, розкрито сутність та структуру процесуальних правовідносин у трудовому праві України та запропоновано відповідну концепцію розвитку теоретичної конструкції процесуальних правовідносин у трудовому праві. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових наукових положень та висновків, запропонованих особисто здобувачем. Основні з них такі:

вперше:

запропоновано класифікацію процесуальних правовідносин у трудовому праві за наступними критеріями: а) залежно від виду трудового спору; б) в залежності від суб'єкту, що вирішує трудовий спір; в) в залежності від цілей вирішення трудового спору; г) залежно від мети, функцій і завдань процесуальних правовідносин; г) з урахуванням структури змісту правовідносин;

сформульовано визначення правового регулювання процесуальних відносин у трудовому праві як сукупності норм права, що закріплені у нормативно-правових актах різної юридичної сили, за

допомогою яких здійснюється правовий вплив на відповідні процесуальні відносини з метою забезпечення їх ефективного функціонування, а також задля досягнення кінцевих цілей їх існування;

запропоновано міжнародні договори у системі правового регулювання процесуальних відносин у трудовому праві України поділяти на дві великі групи: 1) міжнародні акти, що визначають загальні права людини у сфері праці, порушення яких є найбільш загальними підставами для виникнення процесуальних правовідносин у трудовому праві; 2) міжнародні акти, в яких містяться окремі норми, що прямо чи опосередковано спрямовані безпосередньо на регулювання процесуальних правовідносин у трудовому праві;

виокремлено наступні найбільш характерні ознаки процесуальних правовідносин у трудовому праві України: виникають на підставі норм трудового права, які, в свою чергу, впливають на відносини, пов'язані із індивідуальними та колективними трудовими спорами; на відміну від більшості інших процесуальних правовідносин одним із їх суб'єктів не є суд; виникають лише у тому випадку, якщо працівником було підписано трудовий договір; мають загальний об'єкт, а саме трудовий спір; юридично визначають взаємні права й обов'язки суб'єктів правовідносин; забезпечуються заходами правового впливу;

сформульовано поняття суб'єктів процесуальних правовідносин у трудовому праві, під якими слід розуміти коло суб'єктів права, за якими чинним законодавством про працю визнано суб'єктивні права та юридичні обов'язки щодо участі у справах із вирішення трудових конфліктів, спорів, незалежно від ролі цих суб'єктів у даному процесі;

доведено, що у трудовому законодавстві слід передбачити випадки обов'язкового представництва інтересів працівника, а саме: а) якщо стороною спору є працівник, який не досяг повноліття і йому не було, у встановленому законом порядку, надано повну дієздатність до досягнення 18-го віку; б) якщо стороною спору є недієздатна особа;

обґрунтовано, що об'єкт процесуальних правовідносин у сфері трудового права пов'язаний не із отриманням якогось блага (матеріального чи нематеріального), а з досягненням певного результату, що має забезпечити отримання відповідного блага, зокрема відновлення правової законності у сфері трудових відносин, притягнення винних у її порушенні осіб до відповідальності, відшкодування завданої шкоди;

доведено необхідність у Проекті Трудового кодексу України закріпити: а) вимоги до осіб, які можуть бути представниками та документів, що мають підтверджувати їх представницькі повноваження; б) обсяги повноважень представників, зокрема, що представник користується тими ж процесуальними правами й обов'язками, що й сторона трудового спору, яку він представляє, окрім випадків, коли у дорученні на представництво прямо визначені певні обмеження щодо правомочності представника;

удосконалено:

обґрунтування того, що процесуальні правовідносини у трудовому праві є похідними від матеріальних трудових відносин і виконують по відношенню до останніх обслуговуючу роль. При цьому у звичайних трудових правовідносинах працівник перебуває у підпорядкованому становищі по відношенню до роботодавця, який є стороною, що здійснює управління трудовим процесом і реалізує правозастосовну діяльність по відношенню до працівників, однак у межах процесуальних відносин (вирішення трудового спору у судовому порядку) дана нерівність зникає, оскільки чинним українським законодавством передбачено, що всі учасники судового процесу є рівними;

науковий підхід до розмежування мети та завдань процесуальних відносин у трудовому праві. Обґрунтовано, що метою існування процесуальних правовідносин є встановлення меж правової поведінки суб'єктів трудових правовідносин у разі виникнення між ними трудового спору заради забезпечення реалізації ними своїх прав та охорони їх інтересів. У свою чергу, завданнями процесуальних правовідносин є: забезпечити справедливе, ефективне та якісне вирішення трудового спору з урахуванням всієї специфіки трудових правовідносин; забезпечити захист та охорону прав суб'єктів процесуальних правовідносин; створити всі необхідні умови для реалізації суб'єктами правовідносин своїх суб'єктивних прав та обов'язків; відновити порушені права; належним чином організувати процедуру вирішення трудового спору; забезпечити здійснення контролю за дотриманням суб'єктами правовідносин норм чинного законодавства при вирішенні трудового спору;

визначення поняття «принципи правового регулювання процесуальних відносин у трудовому праві», під якими доцільно розуміти вихідні засади (ідеї), які лежать в основі законодавчого визначення найсуттєвіших аспектів реалізації процесуальних правовідносин у трудовому праві;

обґрунтування, що складовими змісту процесуальних правовідносин у трудовому праві є: а) суб'єктивне право (суб'єктивні права як елемент змісту являють собою встановлені у чинному законодавстві можливі варіанти поведінки учасників трудового спору під час його вирішення (розв'язання)); б) юридичний обов'язок (обов'язок – це своєрідна відповідь на правомірні домагання носія суб'єктивного права. За відсутності обов'язку і, відповідно, зобов'язаної особи правовідносини не існують як такі, адже юридичний зв'язок, яким вони є за своєю суттю, виникає тільки тоді, коли управомоченій особі протистоїть зобов'язана);

характеристику наступних прав сторін у процесуальних відносинах у трудовому праві: 1) право працівника на звернення до КТС та суду, якому кореспондує обов'язок відповідного юрисдикційного органу прийняти та розглянути заяву; 2) право сторін доручати представлення своїх інтересів під час розгляду спору іншим особам; 3) право заявляти відвід членам, або всьому складу КТС; 4) право на оскарження рішення юрисдикційного органу;

розуміння сутності основних обов'язків сторін процесуальних відносин у трудовому праві до яких віднесено такі:

1) присутність на розгляді юрисдикційним органом справи; 2) надавати докази по справі (цей обов'язок прямо не закріплений у законодавстві, що регламентує процесуальні відносини під час вирішення трудових спорів індивідуального характеру, втім він логічно слідує із передбаченого у КЗпП права КТС вимагати необхідні для належного розгляду справи документи, розрахунки); 3) обов'язок виконання рішення КТС;

наукову позицію, що процесуальні правовідносини уособлюють рух – послідовну зміну етапів, стадій процесу вирішення спору. Як початок, так і завершення процесу в цілому та кожного з його етапів пов'язане із певними результатами процесуальних дій суб'єктів права. Вступаючи у розглядувані відносини, суб'єкти вчиняють відповідні процесуальні дії, взаємодіють між собою, забезпечуючи виконання кожним етапом процесу свого функціонального призначення і досягнення відповідного процесуального результату, що є підставою для переходу до іншого етапу або завершення процесу;

дістали подальшого розвитку:

теза про те, що поняття трудового конфлікту є більш ширшим аніж трудового спору. Власне трудовий конфлікт породжує трудовий спір, адже для вирішення останнього необхідним є залучення юрисдикційного органу, який відповідно до норм чинного

законодавства наділений повноваженням вирішувати трудові спори. Тож, в контексті представленого наукового дослідження найбільш доцільно використовувати саме термін «трудовий спір», під яким ми будемо розуміти розбіжності між працівником (трудовим колективом), а також роботодавцем (або його представником), які можуть виникнути з приводу різного бачення трудового процесу, та вирішення якого є неможливим без залучення третьої сторони, адже всі інші шляхи вирішення такого спору вже були вичерпані;

обґрунтування, що принципи правового регулювання процесуальних відносин у трудовому праві повинні служити ключовим орієнтиром для законодавця при створенні відповідних нормативно-правових актів, адже саме вони вказують на основне призначення процесуальних правовідносин, їх закономірності тощо;

розуміння того, що трудовий колектив є специфічним суб'єктом як трудового матеріального права, так і процесуальних відносин у трудовому праві у випадку вирішення колективного трудового конфлікту, спору, що обумовлено, перш за все, єдністю мети його членів, у силу чого вони виступають у зазначених правовідносинах як єдине ціле, як єдина сила, що протистоїть іншій стороні конфлікту, спору і, відповідно зазначених процесуальних правовідносин;

положення, що на сьогодні особливо гостро стоїть питання прийняття двох підзаконних нормативно-правових актів, саме: «Положення про комісію по трудових спорах», яким необхідно детально врегулювати правовий статус означеного органу, його повноваження тощо; «Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів», в якому необхідно визначити всі процесуальні та процедурні аспекти вирішення вказаного виду спорів;

висновок про те, що у чинному трудовому законодавстві слід закріпити, що у випадку, коли стороною індивідуального спору є працівник з обмеженою дієздатністю або, який не досяг 18 річного віку, його інтереси мають представляти один із дієздатних батьків або особи, які їх замінюють. Окрім випадків, коли неповнолітньому згідно із чинними законодавством надано повну цивільну дієздатність;

пропозиція внести зміни до чинного законодавства, яке регламентує вирішення трудових спорів, зокрема колективного характеру, стосовно того, що у випадку, коли стороною спору виступає колективний суб'єкт (незалежно від того колектив працівників це чи роботодавець (роботодавці)), він обов'язково повинен мати представника, уповноваженого виражати інтереси і

вчиняти відповідні процесуальні дії від імені відповідної колективної сторони трудового спору;

позиція, що процесуальне право існує, перш за все, для забезпечення реалізації правоохоронних матеріальних норм і правовідносин, для впорядкування та супроводження юрисдикційної діяльності. І хоча досить часто науковці ведуть мову про нормотворчій, трудовий, правореалізаційний та інші процеси, які також мають правовий бік, втім у суто юридичному розумінні процес асоціюється із діяльністю юрисдикційних органів, і, в першу чергу, судових.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що висновки, пропозиції та рекомендації представленого дисертаційного дослідження можуть бути використані:

- у науково-дослідній сфері – як основа для подальшого вивчення процесуальних правовідносин у трудовому праві України;

- у правотворчості – в ході уточнення та доповнення чинних нормативно-правових актів, в яких закріплено процесуальні правовідносини, розробки відповідних проектів нормативно-правових актів, опрацювання проекту Трудового кодексу України;

- у правозастосовній діяльності – під час процедури застосування норм матеріального трудового права;

- в освітньому процесі – під час підготовки підручників та навчальних посібників з дисциплін: «Трудове право», «Трудове процесуальне право».

