DOI <https://doi.org/10.33766/2524-0323.86.225-234>
УДК 349.2

О. А. Любчик,

доктор юридичних наук, професор кафедри
державно-правових дисциплін Луганського
державного університету внутрішніх справ
імені Е. О. Дідоренка
(м. Северодонецьк, Україна)
e-mail: mail@lduvs.edu.ua

<https://orcid.org/0000-0002-8239-2129>

ЩОДО СУБ'ЄКТІВ, ЯКІ МАЮТЬ ПРАВО СУДОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ

У статті проаналізовані наукові погляди щодо суб'єктів, які мають право на судовий захист трудових прав. Особлива увага приділяється трудовому колективу як суб'єкту права на судовий захист трудових прав: його особливостям участі у правовідносинах та проблемах, пов'язаних із реалізацією ним цих повноважень. Також сформульовані конкретні аргументовані пропозиції щодо вдосконалення законодавчого регулювання з цих питань

Ключові слова: суб'єкти права на судовий захист, правовий статус трудового колективу, трудовий колектив як суб'єкт права на судовий захист, ефективність законодавства.

Постановка проблеми. Однією з важливих теоретичних проблем трудового права є справа визначення суб'єктів права на судовий захист трудових прав, а як наслідок, порядок його реалізації. Питання постає щодо визнання деякими вченими суб'єктами трудових правовідносин тільки фізичних та юридичних осіб, а як результат, неможливість трудовому колективу звернутися до суду. Сучасне законодавство також не визнає трудовий колектив суб'єктом, який має право звернутися до суду за захистом трудових прав. Це протирічить сучасним тенденціям розвитку трудового законодавства, думкам видатних вітчизняних та закордонних науковців – фахівців з трудового права, реаліям суспільного життя в сфері реалізації права на захист працівниками як в індивідуальних, так і в колективних правовідносинах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Визначні фахівці в галузі права, а саме: Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, С. Я. Вавженчук, І. М. Ваганова, Н. Д. Гетьманцева, Т. А. Занфірова, М. І. Іншин, В. Л. Костюк, В. В. Лазор, П. Д. Пилипенко, А. М. Слюсар, О. М. Ярошенко та інші, - присвятили свої праці проблемі визначення поняття суб'єктів права на судовий захист трудових прав. Проте в Україні й досі дане питання є дискусійним та потребує подальшого дослідження.

Формування цілей. Метою статті є аналіз проблемних аспектів наукових поглядів щодо суб'єктів права на судовий захист трудових прав, визначення особливостей трудового колективу як такого, обґрунтування пропозицій щодо вдосконалення законодавчого регулювання з цих питань.

Виклад основного матеріалу. Закономірним постає питання: чи всі суб'єкти трудових правовідносин наділені правом на судовий захист? Існування ст.124 Конституції України вирішує дане питання: якщо юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, то будь – який з їх учасників має право на звернення до суду. Ряд науковців трактують положення ст.124 Конституції України «юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі», як те, що будь-яка суперечка з приводу порушення конституційних трудових прав і свобод людини чи працівника в межах трудових відносин, що охороняються законом, може розглядатися судом [1, с. 1075; 2, с. 577].

Що стосується певних осіб, то наділення їх таким правом не викликає сумніву. При чому як працівники, так і роботодавці можуть вдаватися до судового захисту певних трудових прав. Аргументувати це вважаємо за доцільне тим, що всі трудові права та обов'язки мають характеристику так званого «кореспондуючого характеру»: правам працівника завжди відповідають обов'язки роботодавця, і навпаки – обов'язкам працівника завжди кореспондують права роботодавців. Отже, обмежувати поняття судового захисту трудових прав виключно трудовими правами працівників немає сенсу, не зважаючи, що саме ця категорія трудових прав частіше є об'єктом судового захисту. Однак частіше не означає завжди. Саме тому І. М. Ваганова, вивчаючи питання поняття форми захисту та різновидів заходів захисту трудових прав, окремо описує заходи захисту трудових прав та інтересів працівників у трудовому праві, а також заходи щодо захисту трудових прав та інтересів роботодавців [3, с. 97-98].

