

## ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2

**О. С. БОЄВА**

### **ДЕЯКІ АСПЕКТИ РОЗМЕЖУВАННЯ СУДОВИХ ЮРИСДИКЦІЙ ПРИ ЗАХИСТІ ТРУДОВИХ ПРАВ**

*Висвітлюються питання визначення та розмежування судової юрисдикції при вирішенні трудових спорів. Наголошено на тому, що розмежування юрисдикційних повноважень між судами та правильне визначення підвідомчості спору сприяє розглядові справи в розумні строки та є гарантією ефективного захисту трудових прав людини.*

**Ключові слова:** *судова юрисдикція, трудові права, розмежування, суд, спеціалізація.*

#### **Боєва Е. С. Некоторые аспекты розграничения судебных юрисдикций при защите трудовых прав**

*Освещаются вопросы определения и розграничения судебной юрисдикции при разрешении трудовых споров. Сделан акцент на том, что розграничение юрисдикционных полномочий между судами и правильное определение подведомственности спора способствует рассмотрению дела в разумные сроки и является гарантией эффективной защиты трудовых прав человека.*

**Ключевые слова:** *судебная юрисдикция, трудовые права, розмежевание, суд, спеціалізація.*

**Boieva Olena. Some aspects of differentiation court jurisdiction in the protection of labor rights**

*The article is devoted to the problematic issues of court jurisdiction definition and distinction in the labor disputes resolution. It is noted that the distinction of jurisdictional powers between the courts and the proper determination of the dispute jurisdiction promotes case consideration within a reasonable period and guarantees the effective human labor rights protection.*

**Key words:** *court jurisdiction, labor rights, distinction, court, specialization.*

Трудове право є комплексною галуззю права і йому притаманні цивільно-правовий, господарсько-правовий та адміністративно-правовий методи регулювання суспільних відносин, а тому судовий захист трудових прав та інтересів, який є найбільш ефективним в системі захисту трудових прав, здійснюється за правилами цивільного, господарського та адміністративного судочинства. З судової практики вбачається, що існують нагальні проблеми щодо визначення та розмежування судової юрисдикції при вирішенні трудових спорів.

Відсутність єдиних критеріїв розмежування судових юрисдикцій породжує неоднакову судову практику. Крім того, невірне визначення юрисдикції суду в силу положень пункту 1 частини 1 статті 205, статей 310, 340 Цивільного процесуального кодексу України (далі – ЦПК України)<sup>1</sup>, пункту 1 частини 1 статті 157, статей 203, 228 Кодексу адміністративного судочинства (далі – КАС України)<sup>2</sup>, пункту 1 частини 1 статті 80 і ст.ст. 104, 111-10 Господарського процесуального кодексу (далі – ГПК України)<sup>3</sup> призводить до скасування судових рішень.

За умов розгляду судом неналежної юрисдикції трудового спору зазначені наслідки є вкрай негативними, оскільки позивач (працівник), який апріорі вважається в меншій мірі захищеним та в більшості випадків є юридично необізнаним і не має можливості оплатити послуги адвоката, вимушений знов звертатися до іншого суду, що є порушенням гарантованого статтею 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод права кожного на справедливий і публічний розгляд його справи впродовж розумного строку незалежним і безстороннім судом, встановленим законом<sup>4</sup>.

Також слід зазначити, що за наявності декількох судових юрисдикцій існують певні перешкоди у сфері захисту трудових прав, оскільки мають місце випадки, коли суди різних юрисдикцій

відмовляють у прийнятті позовної заяви працівника, який намагається шляхом подачі позову захистити свої права, посилаючись на те, що така справа не може бути розглянута судом даної юрисдикції, не зазначаючи у своїх ухвалах (постановах) вмотивованих причин відмови у прийнятті позову, оскільки не володіють закріпленим на законодавчому рівні інструментарієм визначення або розмежування судових юрисдикцій.

Зазначене, на жаль, не відповідає загальним засадам судочинства, порушує принцип верховенства права та суперечить висновкам Конституційного Суду України, викладеним у рішенні від 9 вересня 2010 р. № 19–рп/2010, про те, що системний аналіз норм Конституції та законів України дає підстави стверджувати, що розмежування юрисдикційних повноважень між загальними і спеціалізованими судами підпорядковано гарантіям права кожної людини на ефективний судовий захист<sup>5</sup>.

