

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

**МЕЛЬНИК ВАЛЕНТИН ВОЛОДИМИРОВИЧ**

УДК 331.109.31

**ПРАВОВІ ЗАСАДИ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ У  
СУДОВОМУ ПОРЯДКУ**

12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

**Автореферат**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

**Харків – 2018**

*Дисертацією є рукопис.*

Робота виконана в Донецькому юридичному інституті, Міністерства внутрішніх справ України.

**Науковий керівник:** доктор юридичних наук,  
старший науковий співробітник  
**МОГІЛЕВСЬКИЙ Леонід  
Володимирович**,  
Харківський національний університет  
внутрішніх справ, учений секретар  
секретаріату Вченої ради.

**Офіційні опоненти:** доктор юридичних наук, професор,  
академік НАПрН України,  
заслужений діяч науки і техніки України  
**ПРИЛИПКО Сергій Миколайович**,  
член Вищої кваліфікаційної комісії суддів  
України;

кандидат юридичних наук,  
старший науковий співробітник  
**ВАПНЯРЧУК Наталія Миколаївна**,  
Національна академія правових наук  
України, провідний науковий співробітник  
управління планування та координації  
наукових досліджень.

Захист відбудеться 31 березня 2018 р. о 13 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 27 лютого 2018 р.

**Учений секретар  
спеціалізованої вченої ради**

**Є.Ю. Подорожній**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Обґрунтування вибору теми дослідження.** Трудові права та законні інтереси найманих працівників належать до категорії основоположних і гарантуються Конституцією України, міжнародними нормативно-правовими актами, до яких приєдналася Україна, та Кодексом законів про працю нашої держави. Однією із ключових гарантій, що міститься у даних нормативно-правових документах, є право учасників трудових правовідносин захищати та відстоювати свої суб'єктивні права та інтереси у сфері праці в юрисдикційних органах, зокрема судах, компетенція яких, згідно з Основним Законом України, поширюється на усі юридичні спори, що виникають у країні.

Аналіз діючого законодавства та судової практики з вирішення трудових спорів свідчить про наявність у цій сфері цілого ряду проблем, які не дозволяють стверджувати те, що в нашій державі створено ефективний та дієвий механізм захисту, зокрема судового, трудових прав та інтересів суб'єктів. Удосконалення процедур досудового врегулювання трудових конфліктів, доцільність вирішення трудових спорів окремих категорій працівників у порядку адміністративного судочинства, недосконалість механізму розв'язання трудових спорів колективного характеру в судових інстанціях, потреба створення спеціалізованих судів із вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів – ці та інші проблемні питання досі не отримали належного комплексного науково-теоретичного обґрунтування. Адже більшість дослідників приділяють увагу переважно захисту трудових прав тільки працівників, у той час як правове становище роботодавця, зокрема в частині його можливостей захищати свої права та інтереси у судовому порядку, аналізується досить уривчасто, фрагментарно. Змістовнішого та глибшого наукового опрацювання потребує і роль професійних спілок, їх об'єднань та інших організацій найманих працівників у вирішенні трудових спорів у судовому порядку. Актуальним залишається подальше вивчення проблематики вирішення трудових спорів за участю окремої категорії працівників саме з позиції трудового права, адже, як правило, спори, пов'язані із трудовими відносинами таких осіб, розглядаються у контексті адміністративного права, враховуючи специфіку їх посадового становища та трудових функцій.

Окремі аспекти захисту трудових прав суб'єктів трудових правовідносин у судовому порядку були предметом наукових пошуків таких відомих вчених-правознавців, як: М.Г. Александров, В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, Л.Ю. Бугров, С.Я. Вавженчук,

Н.М. Вапнярчук, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, С.В. Вишновецька, Л.Я. Гінзбург, Ю.М. Гришина, Т.А. Занфірова М.І. Іншин, М.М. Клемпарський, Р.І. Кондратьєв, В.Л. Костюк, Д.Є. Кутоманов, Р.З. Лівшиць, С.С. Лукаш, М.В. Лушнікова, А.Р. Мацюк, К.Ю. Мельник, Н.О. Мельничук, Л.В. Могілевський, В.І. Нікітинський, О.М. Обушенко, А.Ю. Пашерстник, Є.Ю. Подорожній, О.І. Процевський, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.Г. Ротань, В.М. Скобелкін, А.М. Слюсар, О.В. Смирнов, А.І. Ставцева, В.М. Толкунова, О.В. Тищенко, К.П. Уржинський, Г.І. Чанишева, Н.М. Хуторян, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та багато інших. Однак питання саме судового захисту трудових прав залишилися поза увагою вчених.

Таким чином, відсутність комплексних монографічних робіт у досліджуваній царині, законодавчі недоліки, неоднозначність судової практики та відсутність належного науково-теоретичного підґрунтя з ряду важливих питань у галузі судового вирішення трудових спорів обумовлюють актуальність представленого дисертаційного дослідження.

#### **Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.**

Дисертаційне дослідження виконано відповідно до Національної стратегії у сфері прав людини, затвердженої Указом Президента України від 25 серпня 2015 року № 501/2015; Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2016 – 2020 роки, ухвалених Національною академією правових наук України (рішення від 03 березня 2016 року); Пріоритетних напрямів розвитку науки та техніки на період до 2020 р., встановлених на підставі Закону України від 11 липня 2001 р. № 2623-III «Про пріоритетні напрями розвитку науки та техніки». Дисертація виконана в межах науково-дослідної теми Донецького юридичного інституту МВС України «Теоретико-прикладні проблеми наукового забезпечення діяльності МВС України» (0115U007082)».

**Мета і завдання дослідження.** Мета дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб на підставі системного аналізу трудового законодавства України, узагальнення практики його реалізації і міжнародного досвіду визначити сутність та особливості вирішення трудових спорів у судовому порядку, а також окреслити шляхи удосконалення процедурно-процесуальних аспектів вирішення таких спорів у судах.

