

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22:331.9

В. В. Бонтлаб

кандидат юридичних наук,
здобувач

Навчально-наукового інституту права
імені Іоаннікія Малиновського

Національного університету «Острозька академія»

ЗАКОНОДАВЧЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ: НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

У статті досліджуються ключові питання щодо законодавчого забезпечення індивідуальних трудових спорів. Наголошено на основних питаннях щодо існування застарілого й недосконалого законодавства про працю. Акцентовано увагу на проблемах захисту права на працю та інших трудових прав. Відзначено важливу і ключову роль парламенту в законодавчому забезпеченні індивідуальних трудових спорів. Проаналізовано норми Кодексу законів про працю України та Цивільного процесуального кодексу України, підкреслено їх особливості. Указано, що ці законодавчі акти визначають модель правосуб'єктності відповідних юрисдикційних органів. Зроблено висновки й надано пропозиції.

Ключові слова: законодавчі акти, індивідуальні трудові спори, кодекс, трудовий кодекс, захист права на працю й інших трудових прав, комісія з трудових спорів, суд, трудовий процесуальний кодекс.

Постановка проблеми. Здійснення реформи ринку праці як важливого складника декларованих в Україні соціально-економічних реформ тісно пов'язано з процесом вироблення дієвих механізмів, концепцій захисту права на працю й інших трудових прав через призму належного законодавчого забезпечення [1; 2, с. 61–63; 3, с. 75–77], адже роль і значення законодавця в проведенні реформи ринку праці видаються ключовими. У цьому контексті можна погодитися з тим, що реформа ринку праці має бути спрямована на підвищення ефективності захисту права на працю й тісно пов'язаних із ним прав [4], якісне та системне втілення в процесі кодифікації трудового законодавства [5, с. 6–10; 6, с. 10–17]. Серед пріоритетів – новітня реформа ринку праці, вироблення новітньої та сучасної концепції врегулювання трудових спорів (конфліктів), що є об'єктивним вираженням підвищеної уваги до ефективності системи трудових прав. Насамперед це стосу-

ється трудових спорів, які виникають з індивідуальних трудових правовідносин [7, с. 7–10], оскільки вони найбільш тісно переплітаються з такими важливими чинниками, як трудові права, потреби та інтереси працівника й роботодавця. Варто відзначити, що індивідуальні трудові спори значною мірою пов'язані з неефективністю трудового правочину у сфері праці.

Останнім часом в Україні посилюється тенденція щодо численності індивідуальних трудових спорів (конфліктів), що пов'язано з такими головними чинниками, як відсутність якісних і системних реформ ринку праці; складність і неререформованість чинного трудового законодавства; неефективність права на працю та інших тісно пов'язаних із ним трудових прав; складність і недосконалість механізмів реалізації, гарантування та правової охорони трудових прав; відсутність механізмів поваги до трудових прав, їх дотримання; наявність численних трудових правопорушень; відсутність ефектив-

них примирних процедур; відсутність достатніх механізмів нагляду та контролю у сфері праці тощо. При цьому ключового значення з погляду порушеної проблематики набуває криза законодавчого забезпечення вирішення індивідуальних трудових спорів. Принагідно нагадаємо, що нині чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) ухвалено ще 10 грудня 1971 р. [8], він установлює, що «законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їх статутами. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, осіб з інвалідністю надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю». Відповідно, такий підхід повною мірою нівелює об'єктивну необхідність забезпечення формування сучасної системи трудових прав, достатньо чіткі та прозорі механізми забезпечення їх реалізації, гарантування та правової охорони. У свою чергу, питання щодо прав, потреб, інтересів працівника й роботодавця не має істотного значення для законодавця. Це ж стосується проблематики щодо розвитку новітньої концепції вирішення індивідуальних трудових спорів (конфліктів).