Проблемні питання розмежування судових юрисдикцій досліджували такі науковці та фахівці права, як В.І. Авсеєнко, В.М. Бевзенко, В.Ф. Бойко, І.Л. Бородін, С.В. Глущенко, К.В. Гусаров, Т.І. Дузінкевич, П. Ф. Єлисейкін, О.В. Іванов, С.В. Ківалов, М.І. Козюбра, С.О. Коросед, О.В. Лемак, М.В. Максютін, О. Пасенюк, Н.Н.Полянський, В.В. Сердюк, В.Є. Скомороха, М.І. Смокович, М. І. Черленяк, Д.М. Шадура, З.І. Шевчук, С.П. Штелик та ін.

Найбільша кількість досліджень присвячена розмежуванню судової юрисдикції при розгляді земельних, корпоративних, податкових, інвестиційних спорів, спорів стосовно інтелектуальної власності, а також спорів, що витікають з кредитних відносин та щодо оскарження рішень, дій чи бездіяльності органів та посадових осіб місцевого самоврядування.

В галузі трудового права в наукових працях Н. Б. Болотіної, В. С. Венедиктова, С.В. Венедиктова, Г.С. Гончарової, В.В. Жернакова, І.В. Зуба, М. І. Іншина, І. П. Лаврінчука, В.В. Лазора, Л.І. Лазор, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенка, О.І. Процевського, В.Г. Ротаня, П. М. Рабіновича, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, В.І. Щербини, О. М. Ярошенка та в дисертаційних дослідженнях І. В. Дашутіна, В.О. Кабанця, І.В. Лагутіної, В.Ю. Поплавського, І.Ф. Шелеп, О.В. Яснолобова також розкривалися деякі аспекти судового захисту трудових прав з урахуванням судової юрисдикції.

Оскільки до часу набрання чинності (01.09.2005 року) Кодексом адміністративного судочинства України та до моменту доповнення (згідно Закону України № 5518-VI від 06.12.2012 року) ч. 1 статті 12 ГПК України пунктом 7 всі трудові спори вирішувалися в порядку цивільного судочинства, як-то передбачено частиною 1 статті 15 ЦПК України, то не було крайньої необхідності досліджувати питання, пов'язані з визначенням та розмежуванням судових юрисдикцій при захисті трудових прав, а тому комплексні дослідження в цій сфері не проводилися.

Натепер за умов дії п. 2 ч. 2 ст. 17 КАС України, п. 7 ч. 1 ст. 12 ГПК України, ч. 1 ст. 15 ЦПК України суб'єктний склад сторін спору та характер спірних відносин вже не являються основними критеріями розмежування судових юрисдикцій, а тому в даній статті автор має на меті висвітлити основні аспекти у визначенні критеріїв розмежування судових юрисдикцій.

В нашій державі за всі роки незалежності правосуддя відбувалося виключно судами і здійснювалося у відповідності до Конституції України шляхом конституційного, адміністративного, цивільного, господарського, кримінального судочинства на основі процесуальних норм, а термін «юрисдикція» закріплено на конституційному рівні – для визначення повноважень і предмета діяльності Конституційного Суду України та судів загальної юрисдикції. Зазвичай виділяють такі види судової юрисдикції, як конституційна та загальна, а в межах загальної судової юрисдикції є поділ на цивільну, кримінальну, адміністративну, господарську.

Згідно Закону України «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)» від 02.06.2016 р. стаття 124 Конституції України має нову редакцію, зокрема, нею визначено, що правосуддя в Україні здійснюють виключно суди... Юрисдикція судів поширюється на будь-який юридичний спір та будь-яке кримінальне обвинувачення. У передбачених законом випадках суди розглядають також інші справи. Стаття 125 Конституції України також викладена в новій редакції: «Судоустрій в Україні будується за принципами територіальності та спеціалізації і визначається законом. Суд утворюється, реорганізовується і ліквідується законом, проект якого вносить до Верховної Ради України Президент України після консультацій з Вищою радою правосуддя. Верховний Суд є найвищим

судом у системі судоустрою України. Відповідно до закону можуть діяти вищі спеціалізовані суди. З метою захисту прав, свобод та інтересів особи у сфері публічно-правових відносин діють адміністративні суди. Створення надзвичайних та особливих судів не допускається»<sup>6</sup>.