Однак, справа в тому, що працівники в індивідуальному порядку беззаперечно наділені правом на судовий захист трудових прав. У той же час особливістю трудового права є суб'єктний склад трудових правовідносин, у яких можуть брати участь не тільки певні особи. Як зазначає П. Д. Пилипенко, «характерною ознакою трудових правовідносин є наявність досить широкого кола суб'єктів, які можуть бути їх учасниками. Комплексний характер структури трудових правовідносин фактично й породжує їх численний суб'єктний склад. Що не вид трудових правовідносин – то нові суб'єкти» [4, с. 65].

М. І. Іншин слушно стверджує що суб'єктний склад у трудовому праві характеризується оптимальним поєднанням головних та допоміжних суб'єктів. Допоміжні суб'єкти трудового права, по-перше, формуються, як правило, під впливом працівників та роботодавців або держави; по-друге, мають правосуб'єктність із питань праці, яка виконує службово-забезпечувальну роль по відношенню до трудової правосуб'єктності працівника та роботодавця; по-третє, забезпечують формування широкого кола правовідносин із питань праці. Допоміжними суб'єктами трудового права є суб'єкти, які формуються під впливом реалізації права працівників та роботодавців на об'єднання. Працівники реалізують право на об'єднання шляхом створення колективу працівників (трудового колективу) або професійної спілки [5, с. 107].

Так Н. Д. Гетьманцева стверджує, що відповідно донорм чинного законодавства суб'єктом трудового права фактично визначається трудовий колектив, який утворюють усі працівники, які спільно беруть участь у діяльності підприємства, установи, організації на основі трудового договору (контракту), а також інших форм, що регулюють трудові правовідносини [6, с. 169]. У той же час, визначення трудового колективу суб'єктом трудового права викликає критику з боку ряду науковців. З цього приводу Н. Мельничук зазначає, що «сьогодні у КЗпП України замість поняття «трудова колектив» вживається термін «наймані працівники», що, на нашу думку, є більш доцільним, оскільки трудова колектив як суб'єкт трудового права був властивий радянському трудовому праву, де насамперед визнавалися колективні інтереси, а не індивідуальні» [7, с. 110, 113], і тому трудова колектив був штучно наділений трудовою правосуб'єктністю і визначений суб'єктом трудового права [8, с. 6]. Отож пропонується позбавити трудова колектив такого статусу, бо трудового колективу як суб'єкта трудового права не існує. Оскільки мати юридичні права та обов'язки (тобто бути правосуб'єктною) може тільки особа – фізична або юридична», - стверджує Н. Мельничук [7, с. 110, 113]. Проте Н. Д. Гетьманцева та І. Г. Козуб не згодні з такою думкою, зазначаючи, що «трудова колектив не є юридичною особою, і тим більше – фізичною Проте відсутність статусу юридичної чи фізичної особи не дає привід стверджувати, що трудова колектив не суб'єкт трудового права, адже, суб'єктами трудового права виступають філії і представництва, які не є юридичними особами. Звісно, більшість суб'єктів трудового права мають відповідний статус, однак це не дає привід припускати, що суб'єкти, у яких такого статусу не має, не є суб'єктами трудового права. Отже, трудова колектив – це специфічний суб'єкт трудового права, специфічність якого полягає в тому, що він не наділений статусом юридичної, а тим більше фізичної особи» [6, с. 171]. У такому разі за умов ринкової економіки найбільш доцільним визначається посилення ролі трудових колективів у сфері регулювання найманої праці [9, с. 456] як частини тенденції виділення трискладової структури системи трудового права у вигляді загальної частини, індивідуального й колективного трудового права. Н. Б. Болотіна, характеризуючи дану тенденцію як «новий підхід до системи трудового права», зумовлений розвитком такого в постсоціалістичних та індустріально розвинутих державах, пропонує правовий статус трудових колективів визначати як окремий інститут колективного трудового права [10, с. 80].

