

ДОКТРИНАЛЬНІ ТА ІНСТИТУЦІЙНІ ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАХИСТУ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ СТОРІН СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН



С. ЗАПАРА

*доктор юридичних наук, професор,
декан юридичного факультету
(Сумський національний аграрний університет)*



О. РОГОВЕНКО

*кандидат юридичних наук,
доцент кафедри адміністративного
та інформаційного права
(Сумський національний аграрний університет)*

Очевидно, що реформи стали останнім часом невід'ємною складовою нашого життя, оскільки тривалий період стагнації дорого коштував українському суспільству. У 2013 р. вийшла друком п'ятитомна праця провідних вітчизняних учених «Правова доктрина України». Без сумніву, поява доктринальних засад українського права стала справжнім поштовхом до розвитку наукового осмислення правової системи України і разом із тим — певним підсумком, узагаль-

ненням майже двадцятилітнього самостійного руху національної правової науки. Третій том зазначеної праці, за загальною редакцією Н. Кузнецової, присвячений доктрині приватного права України [1]. У розділі 3 «Сучасна доктрина приватного права» міститься глава 3.4 «Розвиток доктрини трудового права», що не лише розглядає право на працю в системі прав людини, а й звертає увагу академічної спільноти на теоретичні висновки вчених-цивілістів України, озвучені ними

на міжнародному форумі цивілістів, що відбувся 25–26 травня 2013 р. в Києві. Зокрема, у доповідях професорів Р. Майданика та Н. Кузнєцової ці погляди сформульовані так: наявні критерії побудови системи права України, а саме предмет, метод, принципи — це теоретично штучний продукт епохи соціалістичної науки права. Природним критерієм побудови системи права має бути тільки такий феномен, як приватне і публічне право (Р. Майданик). Приватне право і цивільне право — поняття тотожні (Н. Кузнєцова). За логікою їхніх думок, усі галузі права єдиної системи права України, які ґрунтуються на нормах приватного права, у тому числі й трудове право, об'єктивно є підгалузями цивільного права [1, 542–543].

Ця позиція не узгоджується з висновком авторського колективу (до якого увійшли С. Прилипко, О. Ярошенко, О. Процевський, М. Іншин, Г. Чанишева), згідно з яким «доктрину трудового права як правову категорію фрагментарно можна сформулювати так: доктрина трудового права як правове явище уособлює **юридично гарантовану, державою забезпечену можливість людини вільно реалізовувати свою природну здатність до праці у соціально-трудових, партнерських з роботодавцем відносинах, з метою створення матеріальних і духовних цінностей для всього суспільства та досягнення справедливого розподілу результатів трудової діяльності, що забезпечували б достатній життєвий рівень для працівника і його сім'ї** (текст виділено згідно з оригіналом. — С. З., О. Р.) [1, 546–547]. Тим самим автори продовжили тривалу дискусію та наголосили, серед іншого, на дуалістичному характері трудового права, що включає в себе як приватноправову, так і публічно-правову складові.

Не маючи на меті висловлювати особисту думку з приводу наведеного узагальнення, опосередковано пов'яза-

ного із самостійністю предмета трудового права, можливістю його включення до цивільного права, що регламентує приватноправові відносини, зазначимо, що аргументація, представлена авторським колективом, концентрує увагу на вкрай важливому питанні, прямо пов'язаному із доктринальними засадами розвитку трудового права, а саме — захисті соціально-трудових правовідносин.

Про необхідність переосмислення предмета трудового права у своїй монографії стверджує С. Вишновецька, яка посилається на статтю Л. Бугрова. Останній звертає увагу на те, що в окремих державах Європи вже понад 10 років триває процес формування права зайнятості. Наприклад, у Великій Британії трудове право (*Labor Law*) сьогодні майже замінено правом зайнятості (*Employment Law*). Автор зазначає, що свого часу наукова юридична громадськість цієї країни вела жваву полеміку щодо питання співвідношення вказаних термінів, у процесі якої висловлювалися різні (часом діаметрально протилежні) точки зору. На сучасному етапі термін «*Labor Law*» згадується нечасто, але якщо й згадується, то в змістовному аспекті як реальний синонім до терміна «*Employment Law*» [2, 201]. Отже, зі зміною/розвитком суспільних відносин, викликів, об'єктивних чинників формується нове розуміння правових явищ та категорій, і доволі консервативна (як її прийнято вважати) наукова спільнота Великої Британії, після тривалих дискусій та обговорень, демонструє готовність до зміни навіть концептуального розвитку галузі. Що відбувається в Україні? До цього часу триває дискусія щодо «широкої» та «вузької» сфери трудового права. Відомо, що частина трудових правовідносин перебуває в «тіні», позбавляючи трудівників права на захист їх прав та інтересів. Наука трудового права переважно сконцентрована на інституті трудового

договору та свідомо оминає решту відносин, пов'язаних із працею. З'являються тенденції щодо виділення окремої галузі права «Права зайнятості», яка може функціонувати окремо від трудового права. Новий Трудовий кодекс України досі не прийнято. Чи настав час для змін?