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

- окреслити історичні передумови реалізації суб'єктами трудових правовідносин права на захист у судовому порядку;
- охарактеризувати коло трудових прав суб'єктів трудових правовідносин як об'єкт захисту в судовому порядку;
- розкрити роль та значення судового захисту як одного зі способів захисту трудових прав громадян;
- з'ясувати підстави розгляду трудових спорів у судовому порядку;
- окреслити основні етапи процедури розгляду трудових спорів у судовому порядку;
- розкрити сутність правового статусу учасників судового процесу під час розгляду трудових спорів у суді;
- охарактеризувати підстави та порядок оскарження рішень судів першої інстанції у справах про порушення трудових прав;
- встановити особливості захисту трудових прав окремих категорій працівників у суді;
- визначити способи удосконалення законодавства, що визначає правові засади вирішення трудових спорів у судовому порядку;
- вивчити зарубіжний досвід вирішення трудових спорів у судовому порядку та запропонувати можливості його запровадження в Україні.

*Об'єктом дослідження* є суспільні відносини, що виникають під час захисту трудових прав суб'єктів трудових правовідносин.

*Предметом дослідження* є правові засади вирішення трудових спорів у судовому порядку.

**Методи дослідження.** В основу дослідження покладено такі способи та методи наукового пізнання: а) логіко-семантичний метод, використання якого дозволило встановити сутність та розкрити перелік прав суб'єктів трудового права як об'єкт захисту у судовому порядку (підрозділ 1.2); визначити поняття судового захисту як один зі способів захисту трудових прав громадян (підрозділ 1.3); узагальнити підстави та охарактеризувати процедуру розгляду спорів у судовому порядку, а також виявити підстави та порядок оскарження рішень судів першої інстанції у справах про порушення трудових прав (підрозділи 2.1, 2.2, 2.4); б) методи групування та класифікації використано для з'ясування переліку прав суб'єктів трудових правовідносин, які мають захищатись у судовому порядку (підрозділ 1.2); окреслення елементів правового статусу суб'єктів-учасників судового процесу під час розгляду трудових спорів у суді (підрозділ 2.3); з'ясування напрямків удосконалення законодавства, що визначає правові засади вирішення трудових спорів у судовому порядку

(підрозділ 3.2); в) системно-структурний метод, який використано для з'ясування проблем аспектів процедури розгляду трудових спорів у суді (підрозділи 2.1-2.2); г) метод документального аналізу, який використано під час з'ясування основних недоліків правових засад вирішення трудових спорів у судовому порядку (розділи 2-3); г) системно-функціональний, котрий використано під час аналізу прав та обов'язків учасників судового процесу (підрозділ 2.3); д) порівняльно-правовий, який використано під час узагальнення практики вирішення трудових спорів у судовому порядку в інших державах та окреслення можливостей його використання в Україні (підрозділ 3.2); е) та інші (розділи 1-3).

Науково-теоретичне підґрунтя дисертаційного дослідження становлять наукові праці фахівців у галузі теорії держави та права, трудового права, цивільного та цивільно-процесуального права, а також у галузі філософії, соціології тощо. Положення та висновки дослідження ґрунтуються на нормах Конституції України, міжнародних нормативно-правових актів, ратифікованих у встановленому законом порядку, Кодексу законів про працю України, законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, які визначають правові засади вирішення трудових спорів у судовому порядку, а також відповідних проектів нормативно-правових актів. Інформаційною та емпіричною основою дослідження є узагальнення практичної діяльності, політико-правова публіцистика, довідкові видання, статистичні матеріали.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає у тому, що підготовлена дисертація є одним із перших монографічних досліджень правового регулювання нормами трудового права процедури захисту трудових прав суб'єктів трудових правовідносин. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових наукових положень та висновків, запропонованих особисто здобувачем. Основні з них такі:

*вперше:*

– під правовими засадами вирішення трудових спорів у судовому порядку запропоновано розуміти систему нормативно-правових актів різної юридичної сили, норми яких спрямовано на регулювання правовідносин, які виникають під час вирішення трудового спору в судовому порядку;

– запропоновано визначити однакові строки для звернення і роботодавця, і працівника до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, що, в свою чергу, дозволить зрівняти права обох суб'єктів трудових правовідносин;

– обґрунтовано необхідність розробити інструкцію про порядок розгляду трудових спорів у Комісії по трудовим спорам;

*удосконалено:*

– визначення поняття «суб'єкти трудового права», якими є фізичні та/або юридичні особи, що наділені сукупністю трудових прав та юридичних обов'язків, які визначаються нормами трудового права та які можуть бути реалізовані цими суб'єктами у визначеному законом порядку;

– розуміння захисту трудових прав громадян як правової категорії, під яким слід розуміти сукупність визначених нормами чинного законодавства України способів та прийомів, які мають можливість використовувати громадяни та уповноважені суб'єкти з метою попередження виникнення ситуацій та обставин, що можуть стати причиною порушення законних прав та інтересів працюючих осіб;

– характеристику таких способів захисту трудових прав працівників, як: 1) самозахист; 2) звернення за захистом до профспілки; 3) звернення до комісії по трудовим спорам; 4) звернення до державного органу, що уповноважений здійснювати нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю; 5) звернення до органів прокуратури з метою захисту своїх законних прав та інтересів; 6) звернення за захистом до суду;

– окреслення як позитивних, так і негативних аспектів правового регулювання судового захисту, у зв'язку з чим відзначено, що судовий захист трудових прав громадян має суттєві недоліки, які полягають у тому, що: а) низка питань, пов'язаних із процедурами розгляду трудових спорів безпосередньо у судових органах, є недосконалою, адже Кодексом передбачено лише строки звернень до суду; б) на сьогодні низьким є рівень довіри населення до органів судової влади; в) має місце неузгодженість та недосконалість норм трудового законодавства України в досліджуваній царині;

– узагальнення особливостей таких етапів оскарження рішень судів першої інстанції у справах про порушення трудових прав: а) прийняття ухвали про відкриття апеляційного провадження у справі; б) підготовка розгляду справи судом апеляційної інстанції та призначення справи до розгляду в суді апеляційної інстанції (підготовка розгляду справи судом є важливим етапом апеляційного провадження, адже саме під час підготовки створюються всі необхідні умови для повноцінного та оперативного безпосереднього розгляду справи.); в) безпосередній розгляд справ у суді апеляційної інстанції;