Апробація матеріалів дисертації. Підсумки розробки досліджуваної у дисертації проблематики, отримані узагальнення і висновки було оприлюднено на міжнародних та національних науково-практичних конференціях: «Юридична наука: виклики і сьогодення» (м. Одеса, 12-13 червня 2015 р.); «Державне регулювання суспільних відносин: розвиток законодавства та проблеми правозастосування» (м. Київ, 10-11 липня 2015 р.); «Теорія і практика розвитку правових інститутів» (м. Київ, 10-11 березня 2016 р.); «Правова держава: напрямки та тенденції її розбудови в Україні» (м. Одеса, 13-14 травня 2016 р.); «Сучасні правові системи світу: тенденції та фактори розвитку» (м. Запоріжжя, 26-27 серпня 2016 р.); «Сучасні правові системи світу в умовах глобалізації: реалії та перспективи» (м. Київ, 10-11 березня 2017 р.); «Актуальні проблеми вдосконалення законодавства та правозастосування» (м. Запоріжжя, 27–28 жовтня 2017 р.); «Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети» (м. Одеса, Україна, 19–20 січня 2018 р.).

Публікації. Основні положення та результати дисертації викладено в одноосібній монографії, 23 статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України та іноземних держав, а також 8 тезах наукових повідомлень на науково-практичних конференціях.

Структура дисертації. Дисертація складається зі вступу, чотирьох розділів, поділених на 17 підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг дисертації становить 405 сторінок, з них анотації – 14 сторінок, список використаних джерел містить 417 найменувань і займає 43 сторінки, додатки розміщено на 5 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У Вступі обґрунтовано вибір теми та актуальність дисертаційного дослідження, розкривається зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами, окреслюються мета, завдання, об'єкт, предмет, методи дослідження, наводиться наукова новизна отриманих результатів, їх практичне значення, апробація дисертаційної роботи, структура дисертації та загальна кількість публікацій.

Розділ 1 «Методологічні засади правового регулювання процесуальних відносин у трудовому праві України» складається із чотирьох підрозділів, присвячених дослідженню генези правового регулювання процесуальних відносин у трудовому праві України; аналізу стану дослідження проблеми правового регулювання процесуальних відносин у трудовому праві України; вивченню концептуальних підходів до розуміння сутності та ознак процесуальних правовідносин у трудовому праві України; з'ясуванню класифікації процесуальних правовідносин у трудовому праві України. У підрозділі 1.1 «Генеза правового регулювання процесуальних відносин у трудовому праві України» проведено вивчення історико-правових аспектів становлення та розвитку процесуальних відносин у трудовому праві України. За результатами вивчення існуючих наукових джерел, а також правових джерел, що у різні періоди історії нашої держави у тій чи іншій мірі стосувалися регулювання трудових відносин, виокремлені наступні етапи становлення та розвитку саме процесуальних відносин: 1) з часів заснування Київської Русі до початку 19 століття; 2) з 1861 по 1917 рік; 3) з 1918 по 1990 (радянська епоха, в межах якої виокремлено 3 періоди: 1918-1921 рр. – перший Кодекс законів про працю (далі КЗпП), 1922-1971 рр. – другий КЗпП, 1971-1990 рр. – третій КЗпП); 4) з 1991 року по теперішній час.

Охарактеризовано загальні та специфічні суспільно-політичні умови, нормативно-правові та організаційні засади, що супроводжували формування процесуальних відносин у вітчизняному трудовому праві на кожному із зазначених етапів. Підкреслено, що, незважаючи на те, що правове регулювання процесуальних правовідносин у трудовому праві пройшло тривалий шлях свого становлення і розвитку, втім говорити про те, що їх нормативно-правове підґрунтя на сьогоднішній день сформовано остаточно, ще зарано.

У підрозділі 1.2 *«Стан дослідження проблеми правового регулювання процесуальних відносин у трудовому праві України»* зазначається, що хоча правові підвалини процесуальних відносин у трудовому праві сформувалися досить давно, значний науковий інтерес до даної проблематики з'явився лише наприкінці двадцятого століття, коли вся світова спільнота визнала, що вирішення трудових спорів вимагає особливого підходу, який би враховував специфіку таких правовідносин. Підкреслюється, що незважаючи на зростання уваги з боку вітчизняних науковців до проблемних питань процесуальних відносин у трудовому праві, більшість із них розглядали такі питання досить поверхнево та фрагментарно, не вдаючись до комплексного та ґрунтованого аналізу.

З метою з'ясування внеску вітчизняних правників у розробку проблематики процесуальних відносин у трудовому праві, досліджено існуючі наукові праці з проблемних питань вирішення трудових конфліктів і спорів. Розглянуто зроблені дослідниками зауваження, висновки та пропозиції щодо вдосконалення науково-теоретичного та (або) законодавчого підґрунтя зазначених процесуальних відносин. Акцентовано увагу на тому, що значна частина сформульованих наукових висновків і рекомендацій, пропозицій є застарілими та не відповідають реаліям сьогодення. Запропоновано авторське визначення поняття «правове регулювання процесуальних відносин у трудовому праві України».

У підрозділі 1.3 *«Концептуальні підходи до розуміння сутності та ознак процесуальних правовідносин у трудовому праві України»* наголошено, що наразі існує нагальна необхідність удосконалення процесуальних правовідносин у трудовому праві. Однак для того, щоб якісно покращити даний інститут необхідно чітко визначитися із сутністю та ключовими ознаками даних правовідносин. У зв'язку із цим досліджені науково-теоретичні підходи щодо розуміння поняття, ознак та значення процесуальних правовідносин у трудовому праві України. Звернено увагу на сутнісний зміст та ключові ознаки понять: «правовідносини» та «процесуальні правовідносини». З'ясовано

сутність, властивості та особливості співвідношення категорій «трудовий спір» та «трудовий конфлікт».

За результатами вивчення доктринальних джерел, а також враховуючи положення чинного законодавства, запропоновано під процесуальними правовідносинами у трудовому праві України розуміти специфічні правовідносини, які регулюються нормами трудового права, та які утворюються і реалізуються у разі виникнення розбіжностей між працівником та роботодавцем, вирішення яких потребує залучення третьої сторони (це можуть бути зокрема: Комісії з трудових спорів, трудові арбітражі, та інші органи, які відповідно до норм чинного законодавства наділені повноваженнями щодо вирішення трудових спорів). Зокрема до переліку функцій даних правовідносин належать: організаційна, гарантійна, правоохоронна, правозахисна, правовідновлювальна тощо. Охарактеризовано зміст та значення даних функцій.

Встановлено, що основними ознаками процесуальних правовідносин у трудовому праві України є те, що вони: виникають на підставі норм трудового права, які в свою чергу впливають на відносини, пов'язані із індивідуальними та колективними трудовими спорами; на відміну від більшості інших процесуальних правовідносин одним із їх суб'єктів не є суд; виникають лише у тому випадку, якщо працівником було підписано трудовий договір; мають загальний об'єкт, а саме трудовий спір; юридично визначають взаємні права та обов'язки суб'єктів правовідносин; забезпечуються заходами правового впливу.

У підрозділі 1.4 «Класифікація процесуальних правовідносин у трудовому праві України» з'ясовано сутнісний зміст та роль класифікації як інструменту дослідження. Зазначається, що класифікація процесуальних правовідносин сприяє більш глибокому та всебічному розумінню їх правової сутності. У зв'язку із цим, досліджено доктринальні підходи до класифікації правовідносин, як в цілому, так і у розрізі окремих правових галузей. На підставі проведеного дослідження сформульоване власне бачення класифікації процесуальних правовідносин у трудовому праві України. Запропоновано в якості критеріїв (класифікаційних ознак) даної класифікації використовувати: по-перше, характер трудового спору (індивідуальний та колективний); по-друге, характер суб'єкта, що вирішує трудовий спір (комісія з трудових спорів, трудовий арбітраж, примирні комісії); по-третє, цілі вирішення трудового спору (правовідновлюючі; каральні; компенсаційні); по-четверте, характер правовідносин (регулятивні, охоронні); по-п'яте, структура змісту

правовідносини (прості та складні). Висвітлено зміст класифікації процесуальних правовідносин у трудовому праві України за кожним із зазначених критеріїв.