Не вдаючись до аналізу даної тенденції, вирішення доцільності існування якої може бути предметом окремого дослідження, підтримаємо позицію щодо необхідності збереження і вдосконалення існуючих, «у сучасних умовах досить декларативних» [6, с. 170] повноважень трудового колективу при необхідності розробки нових норм щодо правового статусу трудового колективу як суб'єкта трудового права.

На думку М. І. Іншина, умовами набуття правосуб'єктності трудовим колективом є наступні: 1) організаційна; 2) трудово-правова. Організаційна умова полягає в тому, що: а) утворення колективу працівників передбачає

наявність роботодавця та трудових відносин із двома або більше працівниками; б) працівники мають бути належним чином об'єднані; в) вони мають бути легалізовані шляхом проведення загальних зборів для обрання відповідного механізму участі у правовідносинах або безпосередньо або через формування уповноваженого органу (представника). Трудоправа умова полягає в тому, що загальні збори мають визначити процедурні питання щодо функціонування колективу працівників (порядку прийняття рішень), у тому числі зміст та обсяг повноважень уповноваженого органу (представника) з питань праці. Специфічним утворенням трудового колективу є колектив бригади [5, с. 108].

Необхідно відмітити, що закон «Про трудові колективи» вже досить тривалий час не приймається, на думку Н. Б. Болотіної, з причин, що лежать у політичній площині. «Виходить так, що у визнанні статусу трудових колективів не зацікавлені ні профспілки, ні роботодавці, ні держава. Цих суб'єктів влаштовує невизначеність трудової маси й термін «наймані працівники», який немовби й визначає суб'єкта, і водночас нікого ні до чого не зобов'язує. Адже ще зовсім недавно, у 1988 р., була спроба надати трудовому колективу значних повноважень у виборі керівників підприємств, у тому числі й з управління організаціями. Ради трудового колективу так завзято взялися до реалізації наданих повноважень, що відразу ж виникло серйозне протистояння між ними і профкомами, останні були занепокоєні несподіваним авторитетом рад серед працівників. Водночас роботодавці ніколи не зможуть «пробачити» загальним зборам трудових колективів численні поразки при виборах керівників підприємств та структурних підрозділів. Законом від 20 березня 1991 р. ці повноваження трудових колективів було виключено з КЗпП. На спогад у КЗпП України залишилася лише глава XVI-A «Трудовий колектив», де виключені та переформатовані статті, що, як пусті форми, нагадують поле бою та минулий тріумф трудових колективів. Визнання трудових колективів повноправними суб'єктами дасть змогу змінити ставлення до самої категорії «наймані працівники», яка набуде необхідної конкретики, адже йтиметься про трудові колективи найманих працівників підприємства, підприємств галузі, регіону, і нарешті, держави. Це дещо змінить акценти» [10, с. 601].

Дане питання набуває особливої актуальності в умовах розробки проекту Трудового кодексу України, авторами якого термін «трудовий колектив» узагалі не вживається, а застосовують поняття «колективні інтереси працівників» [7, с. 110], і це зазнає критики, у тому числі, з боку експертів Головного науково-експертного управління, які в узагальнюючому висновку до проекту Трудового кодексу зазначають, що усунення із пропонованого механізму регулювання колективних трудових відносин такого важливого учасника цих відносин, яким був і повинен залишатись трудовий колектив, а не розрізнені працівники, є одним із суттєвих недоліків проекту [11].

Одним з аспектів вирішення означеної проблеми (щодо визначення трудового колективу суб'єктом трудового права і включення відповідного

положення до Проекту Трудового кодексу України) є відповідь на питання про судовий порядок вирішення колективних трудових спорів, у разі виникнення яких на сьогодні сторони не мають можливості одразу вдатися до судового захисту трудових прав його, окрім випадку, передбаченого ст. 25 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів конфліктів».