*дістали подальшого розвитку:*

– обґрунтування того, що на сьогодні не можна говорити про те, що в Україні дійсно розроблено дієвий механізм захисту трудових прав працівників; особливо гостро постало питання прийняття нового Трудового кодексу України, який повинен стати завершенням важливого етапу реформування трудового законодавства;

– характеристика співвідношення трудового спору та трудового конфлікту, у зв'язку з чим обґрунтовано, що: а) трудовий спір, на відміну від трудового конфлікту, чітко врегульовується нормами чинного законодавства України, у той час як порядок вирішення конфлікту напряму залежить від його учасників; б) поняття трудового спору є ширшим, аніж поняття трудового конфлікту, адже воно включає не лише непорозуміння між працівником та роботодавцем, воно включає і непорозуміння між іншими суб'єктами трудового права, наприклад, між трудовим колективом і роботодавцем; в) між сторонами трудового спору існує стійкий характер розбіжностей; г) характерним для трудового спору є змагальність сторін-учасників; ґ) трудовий спір, на відміну від трудового конфлікту, вирішується спеціально уповноваженими органами (до прикладу: комісією з трудових спорів, судом тощо); д) трудовий конфлікт може тривати довгий період часу, при цьому це жодним чином не відбивається на трудо-правових відносинах між працівником та роботодавцем;

– акцентування уваги на тому, що актуальним є питання створення спеціалізованих трудових судів України;

– пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення правових засад захисту трудових прав у судовому порядку;

– узагальнення зарубіжного досвіду вирішення трудових спорів у судовому порядку, що дозволило сформулювати пропозиції та рекомендації щодо можливостей його використання в Україні.

**Практичне значення отриманих результатів** полягає в тому, що викладені в дисертації положення можуть бути використані:

– у науково-дослідній роботі – для подальших досліджень проблем правового регулювання захисту трудових прав суб'єктів трудових правовідносин у суді;

– у правотворчості – у процесі підготовки змін і доповнень до чинних нормативно-правових актів, а також під час підготовки проекту Трудового кодексу України;

– у правозастосуванні – з метою вдосконалення практичної діяльності судів під час розгляду трудових спорів;

– в освітньому процесі – під час підготовки методичних розробок, підручників та навчальних посібників з дисципліни «Трудове право».



**Апробація результатів дослідження.** Підсумки розроблення проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки оприлюднено на міжнародних науково-практичних конференціях: «Місце юридичних наук у формуванні правової культури сучасної людини» (Запоріжжя, 2015), «Актуальні питання правової теорії та юридичної практики» (Одеса, 2016), «Сучасні наукові дослідження представників юридичної науки – прогрес законодавства Україні майбутнього» (Дніпро, 2017).

**Публікації.** Основні теоретичні положення і висновки дисертаційної роботи викладено у 6 статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях (у тому числі 1 стаття – у зарубіжному виданні), а також у 3 тезах наукових повідомлень на науково-практичних конференціях.

**Структура роботи.** Дисертація складається зі вступу, 3 розділів, що об'єднують 10 підрозділів, висновків, списку використаних джерел, що включає 250 найменувань, та додатків. Загальний обсяг роботи становить 209 сторінок.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність обраної теми дисертаційного дослідження, її зв'язок із науковими програмами, планами, темами, визначаються мета, завдання, об'єкт і предмет дослідження, формується наукова новизна одержаних результатів, висвітлюються їх практичне значення і апробація.

**Розділ 1 «Загальна характеристика захисту трудових прав у судовому порядку»** складається із трьох підрозділів, які присвячено з'ясуванню історичних аспектів становлення та розвитку судової форми захисту трудових прав і законних інтересів осіб; вивченню сутнісного змісту та кола прав суб'єктів трудового права як об'єкта захисту в судовому порядку; дослідженню правової природи та значення судового захисту як одного зі способів захисту трудових прав громадян.

У *підрозділі 1.1 «Гене́за реалізації суб'єктами трудових правовідносин права на захист у судовому порядку»* проведено дослідження історичних аспектів становлення та розвитку політико-правових, соціально-економічних та культурних підвалів реалізації суб'єктами трудових правовідносин права на захист у судовому порядку. Звернено увагу на те, що останнім часом проблемі захисту трудових прав саме у судовому порядку не приділяється достатньої

уваги з боку науковців, що не сприяє усуненню наявних у даному інституті прогалин і недоліків.

Зазначається, що первинні форми захисту трудових прав існували ще у Стародавньому Римі, однак їх реальна дієвість була доволі сумнівною, оскільки конкретних інструментів для захисту своїх прав працівник не мав. Проаналізовано організаційно-правове підґрунтя становлення і розвитку захисту трудових прав у період існування Київської Русі. Наголошено на тому, що «Руська правда» стала чи не найпершим в історії нормативно-правовим актом у світі, який, хоч і опосередковано, але визначив можливість суб'єктів трудових правовідносин відстояти свої трудові права у судовому порядку. З'ясовано стан захисту прав і законних інтересів трудящих за часів перебування українських земель у складі Польщі. Акцентовано увагу на важливості революційних подій у Франції у 1848 році для становлення і розвитку захисту трудових прав у судах.

Проаналізовано політико-правові та організаційно-управлінські аспекти становлення та розвитку права на працю і судової форми його захисту в Російській імперії та у період панування на території України радянського режиму. За результатами проведеного дослідження зроблено відповідні висновки та запропоновано періодизацію розвитку законодавства щодо захисту трудових прав суб'єктів трудових правовідносин у судовому порядку.

У підрозділі 1.2 «Права суб'єктів трудових правовідносин як об'єкт захисту у судовому порядку» з'ясовано сутність категорій «суб'єкт права» та «суб'єкт правовідносин», задля чого проаналізовано відповідні доктринальні підходи. Встановлено, що під суб'єктом права необхідно розуміти фізичну чи юридичну особу, що наділена сукупністю конкретних прав та юридичних обов'язків, які вона може реалізувати у певних правовідносинах. У залежності від того, якою галуззю права регулюються ті чи інші правовідносини, суб'єкт права, вступаючи у ці правовідносини, наділяється певними характерними особливостями. Звернено увагу на наукові точки зору щодо розуміння понять «суб'єкт трудового права» та «суб'єкт трудових правовідносин».