З нашої точки зору, принаймні, є передумови для трансформації наукових поглядів, що цілком обґрунтовується загальносвітовими тенденціями та ідеями. Свого часу генеральний директор Міжнародної організації праці (далі — МОП) Х. Сомавія зазначив: «Сьогодні головна мета МОП — створювати для чоловіків та жінок можливості гідної та продуктивної праці в умовах свободи, рівності, соціальних гарантій та поваги людської гідності» [3]. Концепція МОП одержала назву «гідна праця» не випадково, адже світова організація отримала нові глобалізаційні виклики, пов'язані з неконтрольованістю світових ринків капіталу, і, як наслідок, суспільною нестабільністю, невизначеністю, нерівністю. Ці та інші проблеми примусили ідеологів МОП шукати нові засади для розвитку соціального діалогу з метою мінімізації/пом'якшення кризових соціально-економічних явищ.

Концепція гідної праці остаточно сформована в Декларації МОП 2008 р. «Про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації» (далі — Декларація). Вказаний документ вважається третьою за значенням заявою щодо принципів та політики, яка проводилася МОП після прийняття у 1919 р. свого Статуту. Основою концепції гідної праці стали чотири стратегічні цілі, що акумулювали багаторічний досвід роботи цієї організації:

- просування і втілення у життя основоположних принципів і прав у сфері праці;
- розширення можливостей жінок і чоловіків для отримання гідної зайнятості й доходів;

- збільшення охоплення й ефективності соціального захисту для всіх;
- зміцнення трипартизму і соціального діалогу [4].

Декларація є сучасним активатором реалізації програми гідної праці, оскільки в ній знайшли своє відображення принципи, закладені Філадельфійською декларацією 1944 р. та Декларацією про основоположні принципи та права у сфері праці 1998 р. До незмінних та основоположних принципів у сфері праці належить принцип свободи об'єднання і права ведення колективних переговорів, який відображений у конвенціях № 87 та № 98 [5]. Узагальнюючи наведене, зазначимо, що Програма гідної праці складається з чотирьох елементів (зайнятість, права, захист і діалог) та ґрунтується на переконанні, що всі ці чотири елементи потрібні для створення якнайкращих умов для соціального розвитку. Природно, що в умовах формування трудового законодавства співпраця МОП із соціальними партнерами посилювалася.

У вересні 2015 р. завершила свою роботу Мультидисциплінарна місія МОП, яка працювала в Україні на засадах трипартизму, обговорюючи із представниками сторін соціального діалогу (представниками Уряду, роботодавців та профспілок) можливості нової Програми Гідної праці в Україні на період 2016–2019 рр. Результати цієї роботи знайшли своє відображення у таких трьох пріоритетах:

Перший пріоритет — це розвиток зайнятості заради стабільності та зростання. Тут йтиметься про створення сприятливих умов для сталого розвитку підприємств та забезпечення гідної зайнятості, розвиток навичок і компетенцій для потреб ринку праці, прогнозування ринку праці тощо.

Другим пріоритетом названо ефективний соціальний діалог в умовах сучасного розвитку України. Серед напрямів роботи — приведення трудо-

вого законодавства у відповідність до конвенцій МОП та директив Європейського Союзу (далі — ЄС), забезпечення інституційної спроможності соціальних партнерів та органів соціального діалогу, удосконалення системи вирішення колективних переговорів та трудових спорів.

Третій пріоритет — соціальний захист та умови праці. Стосується питань реформування системи соціального страхування, оплати праці, скорочення масштабів неформальної зайнятості тощо [6]. Усе наведене свідчить про новий виток наукового осмислення ключового понятійного апарату, що впливає на формування сучасного трудового права, зокрема захисту соціально-трудових правовідносин.

На сучасному етапі до тривалих дискусій щодо правової природи відносин, пов'язаних зі здійсненням захисту соціально-трудових відносин, додалась думка про можливість віднесення останніх до сфери соціального права. На думку О. Чомахашвілі, соціальне право [7] — це комплексна галузь права, яка є сукупністю норм, що регулюють суспільні відносини, які виникають з приводу практичної організації та здійснення соціального захисту населення з метою пом'якшення соціальної напруги в суспільстві. Автор пов'язує соціальне право з багатьма галузями права: конституційним, трудовим, цивільним, сімейним, адміністративним, екологічним тощо, але в частині трудового права наголошує саме на належності захисту трудових прав до соціального права. На користь поширення впливу соціального права в національній правовій доктрині свідчить низка перейменувань кафедр із трудового (екологічного, аграрного тощо) права на кафедри соціального права.