Одразу зауважимо, що, говорячи тільки про колективні трудові спори, ми свідомо оминаємо колективні трудові конфлікти, оскільки дотримуємося позиції розмежування даних понять, виходячи з базового розуміння розмежування конфліктів інтересів, що мають непозовний характер і можуть бути врегульовані в узгоджувальному порядку на підставі компромісів; та конфліктів права, які з'являються при порушенні (справжньому або удаваному) прав суб'єктів трудових відносин, встановлених нормативними актами, і вирішуються в судовому порядку, маючи позовний характер [12, с. 92]. Водночас Закон України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» не розмежовує поняття трудовий спір і трудовий конфлікт. За визначенням С. О. Іванова, система, утворена союзним законом 1989 року про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), не дієва. У порівнянні із західними вона застаріла на 50 років. Майже точно вона нагадує систему, утворену у Франції за законами 1936 та 1938 років. Але французька система після війни була модернізована, оскільки викликали протести не тільки профспілок, працівників, але й підприємців. Порядок вирішення колективних трудових спорів за Законом 1989 року не визиває довіри працівників, коли в цій справі довіра виключно важлива. Уже тому названий порядок необхідно змінити [13, с. 34].

Вважаємо, що таке співвідношення понять, як: колективний трудовий спір (конфлікт права) і колективний трудовий конфлікт (конфлікт інтересів), - повинно бути наявним у законодавстві, для чого необхідним є внесення змін, насамперед, до Закону України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», Кодексу законів про працю, та неодмінне врахування даного трактування співвідношення понять «колективний трудовий спір» і «колективний трудовий конфлікт» при розробці Проекту Трудового кодексу України.

Тоді трудовий конфлікт можна буде визначити як зіткнення між роботодавцями і працівниками з приводу встановлення й застосування умов праці. За визначенням В. Лазора, у даній ситуації не йдеться про порушене право, про захист його шляхом визнання й поновлення. Характер даного конфлікту — не позовний. Якщо ж предметом розбіжностей між працівником і роботодавцем або колективом працівників і роботодавцем є невиконання чинних правових норм, закріплених у законодавстві, колективних договорах, угодах, то має місце порушення права, передбачене цими нормами. У даному разі йдеться про спір щодо вже існуючих правових приписів, їх виконання, усунення перешкод до їх реалізації. Недотримання вказаних приписів є правопорушенням, внаслідок чого вирішення розбіжностей шляхом досягнення компромісу між сторонами в даній ситуації не можливе. Таким чином, захист порушеного права може бути

лише в судовому порядку шляхом позовного провадження. Суб'єктом названого спору є сторона, право якої порушено недодержанням законодавчих приписів, і сторона – порушник даного права. При цьому науковець стверджує, що «наявність на боці, що протистойть роботодавцю, колективного суб'єкта права – працівників підприємства, не впливає на позовну природу трудових спорів» [12, с. 93].

За визначенням Т. А. Занфірової, «для забезпечення ефективного захисту трудових прав працівників за умов ринкових відносин актуальною проблемою теоретичного і прикладного плану є розробка й правове закріплення механізму розгляду в судовому порядку шляхом позовного провадження колективних трудових спорів, а також порядку забезпечення виконання судових рішень з цих спорів» [14, с. 86]. На думку Г. І. Чанишевої, визнання права на судовий захист за сторонами колективних трудових відносин є необхідним [15, с. 178-179].

З огляду на зміст конституційного положення, закріпленого у ст. 124 Конституції України (юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі), О. Є. Сонін стверджує, що «законодавець мав забезпечити шляхом прийняття спеціальних законодавчих актів право учасників колективних відносин на звернення до суду задля захисту їх прав, які порушуються, не визнаються або оспоруються. Утім, замість того, щоб привести акти законодавства про працю у відповідність до ст. 124 Конституції, законодавець у 1998 році (майже через два роки після прийнятті Конституції) сформулював правовий припис, який непрямо впливає із ст. 7, 17 і 25 Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»: труд виявляється висновком від протилежного та відповідно до якого вирішення розбіжностей, що виникають між сторонами колективних трудових відносин, у всіх випадках здійснюється через примирні процедури, а звернення з цією метою до суду є неможливим, крім випадків, передбачених ст. 25 Закону. Суворо кажучи, з огляду на викладене, Закон не відповідає Конституції. Ще гіршим є те, що встановлені Законом правові форми вирішення колективних трудових спорів не відповідають не лише Конституції, а й потребам суспільних відносин, на які ці положення поширюються. Не відповідають вони й вимогам ефективності» [16, с. 166].