Розділ 2 «Сучасний стан правового регулювання процесуальних відносин у трудовому праві України» складається із чотирьох підрозділів, які присвячені вивченню принципів правового регулювання процесуальних відносин у трудовому праві України; з'ясуванню місця міжнародних договорів у системі правового регулювання процесуальних відносин у трудовому праві України; дослідженню законодавчого забезпечення правового регулювання процесуальних відносин у трудовому праві України; встановленню сутності і значення підзаконного нормативно-правового регулювання процесуальних відносин у трудовому праві України.

У підрозділі 2.1 «Принципи правового регулювання процесуальних відносин у трудовому праві України» з'ясовано наукові підходи до розуміння сутнісного змісту та значення правового регулювання. Приділено увагу співвідношенню правового регулювання із правовим впливом. Підкреслюється, що надзвичайно важливим елементом правового регулювання є принципи, на яких воно ґрунтується, з огляду на які здійснюється. У зв'язку із цим встановлено сутність та зміст категорій «принцип» та «принцип права». На підставі вивчення наукових підходів до тлумачення даних понять та розуміння кола їх основних ознак, сформульоване власне визначення поняття «принципів правового регулювання процесуальних правовідносин у трудовому праві України», під яким запропоновано розуміти вихідні засади (ідеї), які лежать в основі законодавчого визначення найсуттєвіших аспектів реалізації процесуальних правовідносин в трудовому праві.

Досліджено наукові позиції щодо класифікації принципів правового регулювання. Звідси увесь обсяг основних принципів правового регулювання процесуальних відносин у трудовому праві України розподілено на дві загальні групи: загальноправові (верховенство права, законність, пріоритет дотримання прав та свобод людини і громадянина, рівність, демократизму, гласність та відповідальність); міжгалузеві (змагальність сторін, забезпечення справедливості вирішення спору, забезпечення незалежності органу, що уповноважений вирішувати трудовий спір); спеціальні (презумпція правоти працівника, забезпечення активної участі суб'єктів трудового спору у його вирішенні). На підставі аналізу доктринальних джерел, а також положень чинного законодавства розкрито сутінний зміст даних

принципів та охарактеризовано їх значення у правовому регулюванні процесуальних відносин у трудовому праві України».

У підрозділі 2.2 «Місце міжнародних договорів у системі правового регулювання процесуальних відносин у трудовому праві України» розглянуто зміст та основні ознаки понять «норма права» та «нормативно-правовий акт», задля чого проаналізовані відповідні словникові та доктринальні джерела. Підкреслюється, що особливе місце у системі законодавства України займають міжнародні договори, що містять відповідні норми міжнародно-правового характеру. Досліджено наукові підходи до розуміння сутності і характерних властивостей категорії «міжнародний договір».

Коло основних міжнародних договорів у системі правового регулювання процесуальних правовідносин у трудовому праві України розподілено на дві загальні групи: 1) до першої групи віднесено міжнародні документи, які визначають загальні права людини у сфері праці, порушення яких є найбільш загальними підставами для виникнення процесуальних правовідносин у трудовому праві; 2) до другої групи віднесено акти, в яких містяться окремі норми, що прямо чи опосередковано спрямовані безпосередньо на врегулювання процесуальних правовідносин в трудовому праві. На підставі аналізу відповідних джерел міжнародного права, висвітлено зміст та значення нормативно-правових актів, що належать до кожної із зазначених груп. Зокрема приділено увагу положенням таких міжнародних правових документів як: Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (1950 р.); Хартія основних прав Європейського Союзу (2000 р.); Конвенції МОП: Про адміністрацію праці: роль, функції та організація (1978 р.), Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів (1949 р.), Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію (1948 р.), Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять (1958 р.), Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця (1982 р.), Про сприяння колективним переговорам (1981 р.) та ін. Наголошено, що особлива роль цих та інших нормативно-правових актів міжнародного характеру обумовлена тим, що у них знаходить своє відображення весь позитивний досвід провідних країн світу у досліджуваній сфері. Крім того дані документи забезпечують певну єдність підходу до правового врегулювання як трудових, так і процесуальних правовідносин у трудовому праві не лише України, а й більшості країн Європи.

У підрозділі 2.3 «Законодавче забезпечення правового регулювання процесуальних відносин у трудовому праві України» досліджено сутнісний зміст понять «закон» та «законодавство», у

з'язку із чим проаналізовано відповідні доктринальні та законодавчі джерела. Керуючись таким критерієм як юридична сила нормативно-правового акту, виокремлено та охарактеризовано зміст і значення для врегулювання процесуальних відносин у трудовому праві України наступних нормативно-правових актів: Конституція України; Кодекс законів про працю України; Закони України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 1998 р., «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 1999 р., «Про охорону праці» від 1992 р., «Про оплату праці» від 1995 р. Підкреслюється, що більшість із цих правових актів стосуються врегулювання зазначених правовідносин не прямим, а опосередкованим чином. Йдеться про те, що вони містять положення, які визначають права суб'єктів трудових правовідносин, порушення яких може стати підставою для виникнення трудового спору і як результат – процесуальних правовідносин.

Акцентовано увагу на певних проблемах і недоліках вказаних нормативних правових актів. Зокрема зазначається, що законодавче регулювання процесуальних правовідносин носить досить фрагментарний характер і не забезпечує належного нормативно-правового визначення і впорядкування цілого ряду їх важливих аспектів.

У підрозділі 2.4 «Сутність і значення підзаконного нормативно-правового регулювання процесуальних відносин у трудовому праві України» досліджено наукові підходи до тлумачення сутнісного змісту та основних ознак підзаконних нормативно-правових актів. З метою з'ясування місця та призначення даних нормативно-правових актів у системі законодавства України, виокремлено та охарактеризовано їх завдання та функції. Зазначається, що до функцій підзаконних нормативно-правових актів як і законів, також належить регулювання суспільних відносин, зокрема тих, що виникають та реалізуються у ході вирішення трудових спорів, тобто мають процесуальний характер. Однак, підзаконні акти здійснюють дане регулювання не стільки шляхом встановлення нових правил поведінки, скільки через забезпечення належної реалізації тих, що закріплені у законах. Тобто підзаконна нормотворчість має на меті розвивати, уточнювати та конкретизувати положення законів.

Задля більш детального з'ясування значення підзаконного нормативно-правового регулювання у вирішенні питання правового врегулювання процесуальних відносин у трудовому праві України проаналізовано положення відповідних Указів Президента України (наприклад «Про утворення Національної служби посередництва і

примирення» від 1998 р.), наказів Національної служби посередництва і примирення (НСПП) (наприклад, «Положення про порядок проведення примирних процедур по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів)» від 2001 р., «Про затвердження Положення про трудовий арбітраж» від 2008 р. та ін.). Окрема увага приділена локальним нормативно-правовим актам, як засобам регулювання досліджуваних правовідносин.

На підставі проведеного дослідження висловлено власну думку щодо значення та стану підзаконного нормативно-правового регулювання процесуальних відносин у трудовому праві України.

Розділ 3 «Структура процесуальних правовідносин у трудовому праві України» складається із п'яти підрозділів, які присвячені дослідженню особливостей структурної побудови процесуальних правовідносин у трудовому праві; аналізу сутності і класифікації суб'єктів процесуальних правовідносин у трудовому праві України; вивченню поняття та особливостей об'єкту процесуальних правовідносин у трудовому праві; встановленню змісту процесуальних правовідносин у трудовому праві України; дослідженню юридичного факту, як підстави виникнення, зміни та припинення процесуальних правовідносин у трудовому праві України.

У підрозділі 3.1 «*Особливості структурної побудови процесуальних правовідносин у трудовому праві*» досліджено поняття структури та системи, встановлено їх співвідношення. Проаналізовано наукові підходи та позиції щодо будови правовідносин, зокрема процесуального характеру. На підставі проведеного аналізу виокремлено та охарактеризовано особливості структурної побудови процесуальних правовідносин у трудовому праві. Зазначається, що залежно від характеру та змісту трудового спору він може вирішуватися різними юрисдикційними органами (КТС; суд; примирна комісія; трудовий арбітраж). Акцентовано увагу на тому, що вирішення трудового конфлікту, спору у позасудовому порядку здійснюється юрисдикційним органом (комісія по трудових спрах, примирна комісія, трудовий арбітраж), який формується за участю сторін конфлікту, спору, що не властиво іншим правовим галузям. Підкреслюється, що сторонами досліджуваних процесуальних правовідносин завжди є роботодавець та найманий працівник або трудовий колектив, тобто суб'єкти, які перебувають (перебували) у трудових правовідносинах. Тобто наявність матеріальних трудових відносин між сторонами процесуальних правовідносин у трудовому праві є необхідною передумовою виникнення останніх. Зауважується, що процесуальні відносини у трудовому праві вирівнюють юридичне

становище сторін трудового спору, конфлікту. Адже у звичайних трудових відносинах найманий працівник перебуває у підпорядкованому становищі по відношенню до роботодавця, який є уповноваженою стороною, що здійснює управління трудовим процесом та реалізує правозастосовну діяльність по відношенню до найманих працівників.

У підрозділі 3.2 «Сутність і класифікація суб'єктів процесуальних правовідносин у трудовому праві України» з'ясовано сутнісний зміст понять «суб'єкт» та «суб'єкт права». Приділена увага співвідношенню категорій «суб'єкт права» та «суб'єкт правовідносин». Досліджено наукові підходи до розуміння сутності суб'єктів трудових матеріальних та процесуальних правовідносин. Встановлено, що суб'єктами процесуальних правовідносин у трудовому праві України є коло суб'єктів права, за якими чинним законодавством визнано суб'єктивні права та юридичні обов'язки щодо участі у справах із вирішення трудових конфліктів, спорів, незалежно від ролі цих суб'єктів у даному процесі.