На підставі аналізу наукових точок зору та відповідних нормативно-правових актів встановлено зміст поняття «працівники» та розглянуто коло їх основних прав. Вивчено законодавчий підхід щодо викладення у проекті нового Трудового кодексу переліку ключових прав працівника. Узагальнено дослідницькі точки зору щодо розуміння поняття «трудова права як об'єкт захисту у судовому порядку». З'ясовано коло основних прав роботодавців, які може бути захищено у

судовому порядку. Встановлено сутність, права та обов'язки професійних спілок як суб'єктів трудового права і правовідносин. За результатами дослідження зроблено відповідні висновки.

У підрозділі 1.3 «Судовий захист як один зі способів захисту трудових прав громадян» з'ясовано сутнісний зміст понять «захист» та «правовий захист», задля чого проаналізовано відповідні енциклопедичні та доктринальні джерела. Розглянуто співвідношення понять «захист» та «охорона». Встановлено, що ключовою відмінністю між ними є те, що охорона передбачає створення певного режиму, в той час як сутність захисту полягає у здійсненні конкретних дій у випадку, коли права були порушені та потребують відновлення.

Вивчено наукові думки щодо розуміння сутності та характерних властивостей поняття «захист трудових прав». За результатами вивчення дослідницьких точок зору та діючого законодавства виокремлено такі способи захисту трудових прав працівників: 1) самозахист; 2) звернення за захистом до профспілки; 3) звернення до комісії по трудовим спорам; 4) звернення до державного органу, що уповноважений здійснювати нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю; 5) звернення до органів прокуратури з метою захисту своїх законних прав та інтересів; 6) звернення за захистом до суду. Розкрито та охарактеризовано сутнісний зміст кожного способу окремо. З'ясовано роль та значення судового захисту прав і законних інтересів суб'єктів у сфері праці.

**Розділ 2 «Процесуально-процедурні аспекти вирішення трудових спорів у судовому порядку»** складається із чотирьох підрозділів, які присвячено аналізу підстав та процедурі розгляду трудових спорів у судовому порядку; вивченню правового статусу учасників судового процесу під час розгляду трудових спорів у суді; дослідженню порядку та підстави оскарження рішень судів першої інстанції у справах про порушення трудових прав.

У підрозділі 2.1 «Підстави розгляду трудових спорів у судовому порядку» досліджено сутнісний зміст понять «трудова конфлікт» та «трудова спір», задля чого вивчено відповідні наукові точки зору та законодавчі положення. Проаналізовано наукові підходи щодо розуміння кола та змісту причин виникнення трудових спорів. Наголошено, що причиною такого спору може бути майже будь-яка проблемна ситуація, що виникає у процесі трудової діяльності та бачення щодо вирішення якої у працівника (трудова колективу) і роботодавця відрізняються. Визначено, що підстава розгляду трудового спору у судовому порядку – це необхідна умова, наявність якої є об'єктивною причиною виникнення відповідних правовідносин. На

основі аналізу положень чинного законодавства виокремлено та проаналізовано такі основні підстави розгляду трудового спору у судовому порядку: оскарження рішення комісії з трудових спорів; звернення прокурора до суду, якщо він вважає, що рішення комісії з трудових спорів суперечать чинному законодавству; звернення працівника чи роботодавця із заявою безпосередньо до суду, тобто коли спір не вирішувався у комісії з трудових спорів.

У підрозділі 2.2 «Процедура розгляду трудових спорів у судовому порядку» з'ясовано сутнісний зміст поняття «процедура», задля чого вивчено відповідні наукові точки зору. Визначено основні етапи розгляду трудових спорів у судовому порядку, а саме: прийняття відповідної заяви судом; безпосередньо розгляд позовної заяви судом; прийняття рішення судом.

На підставі аналізу норм діючого законодавства розглянуто зміст даних етапів процедури захисту трудових прав у судовому порядку. Зокрема, визначено коло суб'єктів подання заяви, з'ясовано вимоги до її форми та змісту. Звернено увагу на законодавчі положення щодо строків давності при зверненні до суду із зазначеними заявами, щодо змісту судового рішення по справі тощо.

Акцентовано увагу на характеристиці правових засад виконання судових рішень у справах по трудових спорах. На підставі проведеного дослідження зроблено відповідні висновки, зокрема до характерних особливостей розгляду трудових спорів у судовому порядку віднесено: строки подання заяви про вирішення трудового спору в судовому порядку; наявність презумпції винуватості роботодавця тощо.

У підрозділі 2.3 «Правовий статус учасників судового процесу під час розгляду трудових спорів у суді» досліджено сутнісний зміст понять «статус» та «правовий статус», у зв'язку із чим вивчено відповідні доктринальні підходи до їх тлумачення та розуміння характерних ознак даних категорій. Встановлено, що правовий статус учасників судового процесу під час розгляду трудових спорів у суді являє собою визначене нормами чинного законодавства України правове положення учасників процесу по відношенню один до одного та до суду, яке, у свою чергу, визначається сукупністю суб'єктивних прав та юридичних обов'язків, якими наділяються учасники трудового спору при його розв'язанні у судовому порядку. Встановлено, що ключовими елементами правового статусу учасників судового процесу під час розгляду трудових спорів у суді є їх суб'єктивні права, юридичні обов'язки та відповідальність.

Проаналізовано наукові думки щодо розуміння поняття «суб'єктивне право». Розглянуто коло основних прав позивача та

відповідача у судовому процесі під час розгляду трудових спорів, задля чого проаналізовано відповідні нормативно-правові акти. Розглянуто зміст категорії «юридичний обов'язок». Визначено коло обов'язків учасників судового процесу під час розгляду трудових спорів у суді. Визначено види юридичної відповідальності учасників судового процесу під час розгляду трудових спорів у суді та охарактеризовано зміст кожного різновиду відповідальності окремо. За результатами проведеного дослідження сформульовано відповідні висновки.