Н. Б. Болотіна вважає корисним ознайомитися із зарубіжним досвідом в цій сфері, оскільки практика розв'язання колективних трудових спорів в Україні тільки започаткована і вона має відповідати міжнародним стандартам. Вивчення світового досвіду дає змогу стверджувати, що існує «єдине загальне правило: колективні економічні спори звичайно розглядаються в рамках примирно - третейської процедури, оскільки такі спори пов'язані, як правило, зі створенням нових правових норм. Це виходить за межі діяльності судових й адміністративних органів, які зазвичай розглядають юридичні спори. Водночас, якщо в колективному трудовому спорі виникає спір юридичного характеру, він переважно розглядається у судовому порядку» [10, с. 672-673].

З цього приводу Н. А. Плахотіна зазначає, що для колективних трудових розбіжностей передбачений винятково примирно-третейський порядок вирішення. При цьому не береться до уваги той факт, чи має місце розбіжність інтересів сторін або ж порушення однієї зі сторін правових норм. На її погляд, складно говорити про «примирення», якщо одна сторона просто не зважає на законні права іншої сторони [17, с. 408]. І з цим неможна не погодитися. Глумачення або застосування норм, установлених законом, колективним договором або іншим правовим актом повинно здійснюватися судом. Означене свідчить про необхідність встановлення можливості судового захисту трудових прав у разі виникнення колективних трудових спорів, що є конфліктами права.

Висновки. Отже, з'ясовано, що не всі суб'єкти трудових правовідносин відповідно до норм чинного законодавства про працю України мають можливість звернутися до суду за захистом трудових прав у разі виникнення трудового спору, проте в разі виникнення колективного трудового спору його сторони звернутися до суду за захистом трудових прав можливості не мають. Беручи до уваги ряд пропозицій науковців при існуванні практики вирішення колективних трудових спорів юридичного характеру в судовому порядку за кордоном, вважаємо за доцільне запровадження такої практики в Україні. При цьому, підтримуючи позицію щодо необхідності збереження і вдосконалення існуючих повноважень трудового колективу при необхідності розробки нових норм щодо правового статусу трудового колективу як суб'єкту трудового права, вважаємо, що серед таких слід закріпити право на судовий захист у разі виникнення конфлікту права.

Використані джерела:

1. Харчук Р. С. Класифікація та значення форм захисту трудових прав працівників / Р. С. Харчук // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 1073-1077 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11xrctpp.pdf>
2. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: Підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко – Харків: Видавець ФОП Вапнярчук Н. М., 2008. – 664 с.
3. Ваганова І. М. Поняття форми захисту та різновиди заходів захисту трудових прав працівників / І. М. Ваганова // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 94-99 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09vimtpp.pdf>
4. Трудове право України: Академічний курс: Підручн. Для студентів вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. – 3-тє видання, перероб. і доп. – К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2007. – 536 с.
5. Трудове право України [текст] підручник / За загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. – Київ: Центр учбової літератури, 2016. – 472 с.
6. Гетьманцева Н. Д. Щодо віднесення трудового колективу до суб'єктів трудового права / Н. Д. Гетьманцева, І. Г. Козуб // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 167-173 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/20093/09gndctp.pdf>

7. Мельничук Н. Сторони колективного договору / Н. Мельничук // Право України, 2010, № 7. – С. 107 – 113.

8. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05. – Х., 2001. – 36 с.

9. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – 2-ге вид., стер. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 559 с.

10. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник / Н.Б. Болотіна – К.: Вікар, 2003. – 725 с. – (Вища освіта XXI століття).

11. Висновок Головного експертного управління на проект Трудового кодексу України (№ 1108 від 4.12.2007р.) – [Електронний ресурс]. – Режим доступу. – <http://seagull.lg.ua/?p=534>

12. Лазор В. Поняття трудових спорів, конфліктів та їх позовний і непозовний характер / В. Лазор // Право України, 2002, № 7. – С. 90 – 95.