З правового погляду законодавче забезпечення вирішення індивідуальних трудових спорів спрямоване на: 1) формування сучасної, ефективної та доступної системи механізмів захисту трудових прав; 2) забезпечення ефективності, сталості й стабільності трудового договору як основного правочину у сфері праці; 3) запобігання трудовим правопорушенням; 4) вироблення сучасної, ефективної концепції вирішення індивідуальних трудових спорів, що дасть змогу якісно збалансувати інтереси, потреби працівників і роботодавців з питань праці; 5) розвиток новітнього трудового законодавства, його кодифікацію.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

У юридичній літературі зазначена проблематика частково розглядалася в працях таких учених-юристів, як В.М. Андріїв, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, С.Я. Вавженчук, С.В. Вишневецька, І.В. Зуб, М.І. Іншин, В.Л. Костюк,

В.В. Лазор, С.С. Лукаш, А.Р. Мацюк, С.М. Синчук, О.В. Тищенко, Н.М. Хуторян, П.Д. Пилипенко, С.В. Попов, С.М. Прилипка, О.І. Процевський, В.О. Процевський, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін.

Варто підтримати позицію цих та інших дослідників, яка спрямована на розвиток доктрини трудового права, новацій законодавства, водночас ураховуючи стан, розвиток ринку праці, необхідність підвищення ефективності, доступності та прозорості системи трудових прав. Перед суспільством і державою стоїть низка проблем щодо вироблення дієвої концепції запобігання індивідуальним трудовим спорам (конфліктам), а також урегулювання індивідуальних трудових спорів (конфліктів), необхідності підвищення законодавчої регламентації зазначених питань.

Метою статті є науково-теоретичне дослідження законодавчого забезпечення вирішення індивідуальних трудових спорів в умовах формування новітнього ринку праці.

Виклад основного матеріалу. За змістом ч. 1 ст. 92 Конституції України, виключно законами України визначаються «права і свободи людини і громадянина, гарантії цих прав і свобод; основні обов'язки громадянина», «засади регулювання праці і зайнятості». Тому видається ключовою роль Верховної Ради України в законодавчому забезпеченні врегулювання індивідуальних трудових спорів. Разом із тим питання законодавчого регулювання тісно пов'язане з розумінням категорії «законодавство».

Як відомо, ще в 1998 році Конституційним Судом України надано офіційне тлумачення терміна «законодавство» (справа про тлумачення терміна «законодавство») [9]. У цьому Рішенні підкреслюється, що терміном «законодавство» охоплюються закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети й постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їхніх повноважень і відповідно до Конституції України й законів України. Є.П. Євграфова розглядає національне законодавство через призму таких нормативних актів, як закони, ухвалені відповідно до Конституції України; рішення Конституційного Суду України про офіційне тлумачення Конституції та законів України, рішення про визнання неконституційними законів або їх окремих положень, висновки про відповідність Основному Закону чинних міжнародних дого-

ворів України або тих міжнародних договорів, що вносяться до Верховної Ради України для надання згоди на їх обов'язковість; чинні декрети Кабінету Міністрів України [10, с. 13]. У свою чергу, професори О.В. Зайчук, А.П. Заєць, В.С. Журавський, О.Л. Копиленко, Н.М. Оніщенко та інші вчені-правники акцентують увагу на терміні «система законодавства». З позиції широкого розуміння система законодавства – це одна з форм існування права, спосіб надання юридичного значення нормам права, спосіб надання юридичного значення нормативно-правовим актам та іншим правовим приписам, а у вузькому розумінні система законодавства – це система всіх виданих парламентом або уповноваженими суб'єктами, у тому числі й народом на референдумі, законів [11, с. 397]. Досить цікавою та конструктивною видається позиція В.П. Мельника, який розглядає термін «законодавство» в широкому, розширеному й вузькому розуміннях, що спираються на національну правову доктрину, законодавчу вітчизняну традицію та законодавчу практику: а) у широкому значенні законодавство – це система взаємопов'язаних нормативно-правових актів, які ухвалюються органами державної влади та/або місцевого самоврядування, їх посадовими особами; б) у розширеному значенні законодавство – це сукупність нормативно-правових актів, які ухвалюються парламентом, Президентом та урядом; в) у вузькому значенні – це сукупність нормативно-правових актів, які ухвалюються народом у порядку референдуму та/або парламентом, який утілює народну волю за своєрідним дорученням, з метою правового регулювання найбільш важливих відносин у спеціально встановленому конституційно-правовому порядку, яке повною мірою відповідає сучасним тенденціям розвитку права [12, с. 12–13].

Підтримуючи такі підходи, варто підкреслити, що законодавче забезпечення характеризується таким: 1) є результатом нормотворчих повноважень Верховної Ради України; 2) провадиться на підставі законів як основоположних законодавчих актів.