Традиційно інститут захисту соціально-трудових прав пов'язується із колективними трудовими правовідносинами. Проте в контексті доктри-

нальних засад розвитку трудового права (про які зазначалося вище) останні згадуються завуальовано.

Питанню розвитку колективних трудових відносин у різний час приділяли увагу такі вчені, як Л. Гінцбург, В. Буряк, В. Жернаков, С. Іванов, З. Козак, Р. Лівшиц, А. Мацюк, Ю. Орловський, С. Прилипко, П. Пилипенко, О. Процевський, А. П'ятаков, Г. Чанишева, А. Цепін, О. Ярошенко та ін.

Однією з головних актуальних проблем науки трудового права як галузі національного права є окреслення кола суспільних відносин, що визначають, формують предмет галузі. Однією з найвідоміших є концепція, згідно з якою предметом трудового права визнаються «трудові відносини та тісно пов'язані з ними відносини». Так, колектив авторів (П. Пилипенко, В. Буряк, З. Козак та ін.) визначає предмет трудового права як комплекс суспільних відносин, основу якого становлять трудові відносини, що виникають внаслідок укладення трудового договору, і до якого входять також відносини, які тісно пов'язані з трудовими відносинами та існують для забезпечення функціонування останніх. До відносин, тісно пов'язаних із трудовими, вчені відносять відносини працевлаштування, відносини щодо навчання на виробництві, підвищення кваліфікації та перекваліфікації, відносини з вирішення трудових спорів і відносини соціального партнерства та встановлення умов праці [8, 20–21].

Інші вчені (В. Жернаков, С. Прилипко, О. Ярошенко та ін.) до предмета трудового права відносять трудові відносини, тобто суспільні відносини, що виникають, розвиваються та припиняються у зв'язку з безпосередньою діяльністю людей у сфері праці, а також відносини у сфері праці, пов'язані з трудовими [9, 11, 12]. Зазначені науковці, фахівці у сфері трудового права визнають колективні відносини

у сфері праці, але відносять їх до правовідносин, пов'язаних із трудовими.

Прихильники іншої точки зору (Г. Чанишева, В. Андронova) звертають увагу на те, що предмет трудового права становить сукупність індивідуальних та колективних трудових правовідносин [10, 18–19, 51–52]. Зокрема, Г. Чанишева зазначає, що «існують різні погляди на перелік і зміст відносин, тісно пов'язаних із трудовими, але всі автори дотримуються тієї точки зору, що внаслідок їх нерозривного зв'язку з власне трудовими відносинами, вони також належать до предмету трудового права. Тим часом, жодна інша галузь права не знає такої класифікації суспільних відносин, що становить її предмет. Практично всі інші галузі права мають предмет регулювання у вигляді кола однорідних суспільних відносин» [10, 18].

Ідея колективних трудових відносин була обґрунтована ще такими радянськими вченими, як С. Іванов, Л. Гінцбург, Р. Лівшиц, Ю. Орловський, А. Цепін, А. П'ятаков [11] та ін. Головним для розвитку тогочасних колективних трудових відносин стало розуміння радянськими науковцями трудових правовідносин як категорії, що включає індивідуальні та колективні правовідносини.

Розвинув ідею колективних трудових відносин у радянські часи український вчений А. Мацюк, який 1984 р. видав монографію «Трудові правовідносини розвинутого соціалістичного суспільства» [12], у якій подав глибоке обґрунтування поділу трудових правовідносин на індивідуальні та колективні, сформулював визначення їх поняття та підстави класифікації. Проте тема не втрачає актуальності і до сьогодні.

На нашу думку, характер соціально-трудових відносин проникнутий дуалістичною тенденцією: з одного боку, трудові відносини повинні забезпечити підпорядкування працівників чин-

ним на підприємстві, в установі, організації правилам та безпосередньо роботодавцю, з другого — забезпечити певний ступінь співпраці між роботодавцями та працівниками, завдяки якій і повинні створюватися оптимальні правила організації праці. З огляду на це, розгляд індивідуальних та колективних відносин у контексті предмета трудового права виключно за логікою первинних та похідних фактично призводить до того, що ми називаємо похідною важливу змістову складову, пов'язану із соціальним діалогом на біпартійній (роботодавець(ці), працівник(и)) або трипартійній (роботодавець(ці), працівник(и), держава) основі. Адже саме соціальний діалог є гарантом реалізації соціально-трудових прав і свобод, що обмежує необґрунтовані посягання на права сторін трудових відносин. Цей спір марно асоціюється з відомою філософською дискусією, з приводу того, що є первинним курка чи яйце, оскільки, як правило, індивідуальні трудові відносини виникають на підставі вже досягнутих результатів соціального діалогу, які можуть бути прямими чи опосередкованими. Так, прямі результати стосуються випадків, коли безпосередній роботодавець уклав колективну угоду із представниками трудового колективу, а опосередковані — випадків, коли досягнуті соціальні угоди використовуються та впливають на роботодавця опосередковано, оскільки останній не брав участі у колективних переговорах, не укладав колективної угоди, але в суспільстві сформувались певні соціальні правила поведінки, домовленості, які не можна/складно порушувати. Таким чином, індивідуальні трудові відносини виникають на підставі наявної соціально-трудової домовленості колективного характеру, а тому застосування до індивідуальних трудових відносин категорії «первинні» стає доволі умовним.