13. Иванов С.А. Трудовое право на пути к рынку / С.А. Иванов // Вестник московского университета. Серия 11. Право, 1992, № 4. – С. 31 – 34.

14. Занфірова Т.А. Процесуальні правовідносини з вирішення трудових спорів і конфліктів / Т.А. Занфірова // Економіка та держава, № 4 / 2007, С. 86 – 88.

15. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико - правовий аспект: Монографія / Г.І. Чанишева – Одеса: Юридична література, 2001. – 328 с.

16. Сонин О. Е. Судовий захист учасників колективних трудових відносин // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского Серия «Юридические науки». Том 22 (61). № 1. 2009 г. – с. 165– 172.

17. Плахотіна Н.А. Юридична необхідність виділення самостійної галузі трудового процесуального права // Форум права. -2008. -№ 2. – С. 405-409 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2008-2/08pnatpp.pdf>

References

1. Kharchuk R. S. Klyasyfikatsiia ta znachennia form zakhystu trudovykh prav pratsivnykiv / R. S. Kharchuk // Forum prava. – 2011. – № 1. – С. 1073–1077 [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11xrctpp.pdf>

2. Prylypko S. M., Yaroshenko O. M. Trudove pravo Ukrainy: Pidruchnyk / S.M. Prylypko, O.M. Yaroshenko – Kharkiv: Vydavets FOP Vapniarchuk N. M., 2008. – 664 s.

3. Vahanova I. M. Poniattia formy zakhystu ta riznovydy zakhodiv zakhystu trudovykh prav pratsivnykiv / I. M. Vahanova // Forum prava. – 2009. – № 3. – С. 94–99 [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09vimtpp.pdf>

4. Trudove pravo Ukrainy: Akademichniy kurs: Pidruchn. Dlia studentiv vyshch. navch. zakl. / P. D. Pylypenko, V.Ya. Burak, Z. Ya. Kozak ta in.; Za red. P. D. Pylypenka. – 3-tie vydannia, pererob. i dop. - K.: Vydavnychiy dim «In Yure», 2007. – 536 s.

5. Trudove pravo Ukrainy [tekst] pidruchnyk / Za zahalnoi redaktsiiei M.I. Inshyna, V.L. Kostiuka, V.P. Melnyka. Vyd. 2-he, pererob. i dop. – Kyiv: Tsentr uchbovoi literatury, 2016. – 472 s.

6. Hetmantseva N. D. Shchodo vidnesennia trudovoho kolektyvu do sub'iektiv trudovoho prava / N. D. Hetmantseva, I. H. Kozub // Forum prava. – 2009. – № 3. – С.

167-173 [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: [http:// www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/20093/09gndctp.pdf](http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/20093/09gndctp.pdf)

7. Melnychuk N. Storony kolektyvnogo dohovoru / N. Melnychuk // Pravo Ukrainy, 2010, № 7. – S. 107 – 113.

8. Pylypenko P. D. Problemy teorii trudovykh pravovidnosyn v umovakh perekhodu Ukrainy do rynkovoï ekonomiky : avtoref. dys. ... d-ra yuryd. nauk : spets. 12.00.05. – X., 2001. – 36 s.

9. Trudove pravo Ukrainy: Pidruchnyk / Za red. N.B. Bolotinoi, H.I. Chanyshvoi. – 2-he vyd., ster. – K.: T-vo «Znannia», KOO, 2001. – 559 s.

10. Bolotina N.B. Trudove pravo Ukrainy: Pidruchnyk / N.B. Bolotyna – K.:Vikar, 2003. – 725 s. – (Vyshcha osvita XXI stolittia).

11. Vysnovok Holovnoho ekspertnoho upravlinnia na proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy (№ 1108 vid 4.12.2007r.) – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu. – <http://seagull.lg.ua/?p=534>

12. Lazor V. Poniattia trudovykh sporiv, konfliktiv ta yikh pozovnyi i nepozovnyi kharakter / V. Lazor // Pravo Ukrainy, 2002, № 7. – S. 90 – 95.

13. Yvanov S.A. Trudovoe pravo na puty k rymku / S.A. Yvanov // Vestnyk moskovskoho unyversyteta. Seryia 11. Pravo, 1992, № 4. – S. 31 – 34.