У підрозділі 2.4 «Порядок та підстави оскарження рішень судів першої інстанції у справах про порушення трудових прав» розглянуто сутнісний зміст та значення апеляційного оскарження судових рішень. За результатами вивчення відповідних наукових думок та законодавчих положень виокремлено наступні підстави оскарження рішень судів першої інстанції у справах про порушення трудових прав працівників: 1) незаконність та/або необґрунтованість рішення або ухвали суду; 2) неповнота розгляду справи та встановлення обставин, які мають значення для справи, та (або) неправильність встановлення обставин, які мають суттєве значення. Наявність однієї із зазначених вище обставин може стати підставою для звернення щодо оскарження рішення судів першої інстанції у справах про порушення трудових прав. Звернено увагу на те, що наявність вказаних вище обставин має досить суб'єктивний характер, адже у переважній більшості випадків скарга подається через суб'єктивне бачення особою «об'єктивності» чи «повноти» дослідження. Розглянуто зміст зазначених підстав. Викормлено основні етапи розгляду скарги у порядку апеляційного провадження на рішення судів першої інстанції у справах про порушення трудових прав. На підставі вивчення чинного нормативно-правового підґрунтя розкрито зміст даних етапів. Сформульовано відповідні висновки, зокрема зауважується, що процедура оскарження рішень судів першої інстанції у справах про порушення трудових прав здійснюється на загальних засадах цивільного судочинства і практично не враховує особливостей вирішення саме трудових спорів, що є неправильним, адже трудові спори мають певну специфіку та особливості.

**Розділ 3 «Шляхи удосконалення законодавства, що визначає правові засади вирішення трудових спорів у судовому порядку»** складається із трьох підрозділів, які присвячено вивченню особливостей захисту трудових прав окремих категорій працівників у суді; з'ясуванню ключових проблем законодавства, що встановлює правові засади вирішення трудових спорів у судовому порядку, та визначенню шляхів його вдосконалення; аналізу зарубіжного досвіду

вирішення трудових спорів у судовому порядку та визначенню можливості його використання в Україні.

У підрозділі 3.1 «*Особливості захисту трудових прав окремих категорій працівників у суді*» зазначається, що захист, зокрема судовий, трудових прав і законних інтересів у сфері праці деяких категорій працівників, у силу специфіки їх правового статусу, характеризується певними особливостями. Такими працівниками, зокрема, є співробітники органів прокуратури, поліції, судді та ін.

На підставі вивчення норм діючого законодавства досліджено особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових й інших установ прокуратури, які мають класні чини. З'ясовано підстави притягнення прокурора до дисциплінарної відповідальності. Проаналізовано нормативно-правові засади роботи Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів. Визначено строки та механізм оскарження до суду рішення зазначеної комісії про притягнення до дисциплінарної відповідальності прокурора, щодо якого таке рішення було прийняте. Звернено увагу на те, що діючими правовими нормами визначено досить обмежений перелік прав, які прокурор може відстояти у судовому порядку, що, беззаперечно, є неправильним.

Досліджено матеріально-правові та процедурно-процесуальні засади розгляду трудових спорів за участю поліцейських. Наголошено, що ключовими підставами для цього є, як правило: по-перше, оскарження дисциплінарного стягнення поліцейського; по-друге, незаконне звільнення поліцейського із займаної посади. Наголошено на тому, що суттєвою законодавчою проблемою регулювання трудових відносин із поліцейськими є відсутність Дисциплінарного статуту Національної поліції. Дана законодавча прогалина ускладнює питання застосування юридичної відповідальності до поліцейських, що, у свою чергу, негативним чином позначається на їх можливості захищати, зокрема у суді, свої трудові права і законні інтереси. Також відзначено, що однією із суттєвих проблем вирішення трудових спорів, одним із учасників яких виступає поліцейський, є невизначеність правового статусу окремих структурних підрозділів поліції.

У підрозділі 3.2 «*Шляхи вдосконалення законодавства, що визначає правові засади вирішення трудових спорів у судовому порядку*» визначено, що головною причиною проблем, які виникають під час вирішення у судовому порядку трудових спорів, є недосконалість матеріальних та процедурно-процесуальних норм діючого законодавства. Саме тому в даному підрозділі зосереджено увагу на деяких суттєвих, на нашу думку, проблемних аспектах

правових засад вирішення трудових спорів у судовому порядку та можливих шляхах їх усунення.

Розглянуто наукові підходи до тлумачення поняття «прогалина у законодавстві» та визначено її різновиди. З'ясовано рівні правових засад, на підставі яких відбувається вирішення трудових спорів у судовому порядку. Підкреслюється необхідність приведення норм діючого КЗпП у відповідність до конституційних положень. Розглянуто роль та значення міжнародних нормативно-правових документів у питаннях врегулювання вирішення трудових спорів в Україні. Акцентовано увагу на проблематиці строків звернення працівника до суду з метою відновлення його порушених прав.

За результатами проведеного дослідження наголошено на необхідності прийняти Трудовий Кодекс України, який би відповідав реаліям сьогодення, зокрема в частині вирішення трудових спорів не лише індивідуальних, а й колективних. Запропоновано розробити та прийняти Типове положення про комісію з трудових спорів, яке б визначило організаційні та правові засади діяльності комісії та зробило б з неї дійсно орган, який може вирішити якісно і справедливо трудовий спір. Зазначене, у свою чергу, сприяло б підвищенню довіри населення до КТС та зменшило б навантаження на суддів. Крім того, акцентовано увагу на назрілій необхідності створення трудових судів в Україні та прийняття Трудового процесуального кодексу України, який би визначив порядок вирішення трудових спорів індивідуального та колективного характеру в суді.

*У підрозділі 3.3 «Зарубіжний досвід вирішення трудових спорів у судовому порядку та можливості його використання в Україні»* зазначається, що важливим моментом у процесі пошуку шляхів удосконалення вітчизняного законодавства в частині регулювання ним вирішення трудових спорів у судовому порядку є вивчення відповідного зарубіжного досвіду, адже у багатьох сучасних високорозвинених країнах, зокрема європейських, функціонують спеціалізовані суди з вирішення такого роду спорів.