З іншої точки зору, саме наявність індивідуальних трудових відносин є початком безпосередніх відносин між роботодавцем та працівником. Решта відносин, до яких належать і колективні, мають другорядне значення, оскільки лише забезпечують діяльність первинних. Подібний підхід має свою логіку, але існує важливий момент, на який варто звернути увагу. Зокрема, договірні відносини передбачають хоча б відносну рівність сторін. Проте важко уявити собі в середньоарифметичному вимірі рівних роботодавця та працівника. Працівник є більш слабкою стороною у формальних взаємовідносинах із роботодавцем. Законодавець не може забезпечити повне нормативно-правове регулювання трудових відносин, перекладаючи частину правового регулювання на диспозитивні засади. У такому контексті колективні трудові відносини мають первинне значення, адже створюють правові підстави, передумови для укладення трудового договору на рівних умовах, суттєво посилюючи позицію працівника, спонукаючи роботодавця до належної організації реалізації трудових прав. В Україні значна частина колективних відносин має деформований характер, оскільки останні здебільшого виникали за ініціативою та організаційною перевагою роботодавця. З огляду на це, сам факт наявності колективних відносин стає гарантом захисту прав працівників лише у випадку, коли трудовий колектив «пропустив» крізь себе його основні положення, відпрацював механізми самозахисту, що, на жаль, не набуло в національному правовому просторі системного характеру.

Однією з важливих складових організації захисту соціально-трудових відносин є діяльність окремих державних органів, пов'язаних із соціально-трудовими відносинами, серед яких слід назвати Державну службу України з питань праці та Національну службу посередництва та примирення. За пев-

них обставин надання відповідних повноважень цим державним органам могло б суттєво покращити наявну ситуацію із захистом порушених соціально-трудових прав.

Проект трудового кодексу в сьомій книзі передбачає організацію нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, що є більш розширеним порівняно із чинним розділом XVIII Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП України). У статті 315 проекту Трудового кодексу визначається сфера державного нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, зокрема вказано, що нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства, колективних договорів і угод здійснюється центральними органами виконавчої влади відповідно до їх повноважень, профспілками та їх об'єднаннями, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями в межах і в порядку, визначених законом, та передбачає проведення уповноваженими органами виконавчої влади перевірок з питань дотримання роботодавцями трудового законодавства. У частині 2 цієї статті зазначено, що нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства не підміняє встановленої законодавством процедури вирішення індивідуальних чи колективних трудових спорів.

Це означає, що всі повноваження щодо сприяння вирішенню трудових спорів залишаються в тому ж стані та покладаються на вже наявні та створені органи.

Треба зазначити, що МОП в цьому році розпочинає Проект «Зміцнення системи інспекції праці і механізмів соціального діалогу». Після ознайомлення із технічним завданням Проекту певні суспільні очікування щодо консолідації зусиль у сфері державного захисту соціально-трудових відносин видаються примарними. Зокрема, у Проектних матеріалах украї обережно зазначається про соціальний діалог

і трипартизм. Конвенції № 81 і № 129 МОП вимагають від країн вжити необхідних заходів для підтримання співпраці між представниками інспекції праці та роботодавцями і працівниками або їхніми організаціями. Проект містить компонент, спрямований на інституціоналізацію такого співробітництва, консультацій і переговорів між державними органами влади і соціальними партнерами — шляхом створення тристоронньої консультативної ради. Таким чином, у межах Проекту передбачається залучення соціальних партнерів (навчальні заходи, розроблення дорожньої карти для подальших дій). Соціальні партнери виступатимуть також як бенефіціари Проекту (тематичні кампанії інспекції праці). З огляду на те, що Проект розрахований на три роки, очікувати швидких зрушень у цьому напрямі теж не видається можливим. На нашу думку, є всі підстави вважати, що законодавець не планує кардинально змінювати підходи до вирішення трудових спорів, зберігаючи основну класифікацію вирішення трудових спорів за суб'єктним підходом, а саме поділ на індивідуальні та колективні. Очевидно, саме тому у проекті Трудового кодексу України книга дев'ята (повністю присвячена вирішенню трудових спорів комісією з трудових спорів), має назву «Індивідуальні трудові спори». Колективні трудові спори розглядаються у книзі шостій «Колективні трудові відносини», яка складається з двох глав та трьох статей, у яких визначено поняття соціального діалогу та зазначено, що порядок розробки, укладення й виконання колективних договорів і угод та функціонування системи заходів щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) визначаються законом. Відомо, що основним державним органом, який має сприяти вирішенню колективних трудових спорів, є Національна служба посередництва та примирення. Проте повнова-

ження цього органу обмежуються вирішенням колективних спорів. Натомість існує необхідність зосередження державної уваги на трудових спорах як таких, оскільки, на наше переконання, в особи, трудове право якої порушено, має існувати право на звернення за захистом своїх прав до конкретного компетентного органу.