Слід також звернути увагу, що зміст частини 1 статті 8 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» № 1402-VIII від 02.06.2016 року: «Ніхто не може бути позбавлений права на розгляд його справи в суді, до юрисдикції якого вона віднесена процесуальним законом»<sup>7</sup> якісно відрізняється від змісту цієї правової норми за Законом України «Про судоустрій і статус суддів» № 2453-VI від 07.07.2010 року, якою передбачалося: «Ніхто не може бути позбавлений права на розгляд його справи в суді, до підсудності якого вона віднесена процесуальним законом», оскільки закріплює саме поняття «юрисдикція», не допускаючи плутанини з поняттями підсудність або підвідомчість.

Аналіз судової практики свідчить про те, що питання віднесення трудових спорів до тієї чи іншої судової юрисдикції, тобто, фактично питання розмежування судових юрисдикцій, викликає певні труднощі не тільки у сторін позовного провадження і адвокатів, а нерідко є спірним і у суддів. При вирішенні питань, пов'язаних з визначенням та розмежуванням судових юрисдикцій, юристи-практики, судді користуються роз'ясненнями вищих судових органів, Рішеннями Конституційного Суду України, роз'ясненнями, викладеними у постановках Пленумів судів вищої ланки, роз'ясненнями, що містяться у листах та рекомендаціях.

Звертаємо увагу на те, що система судоустрою в Україні визначена статтею 17 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» № 1402-VIII від 02.06.2016р.: «Судоустрій будується за принципами територіальності, спеціалізації та інстанційності. Найвищим судом у системі судоустрою є Верховний Суд. Систему судоустрою складають: 1) місцеві суди; 2) апеляційні суди; 3) Верховний Суд»<sup>8</sup>.

Зі змісту частин 4 - 6 Розділу XII «Прикінцевих та перехідних положень» Закону України № 1402-VIII вбачається, що протягом шести місяців з дня набрання чинності цим Законом (тобто, після 30 березня 2017 року) має запрацювати Верховний Суд України у

складі, визначеному цим Законом та в якості суду касаційної інстанції.

За таких умов фактично недоцільно застосовувати роз'яснення щодо розмежування судових юрисдикцій, які надавалися раніше Вищими спеціалізованими судами, а тому на даному етапі судової реформи є слушний момент (до того часу як будуть прийняті нові процесуальні кодифіковані акти) для внесення змін та доповнень до відповідних процесуальних кодексів – щодо закріплення на законодавчому рівні критеріїв або принципів розмежування судових юрисдикцій при розгляді трудових спорів.

В межах даного дослідження розглянемо аспекти розмежування судових юрисдикцій (цивільної, адміністративної, господарської) при захисті трудових прав, взявши за основу такі критерії: суб'єктний склад спірних правовідносин; характер (зміст) спірних правовідносин; предмет спору.

Питання щодо наявності спору (спірних правовідносин) недоцільно досліджувати, оскільки за захистом трудових прав працівник звертається лише в разі наявності спору між ним та роботодавцем.

Досліджуючи питання розмежування судових юрисдикцій виходимо з того, що сучасне суспільне життя не можливо уявити поза різноманітними правовідносинами в різних сферах діяльності людини: суспільній, політичній, економічній, культурній тощо. З цього приводу вельми слушним є твердження, що правовідносини виникають і функціонують тільки на основі норм права. Правовідносини – це норма права в дії. Кінцеві цілі їх у принципі збігаються, вони покликані врегулювати ті чи інші суспільні відносини, координувати взаємну поведінку відповідних фізичних і юридичних осіб<sup>9</sup>.

Вочевидь, в разі порушення норми права виникає і порушення права або інтересу учасника (учасників) цих правовідносин. В силу того, що норма права встановлюється державою, то в разі порушення приписів цієї норми, особа (фізична або юридична) має право на державний захист порушених прав (інтересів), в тому числі, і на судовий захист. Таким чином, судовий захист прав (інтересів) в першу чергу є захистом учасників певних правовідносин – як-то вбачається зі змісту статті 15 ЦПК України, статті 17 КАС України, статті 12 ГПК України.