Проаналізовано доктринальні джерела на предмет визначення підходів до класифікації суб'єктів права і правовідносин. Підкреслюється, що суб'єктний склад процесуальних відносин у трудовому праві в значній мірі наслідують суб'єктний склад матеріальних трудових відносин, втім не тотожний йому, що обумовлене процесуальним характером перших. Зокрема йдеться про те, що такі суб'єкти як: свідки, експерти, процесуальні представники трудовому матеріальному праву і трудовим правовідносинам не притаманні.

На підставі проаналізованих науково-теоретичних позицій, а також положень чинного законодавства, визначені наступні критерії для класифікації суб'єктів процесуальних правовідносин у трудовому праві України: 1) кількісний склад (індивідуальні та колективні суб'єкти). Підкреслюється, що трудовий колектив є специфічним суб'єктом процесуальних відносин у трудовому праві, що обумовлено, перш за все, єдністю мети його членів, в силу чого вони виступають у зазначених правовідносинах як єдине ціле, як єдина сила, що протистоїть іншій стороні конфлікту, спору і відповідно зазначених процесуальних правовідносин. Звернено увагу на необхідність розмежування участі у справі колективного суб'єкта від процесуальної співучасті; 2) роль суб'єктів у процесуальних правовідносинах у трудовому праві (головні та другорядні (допоміжні)). Зауважується на проблематиці визначення поняття «роботодавець». Наголошено, на помилковості визначення в якості сторони процесуальних відносин у

трудоному праві адміністрації підприємства, установи, організації. Оскільки найманий працівник перебуває (перебував чи має намір вступити) у трудових відносинах не з адміністрацією, а з юридичною особою, волю якої виражає перша (тобто адміністрація). Приділено увагу проблемним аспектам правового становища процесуальних представників як учасників процесуальних відносин у трудовому праві.

У підрозділі 3.3 «Поняття та особливості об'єкту процесуальних правовідносин у трудовому праві» досліджено сутнісний зміст поняття «об'єкт», з'ясовано його співвідношення із поняттям «предмет». Проаналізовано доктринальні підходи до розуміння сутності та кола об'єктів права і правовідносин. З'ясовано дослідницькі точки зору та позиції з приводу того, що складає зміст об'єкту процесуальних правовідносин, в тому числі у трудовому праві. За результатами вивчення науково-теоретичного матеріалу встановлено, що на сьогодні склалися такі основні підходи до розуміння об'єкта процесуальних відносин у трудовому праві:

1) процесуальні дії учасників трудового спору; 2) правоохоронне правовідношення; 3) результати процесуальних дій. Розкрито зміст кожного із підходів, звернено увагу на їх проблемні моменти. Зокрема заперечується можливість визнання процесуальних дій в якості об'єкту цих правовідносин, оскільки вони, швидше, виступають засобом реалізації прав і обов'язків учасників процесу, аніж тим, заради чого виникають процесуальні правовідносини у трудовому спорі, до чого прагнуть їх учасники. Обґрунтовується доцільність визнання в якості об'єкту досліджуваних правовідносин результатів процесуальних дій. Адже процесуальні правовідносини уособлюють рух – послідовну зміну етапів, стадій процесу вирішення спору. Як

початок, так і завершення процесу в цілому та кожного з його етапів пов'язане із певними результатами процесуальних дій суб'єктів права. Вступаючи у досліджувані процесуальні відносини, суб'єкти вчиняють відповідні процесуальні дії, взаємодіють між собою, забезпечуючи виконання кожним етапом процесу свого функціонального призначення та досягнення відповідного процесуального результату, що є підставою для переходу до іншого етапу або завершення процесу.

У підрозділі 3.4 «Зміст процесуальних правовідносин у трудовому праві України» проаналізовані наявні у науковій та навчальній літературі точки зору і підходи щодо розуміння змісту правовідносин взагалі, та процесуальних зокрема. Окрема увага приділена проблематиці процесуальних дій як елементу змісту процесуальних відносин. Спираючись на проведене дослідження,

запропоновано до складових змісту процесуальних правовідносин у сфері трудового права відносити права та обов'язки учасників процесу, а також процесуальні дії, через які зазначені права та обов'язки реалізуються. Тобто процесуальні дії – це фактична форма юридичного змісту, в якості якого виступають суб'єктивні юридичні права та обов'язки. Підкреслюється, що специфікою змісту процесуальних відносин саме у трудовому праві є те, що він регламентується не тільки нормами законів, що приймаються у централізованому порядку, але положеннями підзаконних нормативно-правових актів, в тому числі тих, що приймаються на локальному рівні. У той час як інші процесуальні відносини регламентуються кодифікованими законами: Кримінальний процесуальний кодекс України; Цивільний процесуальний кодекс України; Господарський процесуальний кодекс України; Кодекс адміністративного судочинства.

На підставі аналізу доктринальних та законодавчих джерел з'ясовна сутність суб'єктивних прав та юридичних обов'язків учасників процесуальних відносин у трудовому праві. Виокремлено коло та охарактеризовано зміст основних прав і обов'язків учасників даних правовідносин. Висловлено власну думку щодо стану і проблем їх законодавчого врегулювання. Зокрема акцентовано увагу на тому, що наразі немає чіткої та змістовної законодавчої регламентації процесуально-правового статусу як сторін спору та юрисдикційного органу, що його розглядає, так й інших учасників даного процесу, що з тих чи інших обставин, підстав обов'язково залучаються (наприклад, представник недієздатної особи) чи можуть бути залучені до нього.

У підрозділі 3.5 *«Юридичний факт, як підстава виникнення, зміни та припинення процесуальних правовідносин у трудовому праві України»* на підставі аналізу відповідних наукових позицій та підходів з'ясовано сутнісний зміст понять «факт». Встановлено, що факт – це аспект об'єктивної дійсності, даність, яка реально існує у вигляді певного явища чи події. Тобто факт – це те, що протистойть уявному, нереальному. Досліджено доктринальні підходи до розуміння сутності та значення юридичного факту. Окрема увага приділена науковому обґрунтуванню проблематики юридичних фактів у контексті теорії трудового права. Встановлено, що юридичний факт являє собою певну життєву обставину (чи їх комплекс), з існуванням, настанням яких чинне законодавство пов'язує певні юридичні наслідки. Саме у цьому і полягає ключова особливість і відмінність факту як юридичної категорії – для права важливою є не лише фактична наявність чи відсутність певних життєвих обставин, а їх визнання правом як

юридично значущих, тобто таких, що тягнуть за собою ті чи інші юридичні наслідки. Норма права переводить фактологічне підґрунтя правовідносин у сферу права. Тільки юридичні факти можуть слугувати підставою для виникнення правовідносин, адже самі по собі норми не здатні спричинити, викликати суспільні відносини, вони розраховані на регулювання вже існуючих соціальних взаємин між суб'єктами з метою їх спрямування у русло законності. Звідси юридичний факт як підстава виникнення процесуальних відносин – це конкретні життєві обставини, із настанням яких чинне законодавство пов'язує виникнення, зміну та припинення процесуальних відносин, що супроводжують вирішення трудового спору. Акцентовано увагу на необхідності розмежування юридичних фактів, передумови та умов виникнення, зміни і припинення правовідносин, зокрема зазначеного процесуального характеру.

Проведено вивчення запропонованих науковцями підходів до видової класифікації юридичних фактів. Обґрунтовано, що лише юридичний факт-дія є єдиною підставою для виникнення, зміни та припинення процесуальних відносин у трудовому праві. При цьому підставами є не будь-які дії, а лише ті, з якими закон пов'язує відповідні наслідки для юридичного процесу і процесуальних відносин щодо вирішення трудових спорів.

Розділ 4 «Напрямки вдосконалення правового регулювання процесуальних відносин у трудовому праві України» складається із чотирьох підрозділів, які присвячені визначенню шляхів вдосконалення трудового законодавства в аспекті здійснення ним правового регулювання процесуальних відносин; дослідженню можливих кроків щодо вдосконалення окремих процесуальних правовідносин у трудовому праві України; вивченню зарубіжного досвіду правового регулювання трудових процесуальних відносин і з'ясуванню можливості його використання в Україні; аналізу проблем виділення трудового процесуального права в окрему галузь права.

У підрозділі 4.1 «Шляхи вдосконалення трудового законодавства в аспекті здійснення ним правового регулювання процесуальних відносин» зазначається, що чинне трудове законодавство має цілу низку проблем, незважаючи на численні зміни, що були внесені до нього протягом років незалежності України. Акцентовано увагу, що на застарілості українського законодавства про працю та не відповідності його змісту реально існуючому стану суспільних відносин у сфері використання найманої праці наголошувала та продовжує наголошувати сьогодні ціла низка дослідників. Досліджено наукові думки щодо проблем і перспектив

національного трудового законодавства, як в цілому, так і тієї його частини, що регламентує процесуальні правовідносини. Аналіз наукових праць, а також практики захисту трудових прав як окремих найманих працівників, так і їх колективів більш ніж яскраво свідчать про те, що організаційно-правовий механізм захисту трудових і тісно пов'язаних із ними прав, врегулювання трудових конфліктів і вирішення трудових спорів потребує суттєвого вдосконалення. Доведено, що однією із ключових проблем у даній сфері є відсутність змістовної та чіткої законодавчої регламентації процесуальних правових відносин щодо вирішення трудових спорів.