Останньою інстанцією є суд, який, як виявляється, теж далеко не завжди здатний відновити порушене право в соціально-трудових відносинах.

Відповідно до чинного КЗпП України глава XV, у якій серед інших органів, що розглядають трудові спори, зазначені районні, районні у містах, міські чи міськрайонні суди, має назву «Індивідуальні трудові спори».

Зауважимо, що в цій частині є певні проблемні питання. Перше пов'язане із реалізацією права на звернення до суду з урахуванням компетенції судових органів щодо розгляду і вирішення певного кола справ. Так, у ст. 15 Цивільного процесуального кодексу України (далі — ЦПК України), яка має назву «Компетенція судів щодо розгляду цивільних справ», визначено, що суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи щодо: захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів, що виникають із цивільних, житлових, земельних, сімейних, трудових відносин та інших правовідносин, крім випадків, коли розгляд таких справ проводиться за правилами іншого судочинства (наприклад, господарського, адміністративного тощо). Треба зазначити, що *в порядку цивільного судочинства розглядаються не всі трудові спори*. Якщо однією зі сторін є публічний орган, трудові спори розглядаються в адміністративних окружних судах, що передбачено ст. 17 Кодексу адміністративного судочинства України [12], відповідно до якої юрисдикція адміністративних судів щодо вирішення адміністративних справ поширюється

і на спори з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби.

Окрім того, трудові спори можуть розглядатися і в господарських судах. Показовим є приклад, наведений С. Фурсою, коли, «не визнаючи вимоги щодо стягнення матеріальної допомоги при звільненні, відповідач звертається до прокуратури та господарського суду з вжиття заходів щодо визнання колективного договору недійсним через те, що учасники товариства з обмеженою відповідальністю не брали участі в загальних зборах, хоча йдеться про збори трудового колективу підприємства» [13]. В іншому випадку, відповідно до ст. 2 Господарського процесуального кодексу України, господарський суд порушує справи про банкрутство за письмовою заявою будь-кого з кредиторів чи боржника. Відповідно до ч. 4 ст. 10 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» [14] суд, у провадженні якого перебуває справа про банкрутство, вирішує, в тому числі, і спори про визнання недійсними будь-яких правочинів (договорів), укладених боржником; стягнення заробітної плати; поновлення на роботі посадових та службових осіб боржника тощо.

Подібний підхід законодавця до компетентного розмежування спорів, пов'язаних із захистом соціально-трудова питань, не є однозначно виправданим та, на жаль, ще більше ускладнює процедуру захисту трудових прав учасників зазначених правовідносин, адже розпорошеність судового розгляду не сприяє швидкому та ефективному розгляду спорів.

Другим проблемним питанням є обмеження права на колективне звернення до суду з питань соціально-трудова відносин. З огляду на поділ трудових спорів за суб'єктною ознакою на індивідуальні й колективні трудові спори та наявність відповідного законодавства (КЗпП України, що регла-

ментує порядок вирішення індивідуальних трудових спорів, та Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» тощо) необхідно було б передбачити відповідні способи захисту трудових прав.

В Україні, незважаючи на наявність права профспілок звернутися до суду, закріпленого в Законі України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності», судова практика називає колективні трудові спори справами непозовного характеру. Так, у березні 2008 р. первинна профспілкова організація ВАТ (далі — профорганізація) звернулася до суду з позовом до генерального директора ВАТ К., третя особа РДА, про визнання колективного договору недійсним та зобов'язання переукласти колективний договір [15, 16–17]. Профорганізація просила визнати недійсним укладений товариством колективний договір на 2008–2009 рр., визнати її стороною перегляду та укладення колективного договору, зобов'язати відповідача переукласти спірний договір із дотриманням законодавчих і галузевих норм. Рішенням районного суду від 13 червня 2008 р. в задоволенні позову профорганізації відмовлено. Ухвалою апеляційного суду вказане рішення суду першої інстанції скасовано, а провадження у справі закрито. Касаційна інстанція встановила, що безпосереднє вирішення в судовому порядку колективних трудових спорів законодавством не передбачено, крім випадків, зазначених у статтях 23, 25 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», ч. 5 ст. 20, частинах 2, 4 ст. 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Як вбачалося із матеріалів справи, профорганізація звернулася до суду з позовом, у якому просила визнати недійсним укладений товариством колективний договір на 2008–2009 рр., а також визнати її стороною перегляду