Ключове місце в законодавчому забезпеченні індивідуальних трудових спорів належить Конституції України як Основному Закону України. У Конституції України закріплено стратегію на розвиток в Україні правової держави на основі впровадження принципів пріоритетності прав і свобод людини щодо діяльності держави, а також верховенства права (ст. ст. 1, 3, 8).

Крім того, Основний Закон визначає право на судовий захист, а також засади функціонування правосуддя (ст. ст. 55, 124–131).

Варто відзначити, що, за змістом ст. 124 Конституції України, делегування функцій судів, а також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами не допускаються. При цьому юрисдикція судів поширюється на будь-який юридичний спір і будь-яке кримінальне обвинувачення, а в передбачених законом випадках суди розглядають також інші справи. Також законом може бути визначений обов'язковий досудовий порядок урегулювання спору. Принциповим видається припис ч. 1 ст. 129 Конституції України, згідно з яким «суддя, здійснюючи правосуддя, є незалежним та керується верховенством права». Це дає змогу говорити про вирішальний вплив принципу верховенства права на функціонування законодавчої, виконавчої та судової гілок. У юридичній літературі доречно підкреслюється, що правосуддя – це діяльність органів судової влади в розв'язанні конфліктів у суспільстві, що мають правове вираження. При цьому суд здійснює правосуддя на засадах верховенства права, що забезпечує захист прав і свобод людини та громадянина, прав і законних інтересів суспільства й держави [13, с. 608].

Найбільш принципові положення щодо врегулювання індивідуальних трудових спорів містять норми КЗпП України та Цивільного процесуального кодексу України (далі – ЦПК України) [8; 14; 15], закріплюючи засади правосуб'єктності уповноважених юрисдикційних органів [16, с. 340–360; 17, с. 9–25].

Крім того, КЗпП України містить окрему главу XV «Індивідуальні трудові спори» (ст. ст. 221–241-1). По-перше, норми КЗпП України визначають досудові процедури врегулювання індивідуальних трудових спорів за допомогою комісії з трудових спорів (далі – КТС), а саме: КТС обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менше як 15 чоловік; за рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу підприємства, установи, організації можуть бути створені КТС у цехах та інших аналогічних підрозділах; КТС є обов'язковим первинним органом з розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у норми КЗпП України (ст. ст. 222, 232); трудовий спір підлягає роз-

глядом в КТС, якщо працівник самостійно або з участю профспівкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності під час безпосередніх переговорів з власником або уповноваженим ним органом; працівник може звернутися до КТС у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати – без обмеження будь-яким строком; КТС зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви в присутності працівника, який подав заяву, представників власника або уповноваженого ним органу; КТС має право викликати на засідання свідків, доручати спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, вимагати від власника або уповноваженого ним органу необхідні розрахунки й документи; КТС приймає рішення більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні, у якому зазначається повне найменування підприємства, установи, організації, прізвище, ім'я по батькові працівника, який звернувся до комісії, або його представника, дата звернення до комісії й дата розгляду спору, сутність спору, прізвища членів комісії, власника або представників уповноваженого ним органу, результати голосування й мотивоване рішення комісії; копії рішення КТС у триденний строк вручаються працівникові, власникові або уповноваженому ним органу; у разі незгоди з рішенням КТС працівник чи власник або уповноважений ним орган можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії; рішення КТС підлягає виконанню власником або уповноваженим ним органом у триденний строк по закінченні десяти днів, передбачених на його оскарження (ст. 228 КЗпП України), за винятком випадків, визначених КЗпП України; у разі невиконання власником або уповноваженим ним органом рішення КТС у встановлений строк (ст. 229 КЗпП) працівникові КТС підприємства, установи, організації видається посвідчення, що має силу виконавчого листа; у посвідченні вказуються найменування органу, який виніс рішення щодо трудового спору, дати прийняття й видачі та номер рішення, прізвище, ім'я по батькові й адреса стягувача, найменування й адреса боржника, номери його рахунків у банках, рішення по суті спору, строк пред'явлення посвідчення до виконання [18, с. 760–773]. По-друге, норми КЗпП України визначають при-