У зв'язку із зазначеним, у даному підрозділі проведено вивчення організаційно-правових засад вирішення трудових спорів у судовому порядку у таких зарубіжних державах, як: Німеччина, Австрія, Франція, Швеція, Італія, Іспанія, Бельгія, Норвегія, Литва, Польща. Приділено увагу організаційно-правовому механізму захисту трудових прав, зокрема у судовому порядку, в США, Японії, КНР та деяких державах пострадянського простору. Виокремлено позитивні аспекти досвіду зазначених країн у врегулюванні досліджуваного питання. На підставі проведеного аналізу зроблено відповідні висновки щодо

можливості та необхідності врахування досвіду вказаних країн в Україні задля вдосконалення гарантій захисту суб'єктами трудового права своїх суб'єктивних прав і законних інтересів у сфері праці у судовому порядку. Зокрема, підкреслено потребу створення в нашій державі спеціалізованих судів із вирішення спорів трудо-правового характеру, а також необхідність удосконалення процедур примирення сторін трудового спору, особливо індивідуального.

## ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення і нове вирішення наукового завдання, яке полягає у тому, щоб розкрити сутність та особливості правових засад вирішення трудових спорів і надати конкретні пропозиції та рекомендації щодо їх удосконалення. У результаті проведеного дослідження сформульовано ряд висновків, пропозицій та рекомендацій, спрямованих на досягнення поставленої мети:

1. Виокремлено та охарактеризовано наступні етапи розвитку законодавства щодо захисту трудових прав суб'єктів трудових правовідносин у судовому порядку: перший етап (VIII ст. до н. е. – IX ст. н. е.) – характеризується лише формальним існуванням права на захист трудових прав. Другий етап (кінець IX – початок XIII ст.) – суттєвий вплив на захист трудових прав мала «Руська правда», правосуддя щодо вирішення трудових спорів здійснювали довірені князя – тіуни та чиновники. Третій етап (XIV – XVIII ст.) – у цей період істотних змін щодо захисту трудових прав працівників не відбулось, більшість трудових спорів вирішувалась відповідно до положень «Руської правди». Четвертий етап (середина XIX – початок XX століття) – характеризується зростанням ролі великої промисловості, з'являється велика кількість вільнонайманої робочої сили, що значно актуалізує питання захисту трудових прав. Приймається ціла низка трудових нормативно-правових актів, які визначають загальноправові засади захисту прав суб'єктів трудових правовідносин, у тому числі і в судовому порядку. П'ятий етап (період існування СРСР) – у цей час приймається ціла низка нормативно-правових актів (зокрема, Кодекси законів про працю 1918, 1922 та 1971 років). Однак особливість державного управління давала особам лише формальну можливість захистити свої трудові права в судовому порядку. Шостий етап (1991 рік – по теперішній час) – вноситься чимало змін до КЗпП 1971 року, приймається ціла низка нормативно-правових актів, норми яких сприяють реалізації права працівників на



судовий захист. Саме у цей час судовий захист стає одним із найважливіших способів захисту трудових прав суб'єктів трудових правовідносин.

2. Доведено, що права суб'єктів трудового права як об'єкт захисту в судовому порядку представляють собою сукупність суб'єктивних прав, що відповідно до норм чинного законодавства України належать конкретному суб'єкту та у разі їх порушення можуть бути захищені у судовому порядку. Також відзначено, що, незважаючи на те, що в науковій літературі саме працівник визнається найслабшою стороною трудових правовідносин, утім законодавець, можна сказати, що «компенсував» зазначену прогалину тим, що надав йому широкий перелік прав, які працівник може захистити у судовому порядку.

3. Право на судовий захист трудових прав громадян охарактеризовано як встановлену Конституцією та нормами чинного законодавства України можливість звернутись до суду з метою захисту, відновлення або припинення порушення їхніх законних прав та інтересів. У свою чергу судовий захист визначено як безпосередню діяльність суду щодо захисту порушеного права та покарання осіб, що вчиняли правопорушення. Доведено, що судовий захист має пріоритетне значення над усіма іншими способами захисту трудових прав працівників, адже: по-перше, суд володіє особливим правовим статусом, рішення суду є обов'язковим для виконання всіма учасниками судового процесу незалежно від їх соціально-правового та трудового статусу; по-друге, у суді можуть бути захищені будь-які трудові права громадянина, адже суду підсудні всі види справ.

4. Під підставою розгляду трудового спору в судовому порядку запропоновано розуміти необхідну умову, наявність якої є об'єктивною причиною виникнення відповідних правовідносин. На основі аналізу положень чинного законодавства України виокремлено та охарактеризовано чотири основні підстави розгляду трудового спору в судовому порядку: а) заява працівника чи власника або уповноваженого ним органу, коли вони не згодні з рішенням комісії з трудових спорів; б) звернення прокурора до суду, якщо він вважає, що рішення комісії з трудових спорів суперечать чинному законодавству; в) заява безпосередньо працівника до суду; г) за ініціативою роботодавця чи його представників.

5. Встановлено, що хоча розгляд трудових спорів у судовому порядку і відбувається за загальними правилами цивільного судочинства, втім він також має свої характерні особливості, які: поперше, стосуються строків подання заяви про вирішення трудового

спору в судовому порядку; по-друге, безпосередньо на стадії судового розгляду трудового спору можна говорити про існування презумпції винуватості роботодавця, яка полягає у тому, що роботодавець вважається винним у завданні шкоди, невиконанні зобов'язання або іншому правопорушенні, поки не буде доведено протилежного; по-третє, аналіз норм законодавства свідчить про особливий правовий статус учасників трудового спору, який вирішується у судовому порядку.

6. Під правовим статусом учасників судового процесу під час розгляду трудових спорів у суді запропоновано розуміти визначене нормами чинного законодавства України правове положення учасників процесу по відношенню один до одного, яке, у свою чергу, визначається сукупністю суб'єктивних прав та юридичних обов'язків, якими наділяються учасники трудового спору при його розв'язанні у судовому порядку. Під суб'єктивними правами учасників судового процесу під час розгляду трудових спорів у суді запропоновано розуміти міру можливої поведінки учасників відповідних правовідносин, яка передбачає можливість вчинення певних процесуальних дій, які визначені чинним законодавством України. Під юридичним обов'язком як елементом правового статусу учасників трудового спору, що розглядається у судовому порядку, запропоновано розуміти визначену законом міру необхідної поведінки, а також дії, які має вчинити учасник процесу при розгляді відповідної справи та виконання яких від нього можуть вимагати інші учасники спору. Юридична відповідальність як елемент правового статусу учасників судового процесу під час розгляду трудових спорів у суді представляє собою можливість настання для них негативних наслідків у разі: по-перше, порушення прав одних учасників трудового спору, що розглядається у судовому порядку, іншими; по-друге, невиконання та/або неналежне виконання своїх процесуальних обов'язків.