У сфері трудового права правовідносини – це відносини між суб'єктами трудового права, що врегульовані нормами трудового права та полягають у взаємозв'язку суб'єктивних трудових прав та юридичних обов'язків, передбачених нормами права... Центральне місце в системі правовідносин у сфері трудового права належить трудовим правовідносинам<sup>10</sup>.

Оскільки в даному дослідженні мова йде про захист трудових прав, то слід приділити увагу структурі трудових правовідносин, зокрема, структурі індивідуальних трудових відносин, які є основними в системі трудового права, а з приводу їх порушення і виникають трудові спори. Індивідуальні трудові відносини – це правовідносини, що виникають на підставі укладення трудового договору між працівником і роботодавцем, за яким працівник зобов'язаний виконувати роботу, визначену договором, дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець у свою чергу зобов'язаний виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи й передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін<sup>11</sup>.

Правовідносинам властива певна структура. Зокрема, О.Ф. Скакун зазначає, що до структури правових відносин входять суб'єкти, об'єкт та зміст правовідносин<sup>12</sup>. Більш розширеним є трактування стосовно того, що до складу правовідносин входять такі елементи: 1) суб'єкти; 2) об'єкт; 3) суб'єктивне право; 4) юридичний обов'язок<sup>13</sup>.

Щодо структури трудових правовідносин, то слід зазначити, що трудові правовідносини є складними, змістом їх є не окремі права та обов'язки суб'єктів, а цілий комплекс (система прав та обов'язків), причому кожен із суб'єктів трудових правовідносин наділений одночасно як правами, так і певними обов'язками. Ці права та обов'язки є кореспондуючими відносно одне одного певному праву працівника відповідає відповідний обов'язок роботодавця, і навпаки<sup>14</sup>.

У даному випадку вважаємо найбільш придатним визначення структури трудових правовідносин, надане В.І. Щербиною. Посилаючись на те, що у правовій науці зазвичай вважають, що структуру правовідносин утворюють суб'єкти цих правовідносин, їх зміст

з розподілом на матеріальний зміст (поведінка суб'єктів) і юридичний зміст (суб'єктивні права та юридичні обов'язки) і об'єкти правовідносин, він вказує, що суб'єктів трудових правовідносин визначає ч. 1 ст. 21 КЗпП України – це працівник і власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка наймає працівника на роботу. Також вчений підкреслює, що для характеристики об'єкта трудових правовідносин концепція «об'єкт – матеріальне чи нематеріальне благо, яке здатне задовольнити інтерес уповноваженого», цілком прийнятна... Об'єктом трудових правовідносин виступає діяльність людини, яка виявляється у продуктивній і творчій праці, що трансформується у блага матеріального (грошова винагорода) і нематеріального (отримання соціального статусу). Визначаючи зміст трудових відносин, В.І. Щербина вказує, що зміст трудових правовідносин – це своєрідний синтез фактичного, тобто, здатність суб'єктів до вольових актів, до діяльності, та юридичного, тобто, норм права. Юридичним змістом у правовій науці визнають суб'єктивні права і юридичні обов'язки суб'єктів. Юридичний зміст трудових правовідносин – це можливість певних дій уповноваженої особи і необхідність певних дій зобов'язаної особи<sup>15</sup>.

Крім того, необхідно враховувати, що юридичний зміст трудових правовідносин утворюють суб'єктивні трудові права і обов'язки їх суб'єктів. Саме у правовідносинах права людини у сфері праці набувають статусу суб'єктивних прав і виражають забезпечену державою єдність трьох можливостей: право на свої дії, право вимагати певних дій від зобов'язаних осіб, право звернутися за захистом до держави у випадку невиконання або неналежного виконання зобов'язань<sup>16</sup>.

Таким чином, при розмежуванні цивільної, адміністративної та господарської юрисдикцій в разі захисту трудових прав в порядку позовного провадження слід враховувати такі аспекти (критерії) розмежування: суб'єктний склад правовідносин; об'єкт правовідносин (або предмет спору, оскільки в даному випадку маються на увазі спірні правовідносини), зміст (характер) правовідносин.