З метою вдосконалення трудового законодавства в аспекті здійснення ним правового регулювання процесуальних правовідносин обґрунтовується необхідність та доцільність вжиття наступних кроків: по-перше, розроблення і затвердження комплексної концепції розвитку національного трудового законодавства; по-друге проведення нової систематизації, а саме кодифікації, трудового законодавства; по-третє, запозичення міжнародного досвіду та імплементація у національне трудове законодавство провідних міжнародних норм і стандартів. Охарактеризовано зміст та значення вказаних кроків для забезпечення якісного вдосконалення і розвитку трудового законодавства в аспекті здійснення ним правового регулювання процесуальних правовідносин.

У підрозділі 4.2 «Вдосконалення процесуальних правовідносин у трудовому праві України» наголошено, що якісне вдосконалення правового регулювання процесуальних відносин у сфері трудового права має передбачати не лише визначення загальних шляхів (напрямків) проведення вдосконалень і перетворень, але й виокремлення конкретних проблем (прогалин, недоліків) у врегулюванні окремих видів процесуальних відносин та визначення можливих кроків щодо їх усунення.

Акцентовано увагу на необхідності чіткого законодавчого визначення кола основних принципів протікання процесуальних правовідносин у трудовому праві України. Зокрема до кола таких вимог (принципів) слід віднести: рівність та змагальність сторін трудового спору; гласність та відкритість процесу; об'єктивність та всебічність розгляду справи; неупередженість юрисдикційного органу; розумність строків розгляду справи; обов'язковість процесуальних рішень юрисдикційного органу; оскаржуваність рішень по справі.

З метою вдосконалення окремих процесуальних правовідносин у трудовому праві України пропонується: по-перше, змінити підхід до визначення сторін трудового спору, а саме закріпити, що ними є

найманий працівник та роботодавець; по-друге, встановити конкретні вимоги до заяви найманого працівника до КТС; по-третє, закріпити у законодавстві, що справа розглядається за обов'язкової присутності найманого працівника. Розгляд спору за відсутності найманого працівника допускається, якщо від нього надійшла заява про розгляд справи без його участі, або ж якщо його інтереси представляє інша, уповноважена на це належним чином, особа; по-четверте, передбачити у законі випадки обов'язкового представництва інтересів найманого працівника; по-п'яте, детально урегулювати права та обов'язки сторін спору, а також інших учасників процесу (зокрема свідків, експертів, спеціалістів); по-шосте, передбачити у законі право КТС продовжувати в разі необхідності строк розгляду справи до 20 днів. Розкрито зміст запропонованих кроків і удосконалень та обгрунтовано доцільність їх запровадження.

У підрозділі 4.3 *«Зарубіжний досвід правового регулювання трудових процесуальних відносин і можливості його використання в Україні»* наголошено, що вивчення зарубіжного досвіду регулювання трудових процесуальних відносин є необхідним кроком на шляху вдосконалення вітчизняного законодавства у цій сфері, оскільки національні здобутки у даному питанні неоднозначні та недостатні для запровадження якісних змін і перетворень. У зв'язку із цим досліджено організаційно-правові засади вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів у таких країнах як: США та Великобританії. Визначені основні характерні властивості організаційно-правового механізму вирішення трудових спорів у представлених країнах англосаксонської правової системи, як то: індивідуальні трудові спори розглядаються переважно у судовому порядку, втім рішення неурядового арбітра по справі, якщо він займався її вирішенням, є таким же обов'язковим для виконання як і рішення суду; для розв'язання колективних трудових спорів першочерговою є саме позасудова форма вирішення трудового спору, розв'язання якого може відбуватися як за посередництвом спеціальних державних органів, так і неурядових посередників; участь держави при вирішенні колективних трудових спорів застосовується, як правило, як крайня міра; спеціалізовані судові органи із вирішення трудових спорів не являються судами у буквальному розумінні, а є адміністративними чи такими, що формуються за участі держави, колективними органами, уповноваженими на здійснення певних судових функцій і повноважень у сфері праці та ін.

Проаналізовано досвід вирішення трудових спорів у провідних країнах Європи, а саме: Франції та Німеччині. Виокремленні ключові

моменти, що характеризують процес вирішення трудових спорів у даних зарубіжних державах.

За результатами проведеного дослідження встановлено, що навіть у провідних країнах світу, таких, що досягли найвищих результатів у розбудові інститутів демократії, правової держави та громадянського суспільства, не запроваджено в якості самостійної правової галузі трудове процесуальне право. Однак аналіз механізму вирішення у них трудових спорів яскраво свідчить про те, що вони досягли чималих результатів у даній сфері. Визначені деякі аспекти зарубіжного досвіду в частині врегулювання процесу вирішення трудових спорів, що є важливим для врахування на шляху вдосконалення вітчизняного процесуального трудового законодавства і відповідних правовідносин, а саме: створення спеціалізованих трудових судів; забезпечення судової форми вирішення не лише для індивідуальних, але й колективних трудових спорів; чітке визначення процесуального статусу сторін спору, а також їх представників та ін.

У підрозділі 4.4 «Проблеми виділення трудового процесуального права в окрему галузь права» досліджено наукові підходи до розуміння сутності, ознак галузі права та її місця у системі права. Проаналізовано сутнісний зміст, призначення та коло методів правового регулювання. Проведено вивчення доктринальних підходів до співвідношення матеріального та процесуального права. Встановлено, що процесуальне право існує, перш за все, для забезпечення реалізації правоохоронних матеріальних норм і правовідносин, для впорядкування та супроводження юрисдикційної діяльності. Зауважується, що досить часто науковці ведуть мову про нормотворчій, трудовий, правореалізаційний та інші процеси, які також мають правовий бік, втім у суто юридичному розумінні процес асоціюється із діяльністю юрисдикційних органів, і в першу чергу - судових.

Проведено вивчення думок і точок зору вітчизняних теоретиків трудового права щодо необхідності та доцільності виокремлення трудового процесуального права в окрему, самостійну правову галузь. Зазначається, що формування галузі процесуального трудового права обґрунтовуються необхідністю зміцнення стану законності у сфері використання найманої праці, потребою зміцнення гарантій прав, свобод і законних інтересів найманих працівників, що вимагає проведення вдосконалення організаційно-правових механізмів захисту цих прав. Один із ключових структурних блоків даних механізмів є процедурно-процесуальні норми, які забезпечують динаміку, рух їх матеріально-правової основи. У той же час, наголошено на ряді

проблемних аспектів, що наразі ускладнюють забезпечення автономії галузі трудового процесуального права, як то: відсутність чітко сформованої концепції розвитку трудового процесуального права; велика кількість норм, які регулюють трудові процесуальні відносини.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукової проблеми – розкрити сутність і структуру процесуальних правовідносин у трудовому праві України та запропонувати відповідну концепцію розвитку теоретичної конструкції процесуальних правовідносин у трудовому праві. У результаті наукового дослідження сформульовано відповідні пропозиції та рекомендації, направлені на досягнення поставленої мети. Основні з них такі.

1. Виокремлено наступні етапи історичного розвитку процесуальних правовідносин у трудовому праві:

- перший етап (який почався із заснування Київської Русі до початку 19 століття). У цей час можна констатувати фактичну відсутність трудових процесуальних правовідносин. Більшість трудових спорів вирішувались самими роботодавцями, а у рідких випадках - у судах у порядку цивільного судочинства;

- другий етап (з 1861 по 1917 рік). З'являються перші недержавні органи, які були покликані врегульовувати та вирішувати трудові спори (конфлікти). Однак перелік прав та обов'язків цих органів був сильно обмеженим;

- третій етап (період існування СРСР), який запропоновано поділити на наступні підперіоди:

1) 1918–1921 рр. Приймається перший Кодекс законів про працю, в якому хоча і поверхнево визначаються процедурні аспекти вирішення трудових спорів розцінково-конфліктними комісіями.

2) 1922–1971 рр. Прийнято другий КЗпП, який містив чимало прогресивних норм, в тому числі і ті, що стосувались вирішення трудових спорів. Створюються перші комісії з трудових спорів, приймаються положення, спрямовані на врегулювання діяльності вказаного органу.

3) 1971–1990 рр. Прийнято КЗпП, який діє в Україні і по теперішній час. Приділяється велика увага діяльності комісій з трудових спорів. Закріплюється обов'язковість вирішення спорів за допомогою вказаного органу.

- четвертий етап – з 1991 року по теперішній час. Відбувається активний розвиток процесуальних правовідносин у трудовому праві України. Ведеться активна дискусія щодо необхідності створення спеціалізованих трудових судів.

2. Встановлено, що більшість наукових праць, в яких приділялась увага процесуальним правовідносинам у трудовому праві, містять в собі положення, які є застарілими та не відповідають реаліям сьогодення. В науковій літературі на сьогодні відчутним є дефіцит праць, присвячених не лише теоретичному осмисленню існуючих проблем процесуальних правовідносин у трудовому праві, а й вирішенню проблемних питань, пов'язаних із недосконалістю законодавства у цій сфері.

3. Запропоновано власне визначення процесуальних правовідносин у трудовому праві України, під яким необхідно розуміти специфічні відносини, що регулюються нормами трудового права, та які утворюються у разі виникнення розбіжностей між працівником і роботодавцем, вирішення яких потребує залучення третьої сторони, зокрема: комісії з трудових спорів, трудового арбітражу й інших органів, які, відповідно до норм чинного законодавства, наділені повноваженнями щодо вирішення трудових спорів.