7. З'ясовано, що в жодному нормативно-правовому акті прямо не визначено підстави оскарження рішень судів першої інстанції у справах про порушення трудових прав працівників. На підставі аналізу положень чинного законодавства встановлено, що основними підставами для оскарження рішення судів першої інстанції у справах про порушення трудових прав є: 1) незаконність та/або необґрунтованість рішення або ухвали суду. Обґрунтованість судових рішень є однією із найбільш важливих проблем сучасного процесуального права та практики його застосування. Варто зазначити, що у своїй заяві особа, яка оскаржує рішення суду, не повинна обґрунтовувати чи доводити, у чому саме полягає незаконність

судового рішення. А відтак доведення вказаних вище обставин повністю покладається на апеляційний суд; 2) неповнота розгляду справи та встановлення обставин, які мають значення для справи, та (або) неправильність встановлення обставин, які мають суттєве значення; 3) нові обставини, які підлягають встановленню, докази, які підлягають дослідженню чи оцінці, обґрунтування поважності причин неподання доказів до суду першої інстанції, заперечення проти доказів, використаних судом першої інстанції.

8. Розкрито особливості захисту трудових прав працівників прокуратури та поліції у суді, у зв'язку з чим наголошено, що: а) незважаючи на особливий правовий статус працівників прокуратури та важливу роль, яку відіграє прокуратура у захисті прав людей (у тому числі і трудових), законодавство, яке визначає правові засади захисту прав самих працівників прокуратури, є недосконалим та потребує удосконалення, адже діючими правовими нормами визначено досить обмежений перелік прав, які прокурор може відстоювати у судовому порядку, що, беззаперечно, є неправильним; б) однією із суттєвих проблем вирішення трудових спорів, одним із учасників яких є поліцейський, є невизначеність правового статусу окремих структурних підрозділів поліції. Крім того, існує проблема неоднозначного тлумачення норм чинного законодавства, яке визначає правовий статус самих працівників поліції.

9. З метою вдосконалення законодавства, що визначає правові засади вирішення трудових спорів у судовому порядку, запропоновано: а) встановити чіткі строки розгляду справи у судовому порядку, адже надмірне затягування розгляду трудового спору: по-перше, перешкоджає здійсненню якісного та справедливого правосуддя; по-друге, підриває рівень довіри населення до судової системи зокрема та держави взагалі; б) додатково уточнити права та обов'язки роботодавця і працівника під час процедури розгляду трудового спору в судовому порядку; в) удосконалити процедуру розгляду трудових спорів цивільними судами, яка буде враховувати правовий статус учасників трудового спору та специфіку відповідних правовідносин; г) утворити спеціалізовані суди, які б розглядали саме трудові спори; г) у проєкті Трудового кодексу закріпити норми, які б: по-перше, врегулювали процедуру досудового розгляду трудових спорів працівників (а також особливої категорії працівників); по-друге, врегулювали б процедурні проблеми щодо розгляду трудових спорів; д) розробити та прийняти Трудовий процесуальний кодекс України, який би визначив порядок вирішення трудових спорів,

підстави звернення до суду з метою вирішення трудового спору не лише індивідуального, а й колективного; тощо.

10. Узагальнено досвід провідних країн Європи (Німеччини, Австрії, Франції, Швеції, Італії, Іспанії, Бельгії, Норвегії, Литви, Польщі), Сполучених Штатів Америки, Японії, Китайської Народної Республіки та інших, на підставі чого запропоновано: по-перше, утворити в Україні трудові суди, які б розглядали виключно справи, пов'язані з порушенням трудового законодавства. Створенню судів має передувати прийняття цілої низки нормативно-правових актів та внесення змін до вже існуючих. По-друге, сконцентрувати увагу на розробці ефективної системи примирення сторін трудового спору, що: 1) дозволило б зменшити навантаження на суддів, а як результат сприяло б покращенню якості їх роботи; 2) прискорило б вирішення трудового спору.

### **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:**

1. Мельник В. В. Способи захисту трудових прав працівників та місце серед них судового захисту. *Боротьба з організованою злочинністю і корупцією (теорія і практика)*. 2015. № 2. С. 97–103.

2. Мельник В. В. К проблеме определения понятия трудового спора. *Право и Политика*. 2016. № 4. С. 77–82.

3. Мельник В. В. Історія реалізації суб'єктами трудового права на захист у судовому порядку (у період з 1917 року по теперішній час). *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. Вип. 2. Т. 3. С. 109–114.

4. Мельник В. В. Права суб'єктів трудового права, як об'єкт захисту у судовому порядку. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Право». 2016. Вип. 41. Т. 3. С. 84–89.

5. Мельник В. В. Історія та світовий досвід реалізації суб'єктами трудового права на захист у судовому порядку (у період з VIII ст. до н. е. до початку XX ст.). *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Юридичні науки». 2017. Вип. 2. Т. 3. С. 112–117.

6. Мельник В. В. Процедура рассмoтрения трудовыx спoрoв в судебноm порядке. *Право и Закон*. 2017. № 3. С. 107–112.

7. Мельник В. В. Права працівника як об'єкту захисту у судовому порядку. *Місце юридичних наук у формуванні правової культури сучасної людини* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф.

(Запоріжжя, 25-26 грудня 2015 р.) : у 2 ч. Запоріжжя : Запоріз. міськ. громад. організація «Істина», 2015. Ч. II. С. 7–9.

8. Мельник В. В. Права роботодавця як об'єкту захисту у судовому порядку. *Актуальні питання правової теорії та юридичної практики* : матеріали Міжнар. практ. конф. (Одеса 12-13 серпня 2016 р.). Одеса : ГО «Причорноморська фундація права», 2016. С. 69–71.