14. Zanfirova T.A. Protseualni pravovidnosyny z vyrishennia trudovykh sporiv i konfliktiv / T.A. Zanfirova // Ekonomika ta derzhava, № 4 / 2007, S. 86 – 88.

15. Chanysheva H.I. Kolektyvni vidnosyny u sferi pratsi: teoretyko - pravovy aspekt: Monohrafiia / H.I. Chanysheva – Odesa: Yurydychna literatura, 2001.– 328 s.

16. Sonyn O. E. Sudovyï zakhyst uchastykiv kolektyvnykh trudovykh vidnosyn // Uchenye zapysky Tavrycheskoho natsyonalnoho unyversyteta ym. V. Y. Vernadskoho Seryia «Iurydycheskye nauky». Tom 22 (61). № 1. 2009 h.– s. 165– 172.

17. Plakhotina N.A. Yurydychna neobkhdnist vydilennia samostinoï haluzi trudovoho protseualnoho prava // Forum prava. -2008. -№ 2. – S. 405-409 [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2008-2/08pnatpp.pdf>

Стаття надійшла до редакції 30.04.2019

Любчик А. А.,

доктор юридических наук,
профессор кафедры государственно-правовых дисциплин
Луганского государственного университета
внутренних дел имени Э. А. Дидоренко
(г. Северодонецк, Украина)

ОТНОСИТЕЛЬНО СУБЪЕКТОВ, КОТОРЫЕ ИМЕЮТ ПРАВО НА СУДЕБНУЮ ЗАЩИТУ ТРУДОВЫХ ПРАВ

В статье проанализированы научные взгляды относительно субъектов, которые имеют право на судебную защиту трудовых прав. Особое внимание уделяется трудовому коллективу, как субъекту права на судебную защиту трудовых прав: его особенностям участия в правоотношениях и проблемах связанных с реализацией им этих полномочий. Сформулированы конкретные

аргументированные предложения по совершенствованию законодательного регулирования по этим вопросам.

Ключевые слова: субъекты права на судебную защиту, правовой статус трудового коллектива, трудовой коллектив, как субъект права на судебную защиту, эффективность законодательства.

Lyubchik O.,

doctor of law,

professor of the department of state law disciplines

Lugansk state university

Interior named after E. A. Didorenko

(Sievierodonetsk, Ukraine)

CONCERNING THE SUBJECTS THAT HAVE THE RIGHT TO JUDICIAL PROTECTION OF LABOR RIGHTS

The article analyzes the scientific views on subjects that have the right to judicial protection of labor rights. Particular attention is paid to the labor collective, as the subject of the right to judicial protection of labor rights: its features of participation in legal relations and the problems associated with the realization of these powers. Specific and substantiated proposals for improving the legislative regulation on these issues are proposed.

One of the important theoretical problems of labor law is the problem of determining the subjects of the right to judicial protection of labor rights, and as a consequence of the procedure for its implementation. The problem arises about the recognition of certain scientists of the subjects of labor relations only physical to legal entities, but as a consequence of the inability of the labor collective to apply to the court. Modern legislation also does not recognize a labor collective as an entity that has the right to apply to a court for the protection of labor rights.

This contradicts modern trends in the development of labor legislation, the views of prominent domestic and foreign scholars - specialists in labor law, the realities of social life in the realm of the right to protection of workers in both individual and collective legal relations.

In the event of a collective labor dispute, its parties to appeal to the court for the protection of labor rights have no opportunity. Taking into account a number of proposals of scientists with the existence of the practice of resolving collective labor disputes of a legal nature in a court of law abroad, we consider it expedient to introduce such practice in Ukraine. At the same time, maintaining the position on the need to preserve and improve the existing powers of the labor collective, if necessary, to develop new norms regarding the legal status of the labor collective as a subject of labor law, we believe that among these should be consolidated the right to judicial protection in the event of a conflict of law.

Key words: subjects of the right to judicial protection, legal status of the labor collective, labor collective as a subject of the right to judicial protection, effectiveness of legislation.