4. Доведено, що класифікація процесуальних правовідносин у трудовому праві України має важливе теоретичне та практичне значення. Вона дає можливість більш глибоко та всебічно зрозуміти їх правову сутність, розробити і застосувати необхідні методи аналізу, тощо. Запропоновано класифікувати процесуальні правовідносини у трудовому праві наступним чином: 1) залежно від виду трудового спору: (а) щодо вирішення індивідуальних трудових спорів; (б) щодо вирішення колективного трудового спору; 2) в залежності від цілей вирішення трудового спору: (а) правовідновлюючі; (б) каральні; (в) компенсаційні; 3) залежно від мети, функцій і завдань процесуальних правовідносин: (а) регулятивні (правовстановлюючі); (б) охоронні; 4) з урахуванням структури змісту правовідносини можуть бути поділені на: (а) прості та (б) складні.

5. Зроблено висновок, що в юридичній літературі не існує єдиного підходу до визначення конкретних принципів правового регулювання процесуальних відносин у трудовому праві. А відтак, в основу класифікації таких засад покладено найбільш традиційний підхід, який передбачає поділ принципів на: 1) загальноправові принципи (верховенство права, законність, пріоритет дотримання прав та свобод людини і громадянина, рівність, демократизм, гласність,

юридична відповідальність); 2) міжгалузеві принципи (змагальність сторін, забезпечення оперативності, доцільність, забезпечення справедливості вирішення спору, забезпечення незалежності органу, що уповноважений вирішувати трудовий спір); 3) спеціальні.

До спеціальних принципів правового регулювання процесуальних відносин у трудовому праві було віднесено: 1) принцип презумпції правоти працівника; 2) принцип забезпечення активної участі суб'єктів трудового спору у його вирішенні. Зміст першого принципу полягає у тому, що працівник апріорі є правим до тих пір, доки роботодавцем не буде доведено зворотного факту. Наголошено, що зазначена засада не суперечить принципу рівності сторін трудового спору, адже вона не позбавляє працівника обов'язку доказувати свою правоту при вирішенні спору. Що ж стосується другого принципу, то він передбачає створення таких умов, за яких обидві сторони трудового спору повинні бути зацікавлені в оперативному та швидкому вирішенні спору.

6. Акцентовано увагу, що міжнародні договори посідають виключно важливе місце у системі правового регулювання процесуальних відносин у трудовому праві України. Їх особлива роль пояснюється тим, що: по-перше, в них знаходить своє відображення позитивний досвід провідних країн світу у досліджуваній царині; по-друге, є своєрідним базисом, оскільки в них закладено основу правового регулювання як трудових, так і процесуальних відносин у трудовому праві не лише України, а й більшості країн Європи та світу; по-третє, виступають підґрунтям для здійснення міжнародного співробітництва у сфері праці, з метою подальшого удосконалення галузі трудового права.

7. Встановлено, що на сьогодні законодавче регулювання процесуальних відносин носить фрагментарний характер, а у чинних нормативно-правових актах існує низка прогалин, вирішення яких має важливе теоретичне та практичне значення з точки зору забезпечення ефективного правового регулювання вказаних правовідносин. Крім того, підтримано точку зору багатьох сучасних науковців, які наголошують на тому, що нині постала нагальна необхідність у прийнятті двох основних нормативно-правових актів у галузі трудового права, а саме: Трудового Кодексу та Процесуального Трудового Кодексу України.

8. Наголошено, що підзаконні нормативно-правові акти займають важливе місце у нормативно-правовому регулюванні процесуальних відносин у трудовому праві України. Це пояснюється декількома факторами: по-перше, вони покликані уточнити та

роз'яснити положення нормативно-правових актів, що мають вищу юридичну силу; по-друге, дозволяють більш детально врегулювати відповідні відносини. Відзначено, що на підзаконному рівні нормативно-правового регулювання найбільш детально регулюються відносини, що виникають в процесі вирішення колективних трудових спорів. Констатовано, що на зазначеному рівні має місце дефіцит правових актів, спрямованих на врегулювання процесуальних відносин, що виникають з приводу вирішення індивідуальних трудових спорів.

9. Відзначено, що характерною особливістю процесуальних правовідносин у трудовому праві є те, що чинне законодавство не забороняє їх учасникам визначати додаткові вимоги щодо порядку вирішення трудових конфліктів. Звісно можливості сторін у даному випадку не настільки просторі і обмежуються законом, втім такий підхід дозволяє сторонам більш гнучко підійти до врегулювання наявних між ними розбіжностей, протиріч, а також усунути, недоліки і прогалини, якщо такі є, у централізованому законодавстві. Найбільш яскраво дана специфіка врегулювання процесуальних відносин у трудовому праві проявляється при вирішенні колективних трудових конфліктів, де питанню взаємного погодження приділяється особлива увага.

10. Суб'єктів процесуальних відносин у трудовому праві запропоновано поділити на індивідуальних і колективних. Індивідуальними суб'єктами є тільки фізичні особи (громадяни, особи без громадянства, іноземці), які згідно із чинним законодавством приймають чи можуть приймати участь у вирішенні трудових конфліктів, спорів, і відповідно є (можуть бути) учасниками зазначених процесуальних відносин у трудовому праві. До індивідуальних суб'єктів процесуальних відносин у трудовому праві віднесено: а) працівника (при цьому суб'єктом даних правовідносин може бути як дійсний працівник, тобто який на момент вирішення індивідуального трудового спору перебуває у трудових відносинах із роботодавцем, так і колишній або потенційний, якщо предметом спору є законність припинення трудових відносин або відмова в їх укладанні); б) роботодавця, якщо в його якості виступає фізична особа-підприємець; в) фізичні особи, що на законних підставах представляють інтереси сторін у спорі, конфлікті; г) експерта; ґ) свідка; д) посадову особу органів держави, місцевого самоврядування, що залучається до вирішення трудового конфлікту, спору як незалежний посередник.

В свою чергу, колективними суб'єктами процесуальних відносин у трудовому праві є юрисдикційні органи, що вирішують індивідуальні або колективні конфлікти, спори, а саме: а) КТС; б) суд; в) примирна комісія; г) трудовий арбітраж. Підкреслено, що ці органи, окрім суду, так само як і трудовий колектив, не мають статусу юридичної особи, що, в чергове, підкреслює доцільність ведення мови у контексті трудового процесуального права саме про колективних суб'єктів, а не юридичних осіб.

11. Обґрунтовано, що об'єкт процесуальних правовідносин у сфері трудового права, на відміну від матеріальних правовідносин, пов'язаний не із отриманням якогось блага (матеріального чи нематеріального), а з досягненням певного результату, що має забезпечити отримання відповідного блага, зокрема відновлення правової законності у сфері трудових відносин, притягнення винних у її порушенні осіб до відповідальності, відшкодування завданої шкоди.

12. Доведено, що специфікою змісту процесуальних правовідносин саме у трудовому праві є те, що він регламентується не тільки нормами законів, що приймаються у централізованому порядку, але положеннями підзаконних нормативно-правових актів, в тому числі тих, що приймаються на локальному рівні.

Окремими складовими змісту процесуальних правовідносин у трудовому праві є: а) суб'єктивне право (суб'єктивні права як елемент змісту являють собою встановлені у чинному законодавстві можливі варіанти поведінки учасників трудового спору під час його вирішення (розв'язання)); б) юридичний обов'язок (обов'язок – це своєрідна відповідь на правомірні домагання носія суб'єктивного права. За відсутності обов'язку і, відповідно, зобов'язаної особи правовідносини не існують як такі, адже юридичний зв'язок, яким вони є за своєю суттю, виникає тільки тоді, коли уповноважений особі протистоїть зобов'язана).

13. Доведено, що юридичний факт як підстава виникнення процесуальних відносин являє собою конкретні життєві обставини, із настанням яких чинне законодавство пов'язує виникнення, зміну та припинення процесуальних відносин, що супроводжують вирішення трудового спору. Встановлено, що юридичний факт-дія є єдиною підставою для виникнення, зміни та припинення процесуальних відносин у трудовому праві. При цьому підставами є не будь-які дії, а лише ті, з якими закон пов'язує відповідні юридично-значущі наслідки для юридичного процесу і процесуальних відносин щодо вирішення трудових спорів.

14.3 метою вдосконалення законодавчого врегулювання процесуальних відносин у трудовому праві запропоновано такі основні напрямки (шляхи) розвитку законодавства у відповідній царині:

а) розроблення і затвердження комплексної концепції розвитку національного трудового законодавства (важливість розробки і затвердження концепції розвитку трудового законодавства як етап вдосконалення законодавчого регулювання трудових процесуальних відносин полягає у тому що: вона являтиме собою консолідований погляд наукової спільноти та офіційної влади на реальний стан і перспективи розвитку правового регулювання сфери застосування найманої праці); у ній мають бути визначені ключові проблемні інститути трудового права і законодавства, до яких беззаперечно належать індивідуальні та колективні трудові спори; вона повинна містити коло принципів і визначати пріоритетні напрямки удосконалення національного трудового законодавства, зокрема в частині розмежування трудового матеріального та трудового процесуального права і законодавства як самостійних правових галузей;

б) проведення нової систематизації трудового законодавства (систематизація процесуальних правовідносин має бути проведена саме у формі кодифікації, оскільки чинне законодавство про працю потребує не лише формального упорядкування, але й змістовного перегляду. У контексті досліджуваної проблеми проведення кодифікації має вирішити такі завдання: об'єднати у єдину, злагоджену, логічну і послідовну систему процедурно-процесуальні норми трудового законодавства; усунути недоліки і прогалини у трудовому законодавстві в частині регулювання його нормами процесуальних відносин у трудовому праві; підвищити значимість саме закону у регламентації процесуальних відносин у сфері трудового права. Адже наразі низка важливих питань процесу вирішення трудових спорів не віднайшла свого відображення на рівні закону, натомість регулюється підзаконними актами);

в) запозичення міжнародного досвіду та імплементація у національне законодавство про працю провідних міжнародних норм і стандартів.