9. Мельник В. В. Судовий захист як ключовий спосіб захисту трудових прав. *Сучасні наукові дослідження представників юридичної науки – прогрес законодавства України майбутнього* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпро, 13-14 січня 2017 р.). Дніпро : ГО «Правовий світ», 2017. С. 38–40

## АНОТАЦІЇ

**Мельник В.В.** Правові засади вирішення трудових спорів у судовому порядку. – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

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

У дисертації наведено теоретичне узагальнення і нове вирішення наукового завдання, яке полягає у тому, щоб розкрити сутність та особливості правових засад вирішення трудових спорів та надати конкретні пропозиції і рекомендації щодо їх удосконалення.

Окреслюються історичні передумови реалізації суб'єктами трудових правовідносин права на захист у судовому порядку. Встановлюється коло трудових прав суб'єктів трудових правовідносин як об'єкта захисту у судовому порядку. Розкриваються роль та значення судового захисту як одного зі способів захисту трудових прав громадян. З'ясовуються підстави розгляду трудових спорів у судовому порядку. Здійснюється аналіз процедури розгляду трудових спорів у судовому порядку. Розкривається сутність правового статусу учасників судового процесу під час розгляду трудових спорів у суді. Характеризуються підстави та порядок оскарження рішень судів першої інстанції у справах про порушення трудових прав. Встановлюються особливості захисту трудових прав окремих категорій працівників у суді. Пропонуються способи удосконалення законодавства, що визначає правові засади вирішення трудових спорів у судовому порядку. Вивчається зарубіжний досвід вирішення трудових спорів у судовому порядку та пропонуються можливості його запровадження в Україні.

**Ключові слова:** трудові права, суб'єкти трудових правовідносин, трудовий спір, трудовий конфлікт, працівник, роботодавець, судовий захист, процедура, оскарження, правовий статус.

## АННОТАЦІЯ

**Мельник В.В.** Правовые основы решения трудовых споров в судебном порядке. – *Квалификационная научная работа на правах рукописи.*

Диссертация на соискание ученой степени кандидата 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 задачи, которая заключается в том, чтобы раскрыть сущность и особенности правовых основ решения трудовых споров и предоставить конкретные предложения и рекомендации по их усовершенствованию.

Очертить исторические предпосылки реализации субъектами трудовых правоотношений права на защиту в судебном порядке. Устанавливается круг трудовых прав субъектов трудовых правоотношений как объекта защиты в судебном порядке. Доказывается, что права субъектов трудового права как объект защиты в судебном порядке представляют собой совокупность субъективных прав, которые, в соответствии с нормами действующего законодательства Украины, принадлежат конкретному субъекту и в случае их нарушения могут быть защищены в судебном порядке. Раскрываются роль и значение судебной защиты как одного из способов защиты трудовых прав граждан. Судебная защита трудовых прав граждан охарактеризована как установленная Конституцией и нормами действующего законодательства Украины возможность обратиться в суд с целью защиты, восстановления или прекращения нарушения их законных прав и интересов.

Выясняются основания рассмотрения трудовых споров в судебном порядке. Выделены и охарактеризованы четыре основных основания рассмотрения трудового спора в судебном порядке: а) заявление работника или владельца или уполномоченного им органа, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам; б) обращение прокурора в суд, если он считает, что решение комиссии по трудовым спорам противоречит действующему законодательству; в) заявление непосредственно работника в суд; г) по инициативе работодателя или его представителей. Осуществляется

анализ процедуры рассмотрения трудовых споров в судебном порядке. Раскрывается сущность правового статуса участников судебного процесса при рассмотрении трудовых споров в суде. Характеризуются такие основания и порядок обжалования решений судов первой инстанции по делам о нарушении трудовых прав: 1) незаконность и/или необоснованность решения или определения суда. Обоснованность судебных решений является одной из наиболее важных проблем современного процессуального права и практики его применения. Стоит отметить, что в своем заявлении лицо, которое обжалует решение суда, не должно обосновывать или доказывать, в чем именно заключается незаконность судебного решения. А вот доказывание указанных выше обстоятельств полностью возлагается на апелляционный суд; 2) неполнота рассмотрения дела и установление обстоятельств, имеющих значение для дела, и (или) неправильность установления обстоятельств, имеющих существенное значение; 3) новые обстоятельства, подлежащие установлению, доказательства, которые подлежат исследованию или оценке, обоснование уважительности причин непредоставления доказательств в суд первой инстанции, возражения против доказательств, использованных судом первой инстанции.

Устанавливаются особенности защиты трудовых прав отдельных категорий работников в суде. Предлагаются способы совершенствования законодательства, определяющего правовые основы решения трудовых споров в судебном порядке. Изучается зарубежный опыт решения трудовых споров в судебном порядке и предлагаются возможности его внедрения в Украине.

**Ключевые слова:** трудовые права, субъекты трудовых правоотношений, трудовой спор, трудовой конфликт, работник, работодатель, судебная защита, процедура, обжалование, правовой статус.

## SUMMARY

**Melnyk V. V.** Legal Principles of Solving Employment Disputes within Judicial Proceedings. – *Qualifying scientific work as the manuscript.*

The thesis for a candidate's 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 of the scientific problem, which is to reveal the essence and peculiarities of the legal principles for the resolution of employment disputes and to provide concrete propositions and recommendations for their improvement.

Historical preconditions of the realization of the right to protection within judicial proceedings by the subjects of labor legal relations have been outlined. The range of labor rights of the subjects of labor legal relations, as an object of protection within judicial proceedings has been established. The role and significance of court protection as one of the ways of protecting labor rights of citizens have been revealed. The grounds for reviewing employment disputes within judicial proceedings have been clarified. Analysis of the procedure for reviewing employment disputes within judicial proceedings has been carried out. The essence of the legal status of participants in the court proceedings during the consideration of employment disputes in the court has been revealed. The grounds and procedure for appeal of the decisions of courts of the first instance in cases of labor rights violations have been characterized. The peculiarities of protection of labor rights of certain categories of employees in the court have been established. The ways of improving the legislation, which determines the legal principles for the solution of employment disputes within judicial proceedings have been offered. International experience of solving employment disputes within judicial proceedings has been studied; and the possibilities of its implementation in Ukraine have been suggested.

**Key words:** labor rights, subjects of labor legal relations, employment dispute, labor dispute, an employee, an employer, court protection, procedure, appeal, legal status.