та прийняття колективного договору, зобов'язати відповідача переукласти спірний договір із дотриманням законодавчих і галузевих норм. Касаційний суд дійшов висновку, що з урахуванням визначення, яке міститься у ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», конфлікт, який виник між однією з профспілкових організацій, що діють на підприємстві, та ВАТ щодо невчинення останнім дій, спрямованих на переукладення колективного договору, є колективним трудовим спором. Суб'єкти звернення за вирішенням такого колективного трудового спору зазначені у ст. 7 цього Закону. Згідно з ч. 1 ст. 310 ЦПК України рішення суду підлягає скасуванню в апеляційному порядку із закриттям провадження у справі або залишенням заяви без розгляду з підстав, передбачених ст. 205 цього Кодексу. Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 205 ЦПК України суд своєю ухвалою закриває провадження у справі, якщо справа не підлягає розгляду в порядку цивільного судочинства. На підставі викладеного колегія суддів визнала, що: висновок апеляційного суду про те, що законодавством України не передбачено можливості розгляду такого спору в судовому порядку, є законним і обґрунтованим; ухвалу постановлено цим судом з додержанням вимог закону; наведені в касаційній скарзі доводи не дають підстав для висновку, що апеляційний суд допустив порушення або неправильне застосування норм процесуального права, яке призвело до неправильного вирішення справи [16]. Фактично таким рішенням Верховний Суд України

визнав відсутність процесуальної можливості захисту порушеного права, якщо спір має колективного суб'єкта звернення, що в цілому суперечить положенням п. 1 ст. 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [17], яка гарантує кожному право подати до суду будь-який позов, що стосується його цивільних прав та обов'язків.

Натомість, відмова суду у прийнятті позовних та інших заяв, скарг, оформлених відповідно до чинного законодавства, є порушенням права на судовий захист, яке згідно зі ст. 64 Конституції України не може бути обмеженим [18]. Незважаючи на проголошені реформи та наміри прийняти новий Трудовий кодекс України, ці важливі проблеми залишились поза державною увагою.

Таким чином, національне право в частині переосмислення доктринальних засад та інструментів здійснення захисту прав та інтересів сторін соціально-трудова правовідносин перебуває на стадії пошуку і формування нових концептуальних ідей, серед яких вважаємо за можливе назвати такі: окреслення кола суспільних відносин, що формують предмет галузі трудового права, у тому числі з урахуванням сучасних тенденцій розвитку інституту захисту соціально-трудова прав та інтересів; характеристика правовідносин, пов'язаних зі здійсненням захисту соціально-трудова прав та інтересів; формування і розвиток інституційних засад захисту соціально-трудова прав та інтересів на принципово новій платформі з урахуванням змісту судової та інших реформ в Україні.

ВИКОРИСТАНІ МАТЕРІАЛИ

1. *Правова доктрина України* : у 5 т. — Х., 2013. — Т. 3 : Доктрина приватного права України / Н. С. Кузнецова, Є. О. Харитонов, Р. А. Майданик та ін. ; за заг. ред. Н. С. Кузнецової. — 760 с.
2. *Вишинецька С. В.* Методологія науки трудового права : моногр. — К., 2014. — 320 с.
3. *Организатору проведения всемирного дня охраны труда: Методические рекомендации и информационные материалы МОТ* [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_312020.pdf.

4. Жадан О. В. Концепція гідної праці як основа соціально-економічного розвитку держави [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2014-2/doc/1/02.pdf>.
5. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда / Международная Организация Труда. Т. 1 : 1919–1956. — Женева, 1999. — 427 с.
6. Визначено пріоритети нової Програми Гідної праці в Україні на 2016–2019 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://pon.org.ua/novyny/4263-viznacheno-prioriteti-novoyi-programi-gidnoyi.html>.
7. Чомахашвілі О. Соціальне право як самостійна галузь права [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=1961>.
8. Трудове право України: академічний курс : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Буряк, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. — К., 2004.
9. Трудове право : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. — Х., 2012.
10. Актуальні проблеми теорії трудового права та права соціального забезпечення : моногр. / кол. авт. ; за заг. ред. д-р юрид. наук, проф. Г. І. Чанишевої. — О. 2015. — 328 с.
11. Гинибург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. — М., 1977.
12. Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории // Советское трудовое право: вопросы теории. — М., 1978. — С. 100–112.
13. Иванов С. А., Лившиц Р. З. Конституция СССР и вопросы трудового права // Советское государство и право. — 1978. — № 4. — С. 14–18.
14. Иванов С. А., Лившиц Р. З. Личность в советском трудовом праве. — М., 1982. — С. 131–142.
15. Цепин А. И. О коллективно-трудовых правоотношениях // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. — М., 1975. — С. 80–86.
16. Цепин А. И., Пятаков А. В. Трудовое право и трудовой коллектив. — М., 1986.
17. Мацюк А. Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. — Киев, 1984. — 280 с.
18. Кодекс адміністративного судочинства України від 6 липня 2005 р. № 2747 // Офіційний вісник України. — 2008. — № 32. — Ст. 1918.
19. Фурса С. Проблемні питання об'єднання та роз'єднання позовних вимог: теорія і практика [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.info-prensa.com/article-1300.html>.
20. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом : Закон України від 14 травня 1992 р. № 2343-ХІІ [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2343-12/print1380723482462>.
21. Застосування законодавства про працю : суд. Рішення Верховного Суду України (2001–2010), роз'яснення судової практики / Верховний Суд України ; за заг. ред. А. Г. Яреми. — К., 2012. — 752 с.
22. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (зі змінами та доповненнями, внесеними Протоколом № 11 від 11 травня 1994 року, Протоколом № 14 від 13 травня 2004 року) [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_004.
23. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадян Проценко Раїси Миколаївни, Ярошенко Поліни Петрівни та інших громадян щодо офіційного тлумачення статей 55, 64, 124 Конституції України (справа за зверненнями жителів міста Жовті Води) від 25 грудня 1997 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-97>.