15. Доведено, що вдосконалення процесуальних правовідносин у трудовому праві України, які супроводжують вирішення індивідуальних трудових спорів має відбуватись за наступними напрямками: по-перше, слід змінити підхід до визначення сторін трудового спору, а саме закріпити, що ними є працівник і роботодавець; по-друге, слід закріпити конкретні вимоги до заяви –

документа, на підставі надходження якого до КТС, власне кажучи, і виникають процесуальні відносини щодо вирішення індивідуальних трудових спорів у позасудовому порядку; по-третє, вдосконалення потребує врегулювання відносин між КТС і сторонами спору в частині обов'язковості присутності останніх на розгляді справи; по-четверте, слід звернути увагу на проблеми такого процесуального інституту як представництво, адже чинне законодавство про працю, визнаючи його існування, практично не встановлює жодних вимог щодо його реалізації, функціонування у межах процесуальних відносин у трудовому праві; по-п'яте, необхідно більш детально урегулювати права й обов'язки сторін спору, а також інших учасників процесу (зокрема свідків, експертів, спеціалістів); по-шосте, звернути увагу на такий процесуальний аспект як строки розгляду спору у КТС.

16. На підставі узагальнення зарубіжного досвіду констатовано, що навіть у провідних країнах світу не запроваджено в якості самостійної правової галузі трудове процесуальне право. Однак аналіз механізму вирішення у них трудових спорів яскраво свідчить про те, що вони досягли чималих результатів у даній сфері. Запозичення такого досвіду Україною має стати важливим кроком на шляху вдосконалення вітчизняного процесуального трудового законодавства і відповідних правовідносин. Окрему увагу слід приділити таким моментам як: а) створення спеціалізованих трудових судів; б) забезпечення судової форми вирішення не лише для індивідуальних, але й колективних трудових спорів. При вирішенні колективного трудового спору вбачається за доцільне встановити в якості обов'язково першого етапу його розв'язання позасудову процедуру. У випадку ж, якщо остання виявиться неефективною – звернення до суду; в) чітко визначити процесуальний статус сторін спору, а також їх представників; г) забезпечити оперативність і простоту процедури судового вирішення трудового спору; г) закріпити пріоритет мирного вирішення трудового спору, тобто шляхом досягнення сторонами взаємних погоджень і компромісів, незалежно від форми та стадії його розгляду.

17. Акцентовано увагу на важливості вирішення наступних проблем, на шляху забезпечення автономії галузі трудового процесуального права, а саме: по-перше, відсутність чітко сформованої концепції розвитку трудового процесуального права; по-друге, розпорошеність норм, які регулюють трудові процесуальні відносини. І при цьому йдеться не лише про трудове, а й цивільне процесуальне та адміністративне законодавство; по-третє, більшість процедурно-процесуальних положень чинного трудового

законодавства потребують глибоко перегляду і оновлення, а отже необхідно спершу довести до логічного завершення розпочату кодифікацію трудового законодавства. Оскільки процесуальне право існує для забезпечення руху відповідних матеріально-правових норм та інститутів; по-четверте, переконані, що до виокремлення трудового процесуального права у самостійну галузь права необхідно остаточно вирішити питання про галузеву приналежність, з точки зору правового регулювання праці окремих категорій працівників, зокрема державних службовців. Їх праця також має регламентуватися положеннями трудового права; по-п'яте, необхідно більш змістовно вивчити досвід трудової юстиції зарубіжних країн, а саме нормативно-правові засади її процесуальних аспектів. Адже проведений аналіз свідчить про те, що трудове процесуальне право у чистому вигляді поки що не існує навіть у провідних державах світу, і в основі діяльності спеціальних юрисдикційних органів із вирішення трудових спорів лежать цивільні процесуальні законодавчі положення, хоча і з деякими певними особливостями з огляду на специфіку трудових правовідносин.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографія:

1. Чумаченко І. М. Процесуальні правовідносини у трудовому праві України : монографія. Харків : «Константа», 2018. 428 с.

Статті у наукових фахових виданнях:

2. Чумаченко І. М. Особливості об'єкту процесуальних правовідносин у трудовому праві. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2015. Випуск 3. Том 4. С. 98–102.
3. Чумаченко І. М. До проблеми класифікації суб'єктів процесуальних правовідносин у трудовому праві України. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2015. Випуск 6-2. Т. 2. С. 112–116.
4. Чумаченко І. М. Законодавче забезпечення правового регулювання процесуальних правовідносин у трудовому праві України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2015. Випуск 33. Ч. 2. Т. 1. С. 84–89.
5. Чумаченко І. М. Значення підзаконного нормативно-правового регулювання процесуальних правовідносин у трудовому

праві України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2015. Випуск 34. Ч. 2. Т. 1. С. 111–116.

6. Чумаченко І. М. Шляхи вдосконалення трудового законодавства в аспекті здійснення ним правового регулювання процесуальних правовідносин. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2016. Випуск 6-2. Т. 2. С. 134–138.

7. Чумаченко І. М. Вдосконалення окремих процесуальних правовідносин у трудовому праві України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2016. Випуск 41. Т. Чумаченко І. М. До проблеми визначення поняття суб'єкт процесуальних правовідносин у трудовому праві України. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2016. Випуск 2. Т. 3. С. 102–106.

8. Чумаченко І. М. До проблеми визначення поняття суб'єкт процесуальних правовідносин у трудовому праві України. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2016. Випуск 2. Т. 3. С. 102–106.

9. Чумаченко І. М. Особливості структурної побудови процесуальних правовідносин у трудовому праві. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2017. Випуск 6. Том 4. С. 122–127.

10. Чумаченко І. М. До проблеми визначення змісту процесуальних правовідносин у трудовому праві України. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. Випуск 6. Том 4. С. 167–172.

11. Чумаченко І. М. Юридичний факт, як підстава виникнення, зміни та припинення процесуальних правовідносин у трудовому праві України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2017. Випуск 43. Т. 4. С. 133–137.

12. Чумаченко І. М. До проблеми вдосконалення організаційно-правового механізму захисту прав найманих працівників. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2017. № 1. С. 113–118.

13. Чумаченко І. М. Досвід країн англосаксонської правової системи у сфері правового регулювання трудових процесуальних правовідносин та можливості його використання в Україні. *Порівняльно-аналітичне право*. 2017. № 3. С. 154–163.

14. Чумаченко І. М. Права та обов'язки учасників процесу, як важливі складові змісту процесуальних правовідносин у сфері трудового права. *Юридичний бюлетень*. 2017. №5. С. 67–71.

15. Чумаченко І. М. Проблеми виділення трудового

процесуального права в окрему галузь права. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Випуск 1. Том 2. С. 179–183.

16. Чумаченко І. М. До проблеми визначення поняття та ознак процесуальних правовідносин у трудовому праві України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Випуск 4. С. 145–149.

17. Чумаченко І. М. Досвід країн романо-германської правової системи у сфері правового регулювання трудових процесуальних правовідносин та можливості його використання в Україні. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Випуск 5. С. 137–141.

Статті у зарубіжних періодичних наукових виданнях:

18. Чумаченко І. М. Міжнародні договори у системі правового регулювання процесуальних правовідносин у трудовому праві України. *Visegrad journal on human rights*. 2016. № 6/3. Р. 58–62. (Словацька Республіка)

19. Чумаченко І. Н. Генезис правового регулювання процесуальних правоотношений в трудовом праве Украины (со времен существования СССР по настоящее время). *Право и политика*. Киргизская Республика, 2017. № 2. С. 34–38.

20. Чумаченко І. Н. Состояние исследования проблемы правового регулювання процесуальних правоотношений в трудовом праве Украины. *Право и политика*. Киргизская Республика, 2017. № 3. С. 51–55.

21. Чумаченко І. Н. Классификация процесуальних правоотношений в трудовом праве Украины. *Право и Закон*. Киргизская Республика, 2018. № 2. С. 55–59.

22. Чумаченко І. Н. принципы правового регулювання процесуальних правоотношений в трудовом праве Украины. *Право и Закон*. Киргизская Республика, 2018. № 3. С. 59–65.

23. Чумаченко І. Н. Цель, задачи и функции процесуальних правоотношений в трудовом праве. *Право и политика*. Киргизская Республика, 2017. № 4. С. 48–52.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

24. Чумаченко І. М. Міжгалузеві та галузеві принципи правового регулювання процесуальних правовідносин у трудовому праві України. «Юридична наука: виклики і сьогодення»: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, Україна, 12–13

червня 2015 р.). Одеса : ГО «Причорноморська фундація права», 2015. С. 63–65.

25. Чумаченко І.М. До характеристики теоретичних підходів до розуміння об'єкта процесуальних відносин у трудовому праві. *«Державне регулювання суспільних відносин: розвиток законодавства та проблеми правозастосування»*: Міжнародна науково-практична конференція, м. Київ, 10-11 липня 2015 р. К. : Центр правових наукових досліджень, 2015. С. 79–81.

26. Чумаченко І. М. До проблеми законодавчого регулювання процесуальних відносин, що опосередковують вирішення колективних трудових спорів. Теорія і практика розвитку правових інститутів: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 10-11 березня 2016 р.). К. : «Науково-дослідний інститут публічного права», 2016. С. 67-69.