писи щодо судового врегулювання індивідуальних трудових спорів, а саме: розгляд трудових спорів у судах провадиться на підставі заяв окремих категорій осіб (ст. ст. 231–232); працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки; у разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком; для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди [18, с. 774–781]. По-третє, у КЗпП України також встановлено, що в разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, у тому числі у зв'язку з повідомленням про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» [19] іншою особою, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір; під час винесення рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, водночас приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більше як за один рік, а якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше ніж один рік не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу; у разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання й указати в рішенні причину звільнення у точній відповідності до формулювання чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону, а якщо неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, орган, який розглядає трудовий спір, водночас

приймає рішення про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу в порядку й на умовах законом; у разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу; під час винесення рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, і встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації, орган, який розглядає трудовий спір, водночас приймає рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати в розмірі не нижчому за середню заробітну плату за відповідним видом економічної діяльності в регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб і суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи; рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню; у разі затримки власником або уповноваженим ним органом виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, цей орган виносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки; суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи, а відповідний обов'язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якщо власник чи уповноважений ним орган затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі; відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя [16, с. 781–787].

Змістовий теоретико-правовий аналіз положень КЗпП України дає змогу констатувати таке: 1) чинна модель урегулювання індивідуальних трудових спорів не відповідає диманіці соціально-економічних змін і потреб формування ринку праці; 2) урегулювання спорів у КТС потребує вдосконалення через паритетне урахування не лише інтересів працівників, а й роботодавця; 3) здійснення належного кадрового забезпечення КТС; 4) удосконалення процедури врегулювання трудових спорів у суді через призму запровадження чіткої системи правил і процедур у межах трудового і трудового процесуального законодавства.

За змістом ЦПК України (ст. ст. 1, 2), завданням цивільного судочинства є справедливий, неупереджений і своєчасний розгляд і вирішення цивільних справ з метою ефективного захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб, інтересів держави. При цьому суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи, що виникають із цивільних, земельних, трудових, сімейних, житлових та інших правовідносин, крім справ, розгляд яких здійснюється в порядку іншого судочинства. Вони розглядають у порядку цивільного судочинства також вимоги щодо реєстрації майна та майнових прав, інших реєстраційних дій, якщо такі вимоги є похідними від спору щодо такого майна або майнових прав, якщо цей спір підлягає розгляду в місцевому загальному суді й переданий на його розгляд з такими вимогами (ст. 19 ЦПК України). Водночас варто зауважити, що норми ЦПК України не встановлюють особливої процедури врегулювання індивідуальних трудових спорів, надаючи перевагу загальним правилам урегулювання спорів у порядку цивільного судочинства.

Висновки і пропозиції. Варто наголосити, що в умовах сьогодення в Україні розпочато новітній процес кодифікації трудового законодавства й подано на розгляд Верховної Ради України черговий варіант проекту Трудового кодексу (далі – ТК) [20]. Одним із важливих складників проекту ТК має стати вироблення новітньої концепції захисту права на працю й інших трудових прав, що дасть змогу забезпечити дієвість і доступність цього Кодексу.

Основними тенденціями новітнього законодавчого забезпечення врегулювання індивідуальних трудових спорів є такі: 1) розвиток інклюзивного ринку праці; 2) здійснення сучасної реформи пра-

восуддя, виходячи з провідної мети щодо доступності й ефективного захисту права на працю та інших трудових прав; 4) розроблення й ухвалення ТК України, ураховуючи міжнародний і національний досвід, досягнення провідних шкіл трудового права; 5) розроблення й ухвалення Трудового процесуального кодексу України, який має забезпечити ефективну модель урегулювання індивідуальних трудових спорів; 6) запровадження постійного моніторингу щодо дотримання права на працю та інших трудових прав.