REFERENCES

1. Pravova doktryna Ukrainy [Legal doctrine of Ukraine], Kharkiv, 2013, vol. 3, 760 p.
2. Vyshnovetska S. V. Metodolohiia nauky trudovoho prava [Methodology of science of a labor law], Kyiv, 2014, 320 p.
3. Organizatoru provedeniya vsemirnogo dnya okhrany truda: Metodicheskie rekomendatsii i informatsionnye materialy MOT [Organizer of carrying out the world day of labor protection: Methodical recommendations and information materials of the ILO]. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_312020.pdf.
4. Zhadan O. V. Kontsepsiia hidnoi pratsi iak osnova sotsialno-ekonomichnoho rozvytku derzhavy [Concept of worthy work as basis of social and economic development of the state]. Available at: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2014-2/doc/1/02.pdf>.
5. Konventsii i rekomendatsii, prinyatye Mezhdunarodnoy konferentsiyei truda [The conventions and recommendations accepted by the International labor conference], Zheneva, 1999, vol. 1, 427 p.
6. Vyznacheno priorytety novoi Prohramy Hidnoi pratsi v Ukraini na 2016–2019 roky [Priorities of the new Program of Worthy work in Ukraine for 2016–2019 are defined]. Available at: <http://pon.org.ua/novyny/4263-viznacheno-prioriteti-novoyi-programi-gidnoyi.html>.
7. Chomakhashvili O. Sotsialne pravo iak samostiina haluz prava [The social right as independent branch of law]. Available at: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=1961>.
8. Trudove pravo Ukrainy: akademichnyi kurs [Labour law of Ukraine: the academic course], Kyiv, 2004.
9. Trudove pravo [Labour law], Kharkiv, 2012.