27. Чумаченко І. М. Суб'єктивні права як елемент змісту процесуальних правовідносин у трудовому праві України. *Правова держава: напрямки та тенденції її розбудови в Україні*: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, Україна, 13-14 травня 2016 р.). Одеса : ГО «Причорноморська фундація права», 2016. С.69–71.

28. Чумаченко І.М.Юридичний обов'язок як елемент змісту процесуальних правовідносин у трудовому праві України. *Сучасні правові системи світу: тенденції та фактори розвитку*: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 26-27 серпня 2016 року. Запоріжжя: Запорізька міська громадська організація «Істина», 2016. С. 54–56.

29. Чумаченко І. М. Розробка і затвердження Концепції розвитку трудового законодавства як етап вдосконалення законодавчого регулювання трудових процесуальних правовідносин. *Сучасні правові системи світу в умовах глобалізації: реалії та перспективи*: Міжнародна науково-практична конференція, м. Київ, 10-11 березня 2017 р. К. : Центр правових наукових досліджень, 2017. С. 47–51.

30. Чумаченко І. М. До проблеми систематизації трудового законодавства, що регулює процесуальні правовідносини у трудовому праві України. *Актуальні проблеми вдосконалення законодавства та правозастосування*: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 27–28 жовтня 2017 року. Запоріжжя: Запорізька міська громадська організація «Істина», 2017. С. 55–58.

31. Чумаченко І. М. До обґрунтування необхідності виділення трудового процесуального права в окрему галузь права. *Реформування*

національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, Україна, 19–20 січня 2018 р.). Одеса : ГО «Причорноморська фундація права», 2018. С. 56–58.

АНОТАЦІЯ

Чумаченко І. М. Проблеми правового регулювання процесуальних правовідносин у трудовому праві України. – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Харківський національний університет внутрішніх справ. – Харків, 2018.

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукової проблеми, що полягає в тому, щоб на підставі узагальнення наукових праць вчених у досліджуваній царині, їх критичного аналізу, та аналізу відповідної нормативно-правової бази, розкрити сутність та структуру процесуальних правовідносин у трудовому праві України та запропонувати відповідно концепцію розвитку теоретичної конструкції процесуальних правовідносин у трудовому праві.

З'ясовуються особливості генезису правового регулювання процесуальних відносин у трудовому праві України. Характеризується стан дослідження проблеми правового регулювання процесуальних правовідносин у трудовому праві України. Узагальнюються підходи вчених щодо розуміння сутності та ознак процесуальних правовідносин у трудовому праві України і на цій основі пропонується власне визначення процесуальних правовідносин у трудовому праві. Пропонується класифікація процесуальних правовідносин у трудовому праві України. Систематизуються принципи процесуальних правовідносин у трудовому праві України. Встановлюється місце міжнародних договорів у системі правового регулювання процесуальних відносин у трудовому праві України. Розкривається стан законодавчого забезпечення правового регулювання процесуальних відносин у трудовому праві України. Характеризується сутність і значення підзаконного нормативно-правового регулювання процесуальних відносин у трудовому праві України. Узагальнюються особливості структурної побудови процесуальних правовідносин у трудовому праві. Пропонується класифікація суб'єктів процесуальних правовідносин у трудовому праві України. Окреслюється поняття

об'єкту процесуальних правовідносин у трудовому праві. Встановлюється зміст процесуальних правовідносин у трудовому праві України. Характеризується юридичний факт, як підстава виникнення, зміни та припинення процесуальних правовідносин у трудовому праві України. Опрацьовуються шляхи вдосконалення трудового законодавства в аспекті здійснення ним правового регулювання процесуальних правовідносин. Пропонуються напрямки вдосконалення окремих процесуальних правовідносин у трудовому праві України. Узагальнюється зарубіжний досвід правового регулювання трудових процесуальних відносин і окреслюються можливості його використання в Україні. Пропонуються концептуальні засади виділення трудового процесуального права в окрему галузь права.

Ключові слова: трудове право, правовідносини, процесуальні правовідносини, ознаки процесуальних правовідносин, принципи правового регулювання, структура процесуальних правовідносин, об'єкт процесуальних правовідносин, предмет процесуальних правовідносин, зміст процесуальних правовідносин, юридичний факт.

ANNOTATION

Chumachenko I.M. Problems of Legal Regulation of Procedural Legal Relations within Labor Law of Ukraine. – *Qualifying scientific work as the manuscript*.

The thesis for a doctoral degree by the specialty 12.00.05 – labor law; social guaranteeing law. – Kharkiv National University of Internal Affairs. – Kharkiv, 2018.

The author of the dissertation has provided theoretical generalization and a new solution to the scientific problem, which is based on the generalization of scientific works of scholars within the studied area, their critical analysis, and analysis of the relevant normative and legal basis, and should reveal the essence and structure of procedural legal relations within labor law of Ukraine and to suggest, accordingly, the concept for the development of theoretical construction of procedural legal relations within labor law.

The features of the genesis of legal regulation of procedural relations within labor law of Ukraine have been elucidated. The state of research of the problem of legal regulation of procedural legal relations within labor law of Ukraine has been characterized. Approaches of scholars in regard to understanding the essence and features of procedural legal relations within labor law of Ukraine have been generalized. The author on this basis has

suggested own definition of procedural legal relations within labor law. The classification of procedural legal relations within labor law of Ukraine has been offered. The principles of procedural legal relations within labor law of Ukraine have been systematized. The place of international treaties in the system of legal regulation of procedural relations within labor law of Ukraine has been established. The state of legislative provision of legal regulation of procedural relations within labor law of Ukraine has been revealed. The author has characterized the essence and significance of regulatory normative and legal regulation of procedural relations within labor law of Ukraine. The peculiarities of structural construction of procedural legal relations within labor law have been generalized. The classification of subjects of procedural legal relations within labor law of Ukraine has been offered. The concept of the object of procedural legal relations within labor law has been outlined. The content of procedural legal relations within labor law of Ukraine has been established. The author has characterized a jural fact as the basis for the emergence, change and termination of procedural legal relations within labor law of Ukraine. The author has worked out the ways for improving labor legislation in the aspect of implementing legal regulation of procedural legal relations. The directions for improving some procedural legal relations within labor law of Ukraine have been offered. International experience of legal regulation of labor procedural relations has been generalized and the possibilities of its application in Ukraine have been outlined. The conceptual principles of allocating labor procedural law into a separate branch of law have been suggested.

Key words: labor law, legal relations, procedural legal relations, features of procedural legal relations, principles of legal regulation, structure of procedural legal relations, object of procedural legal relations, subject matter of procedural legal relations, content of procedural legal relations, jural fact.

АННОТАЦИЯ

Чумаченко И.Н. Проблемы правового регулирования процессуальных правоотношений в трудовом праве Украины. – Квалификационный научный труд на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Харьковский национальный университет внутренних дел. – Харьков, 2018.

В диссертации приведено теоретическое обобщение и новое решение научной проблемы, заключающейся в том, чтобы на основании обобщения научных трудов ученых в исследуемой области, их критического анализа и анализа соответствующей нормативно-правовой базы, раскрыть сущность и структуру процессуальных правоотношений в трудовом праве Украины и предложить концепцию развития теоретической конструкции процессуальных правоотношений в трудовом праве.

Выясняются особенности генезиса правового регулирования процессуальных отношений в трудовом праве Украины. Характеризуется состояние исследования проблемы правового регулирования процессуальных правоотношений в трудовом праве Украины. Обобщаются подходы ученых к пониманию сущности и признаков процессуальных правоотношений в трудовом праве Украины и на этой основе предлагается собственное определение процессуальных правоотношений в трудовом праве. Предлагается классификация процессуальных правоотношений в трудовом праве Украины. Систематизируются принципы процессуальных правоотношений в трудовом праве Украины. Устанавливается место международных договоров в системе правового регулирования процессуальных отношений в трудовом праве Украины. Раскрывается состояние законодательного обеспечения правового регулирования процессуальных отношений в трудовом праве Украины. Характеризуется сущность и значение подзаконного нормативно-правового регулирования процессуальных отношений в трудовом праве Украины. Обобщаются особенности структурного построения процессуальных правоотношений в трудовом праве. Предлагается классификация субъектов процессуальных правоотношений в трудовом праве Украины. Определяется понятие объекта процессуальных правоотношений в трудовом праве. Устанавливается содержание процессуальных правоотношений в трудовом праве Украины. Характеризуется юридический факт, как основание возникновения, изменения и прекращения процессуальных правоотношений в трудовом праве Украины. Прорабатываются пути совершенствования трудового законодательства в аспекте осуществления им правового регулирования процессуальных правоотношений. Предлагаются направления совершенствования отдельных процессуальных правоотношений в трудовом праве Украины. Обобщается зарубежный опыт правового регулирования трудовых процессуальных отношений и определяются возможности его использования в Украине. Предлагаются концептуальные основы

выделения трудового процессуального права в отдельную отрасль права.

Ключевые слова: трудовое право, правоотношения, процессуальные правоотношения, признаки процессуальных правоотношений, принципы правового регулирования, структура процессуальных правоотношений, объект процессуальных правоотношений, предмет процессуальных правоотношений, содержание процессуальных правоотношений, юридический факт.

Підписано до друку 19.11.2018. Папір офсетний. Друк офсетний. Формат 60×90/16. Умов. друк. арк. 1,9. Обл.-вид. арк. 1,9.

Тираж 100 прим. Видавець і виготовлювач Харківський національний університет внутрішніх справ, просп. Л. Ландау, 27, м. Харків, 61080. Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3087 від 22.01.2008.