Список використаної літератури:

1. Костюк В.Л. Конституційне право на працю у новітніх умовах сьогодення: науково-правовий аспект. Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2014. № 2 (10). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kvlnpa.pdf>.
2. Венедиктов В.С. Некоторые проблемы защиты трудовых прав человека. Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення: матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. (Харків, 28 жовтня 2016 р.) / за заг. ред. К.Ю. Мельника; МВС України; Харк. ун-т внутр. справ. Харків, ХНУВС, 2016. С. 61–64.
3. Запара С.І. Стан та перспективи забезпечення захисту прав та інтересів учасників трудових правовідносин в Україні. Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення: матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. (Харків, 28 жовтня 2016 р.) / за заг. ред. К.Ю. Мельника; МВС України; Харк. ун-т внутр. справ. Харків, ХНУВС, 2016. С. 75–79.
4. Конституція України: Закон України 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
5. Костюк В.Л. Джерела трудового права України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2000. 20 с.
6. Ярошенко О.М. Джерела трудового права України: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2007. 42 с.
7. Сичов Д.В. Індивідуальні трудові відносини: теоретично-правові аспекти: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2009. 20 с.
8. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VII (у редакції від 1 липня 2018 р.). Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50. Ст. 375.
9. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміна «законодавство»): Рішення від 9 липня 1998 р. № 12-рп/98. Офіційний вісник України. 1998. № 32. С. 59.
10. Євграфова Є.П. Формування системи національного законодавства (деякі питання теорії і практики): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.01 / Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2005. 21 с.
11. Теорія держави і права. Академічний курс: підручник / за ред. О.В. Зайчук, Н.М. Оніщенко. Київ: Юрінком Інтер, 2006. 688 с.
12. Мельник В.П. Теоретичні проблеми ієрархічної структури законодавства: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.01 / Національна академія внутрішніх справ. Київ, 2012. 19 с.
13. Конституція України: Науково-практичний коментар / В.Б. Авер'янов, О.В. Батанов, Ю.В. Баулін та ін.; ред. кол. В.Я. Тацій, Ю.П. Битяк, Ю.М. Грошевой та ін. Харків: Право, Київ: Концерн «Видавничий дім «Ін Юре», 2003. 808 с.
14. Про судоустрій та статус суддів: Закон України від 2 червня 2016 р. № 1402-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 31. Ст. 535.
15. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18 березня 2004 р. № 1618-IV. Відомості Верховної Ради України. 2004. № 40–42. Ст. 492.
16. Костюк В.Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія. Київ: Видавець Карпенко В.М., 2012. 464 с.
17. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2005. 40 с.
18. Ротань В.Г., Зуб І.В., Стичинський Б.С. Науково-практичний коментар до законодавства про працю. 8-е вид., доп. і перероб. Київ: А.С.К., 2007. 944 с.
19. Про запобігання корупції: Закон України 14 жовтня 2014 р. № 1700-VII. Відомості Верховної Ради України. 2014. № 49. Ст. 2056.
20. Трудовий кодекс: Законопроект у ред. від 24 липня 2017 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

Бонтлаб В. В. Законодательное обеспечение решения индивидуальных трудовых споров: научно-теоретический аспект

В статье исследуются ключевые вопросы законодательного обеспечения индивидуальных трудовых споров. Отмечены и основные вопросы существования устаревшего и несовершенного законодательства о труде. Акцентировано внимание на проблемах защиты права на труд и других трудовых прав. Отмечена важная и ключевая роль парламента в законодательном обеспечении индивидуальных трудовых споров. Проанализированы нормы Кодекса законов о труде Украины и Гражданского процессуального кодекса Украины, подчеркнуты их особенности. Указано, что эти законодательные акты определяют модель правосубъектности соответствующих юрисдикционных органов. Сделаны выводы и внесены предложения.

Ключевые слова: законодательные акты, индивидуальные трудовые споры, кодекс, трудовой кодекс, защита права на труд и других трудовых прав, комиссия по трудовым спорам, суд, трудовой процессуальный кодекс.

Bontlab V. V. Legislative support for the solution of individual labor disputes: a scientific and theoretical aspect

This article explores the key issues regarding the legislative provision of individual labor disputes. The main issues concerning the existence of obsolete and imperfect labor legislation are also highlighted. The emphasis is on the problems of protecting the right to work and other labor rights. It was noted the important and key role of the Parliament in the legislative provision of individual labor disputes. The norms of the Code of Labor Laws of Ukraine and the Civil Procedural Code of Ukraine are analyzed, their features are emphasized. It is specified that these legislative acts define the model of legal personality of the relevant jurisdictional bodies. Conclusions and suggestions are made.

Key words: legislative acts, individual labor disputes, code, labor code, protection of the right and work and other labor rights, labor disputes committee, court, Labor Procedural Code.