10. Aktualni problemy teorii trudovogo prava ta prava sotsialnogo zabezpechennia [Urgent problems of the theory of a labor law and right of a social assistance], Odesa, 2015, 328 p.
11. Gintsburg L. Ya. Sotsialisticheskoe trudovoe pravootnoshenie [Socialist labor legal relationship], Moscow, 1977.
12. Ivanov S. A., Livshits R. Z., Orlovskiy Yu. P. Sovetskoe trudovoe pravo: voprosy teorii [Soviet labor law: theory questions], *Sovetskoe trudovoe pravo: voprosy teorii*, Moscow, 1978, pp. 100–112.
13. Ivanov S. A., Livshits R. Z. Konstitutsiya SSSR i voprosy trudovogo prava [Constitution of the USSR and questions of a labor law], *Sovetskoe gosudarstvo i pravo*, 1978, no. 4, pp. 14–18.
14. Ivanov S. A., Livshits R. Z. Lichnost v sovetskom trudovom prave [The personality in the Soviet labor law], Moscow, 1982.
15. Tsepin A. I. O kollektivno-trudovykh pravootnosheniyakh [About collective and labor legal relationship], *Problemy trudovogo prava i prava sotsialnogo obespecheniya*, Moscow, 1975, pp. 80–86.
16. Tsepin A. I., Pyatakov A. V. Trudovoe pravo i trudovoy kollektiv [Labor law and labor collective], Moscow, 1986.
17. Matsyuk A. R. Trudovye pravootnosheniya razvitoogo sotsialisticheskogo obshchestva [Labor legal relationship of the developed socialist society], Kiev, 1984, 280 p.
18. Kodeks administratyvnoho sudochynstva Ukrainy vid 6 lyupnia 2005 r. № 2747 [The code of administrative legal proceedings of Ukraine of July 6, 2005 № 2747], *Ofitsiyni visnyk Ukrainy*, 2008, no. 32, Article 1918.
19. Fursa S. Problemni pytannia obiednannia ta roziednannia pozovnykh vymoh: teoriia i praktyka [Problematic issues of association and separation of claim requirements: the theory and practice]. Available at: <http://www.info-prensa.com/article-1300.html>.
20. Pro vidnovlennia platospromozhnosti borzhnyka abo vyznannia ioho bankrutom: Zakon Ukrainy vid 14 travnia 1992 r. № 2343-XII [About restoration of solvency of the debtor or recognition by his bankrupt: The law of Ukraine of May 14, 1992 the № 2343-XII]. Available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2343-12/print1380723482462>.
21. Zastosuvannia zakonodavstva pro pratsiu: sud. Rishennia Verkhovnoho Sudu Ukrainy (2001–2010), roziasnennia sudovoi praktyky [Application of the Legislation on Work: court. Decision of the Supreme Court of Ukraine (2001–2010), explanation of court practice], Kyiv, 2012, 752 p.
22. Konventsiiia pro zakhyst prav liudyny i osnovopolozhnykh svobod (zi zminamy ta dopovnenniamy, vnesenyymy Protokolom № 11 vid 11 travnia 1994 roku, Protokolom № 14 vid 13 travnia 2004 roku) [Convention on human rights protection and fundamental freedoms (with changes and additions made by the Protocol № 11 of May 11, 1994, the Protocol № 14 of May 13, 2004)]. Available at: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_004.
23. Rishennia Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy u spravi za konstytutsiinym zvernenniam hromadian Protsenko Raisy Mykolaivny, Iaroshenko Poliny Petrivny ta inshykh hromadian shchodo ofitsiinoho tлумachennia statei 55, 64, 124 Konstytutsii Ukrainy (sprava za zvernenniamy zhyteliv mista Zhovti Vody) vid 25 hrudnia 1997 roku [The decision of the Constitutional Court of Ukraine on business on the constitutional address of citizens Protsenko Raisa Nikolaevna, Yaroshenko Polina Petrovna and other citizens of rather official interpretation of articles 55, 64, 124 of the Constitution of Ukraine (business on addresses of residents Yellow Waters) of December 25, 1997]. Available at: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-97>.

Запара С. І., Роговенко О. В. Доктринальні та інституційні проблеми забезпечення захисту прав та інтересів сторін соціально-трудових правовідносин

Анотація. У статті висвітлюється проблема забезпечення захисту прав та інтересів сторін соціально-трудових правовідносин. Національне право в частині переосмислення доктринальних засад й інструментів здійснення захисту прав та інтересів сторін соціально-трудових правовідносин перебуває на стадії пошуку і формування нових концептуальних ідей, серед яких вважаємо за можливе назвати такі: окреслення кола суспільних відносин, що формують предмет галузі трудового права, у тому числі з урахуванням сучасних тенденцій розвитку інституту захисту соціально-трудових прав та інтересів; характеристика правовідносин, пов'язаних зі здійсненням захисту соціально-трудових прав та інтересів; формування та розвиток інституційних засад захисту соціально-трудових прав та інтересів на принципово новій платформі з урахуванням змісту судової та інших реформ в Україні.

Ключові слова: суд, трудові правовідносини, професійна спілка.

Запара С. И., Роговенко О. В. Доктринальные и институциональные проблемы обеспечения защиты прав и интересов сторон социально-трудовых отношений

Аннотация. В статье освещается проблема обеспечения защиты прав и интересов сторон социально-трудовых отношений.

Национальное право в части переосмысления доктрины и инструментов осуществления защиты прав и интересов сторон социально-трудовых правоотношений пребывает на стадии поиска и формирования новых концептуальных идей, среди которых считаем возможным выделить следующие: необходимо очертить круг общественных отношений, форми-

рующих предмет отрасли трудового права, в том числе с учетом современных тенденций развития института защиты социально-трудовых прав и интересов; формирование и развитие институциональных основ защиты социально-трудовых прав и интересов на принципиально новой платформе с учетом содержания судебной и других реформ.

Ключевые слова: суд, трудовые правоотношения, профессиональный союз.

Zapara S., Rogovenko O. Doctrinal and Institutional Problems of Ensuring Protection of the Rights and Interests of the Parties of the Social and Labor Relations

Annotation. In article the problem of ensuring protection of the rights and interests of the parties of the social and labor relations is covered. The national law regarding reconsideration of the doctrine and instruments of implementation of protection of the rights and interests of the parties of social and labor legal relationship stays at a stage of search and formation of the new conceptual ideas from which we find it possible to distinguish the following: it is necessary to outline a circle of the public relations forming a subject of branch of a labor law including taking into account current trends of development of institute of protection of the social and labor rights and interests; formation and development of institutional bases of protection of the social and labor rights and interests on essentially new platform taking into account contents judicial and other reforms in Ukraine.

Key words: court, labor relations, trade Union.