Розглянемо лише питання визначення суб'єктного складу спірних правовідносин при розгляді трудових спорів, яке має певну особливість, оскільки суб'єкти спірних трудових правовідносин



прямо встановлені пунктом 2 частини 2 статті 17 КАС України та пунктом 7 частини 1 статті 12 ГПК України.

Так, у пункті 2 частини 2 статті 17 КАС України вказано, що юрисдикція адміністративних судів поширюється на публічно-правові спори, зокрема, спори з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби. Визначення ж публічної служби надано у пункті 13 частини 1 статті 3 КАС України.

Пунктом 7 частини 1 статті 12 ГПК України передбачено, що господарським судам підвідомчі справи у спорах з майновими вимогами до боржника, стосовно якого порушено справу про банкрутство, у тому числі справи у спорах про визнання недійсними будь-яких правочинів (договорів), укладених боржником; стягнення заробітної плати; поновлення на роботі посадових та службових осіб боржника...

З цієї норми процесуального права вбачається, що позивачами можуть бути лише працівники підприємства боржника, стосовно якого порушено справу про банкрутство.

Стосовно відповідачів, то для визначення суб'єкта в трудових спорах, які підлягають розгляду в межах адміністративної юрисдикції важливо враховувати, що за пунктом 9 статті 3 КАС України відповідачем вказано суб'єкта владних повноважень, а у випадках, передбачених законом, й інших осіб, до яких звернена вимога позивача, а в пункті 7 цієї ж статті зазначено, що суб'єкт владних повноважень – орган державної влади, орган місцевого самоврядування, їхня посадова чи службова особа, інший суб'єкт при здійсненні ними владних управлінських функцій на основі законодавства, в тому числі на виконання делегованих повноважень.

Цікавим з наукової та практичної точки зору було, наприклад, те, що тривалий час мала місце судова практика, коли справи за позовами керівників комунальних підприємств щодо їх незаконного звільнення, переведення тощо розглядалися в порядку КАС України. При визначенні судової юрисдикції суди виходили зі змісту пункту 10 частини 4 статті 42 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» за яким сільський, селищний, міський голова призначає на посади та звільняє з посад керівників відділів, управлінь та інших виконавчих органів ради, підприємств, установ та організацій, що

належать до комунальної власності відповідних територіальних громад, вважаючи, що сільський, селищний або міський голова в цих питаннях реалізує надані йому Законом владні управлінські функції<sup>17</sup>.

Згодом питання щодо визначення судової юрисдикції при розгляді вищевказаних трудових спорів було обговорено на засіданні Пленуму Вищого адміністративного суду України та Постановою Пленуму Вищого адміністративного суду № 6 від 22.05.2015 року було доповнено зміст Постанови Пленуму Вищого № 8 від 20.05.2013 року «Про окремі питання юрисдикції адміністративних судів» пунктом 34. Цим пунктом було роз'яснено, що комунальні підприємства, установи чи організації не є суб'єктом владних повноважень у розумінні положень КАС України, а діяльність директора комунального підприємства, установи чи організації не належить до публічної служби, визначеної цим Кодексом. Відносини з приводу призначення чи звільнення директора комунального підприємства, установи чи організації є трудовими. Видання відповідного акта органом місцевого самоврядування не змінює правової природи цих відносин. Суди повинні враховувати, що спори, які виникають з приводу призначення чи звільнення директора комунального підприємства, установи чи організації, не належать до юрисдикції адміністративних судів»<sup>18</sup>.

Такі роз'яснення в певній мірі забезпечували правильне розмежування судових юрисдикцій при розгляді трудових спорів даної категорії, але за умов, коли у системі судоустрою України відсутній Вищий адміністративний суд України, відповідні Постанови Пленуму недоцільно застосовувати при здійсненні судочинства, слід внести відповідні зміни до КАС України – щодо визначення адміністративної юрисдикції в разі захисту трудових прав керівників комунальних підприємства, установ чи організацій – з огляду на чималу кількість таких справ по всій Україні.

Зокрема, пропонується викласти пункт 2 частини 2 статті 17 КАС України в такій редакції: «2) спори з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби (за винятком спорів, позивачами в яких є керівники комунальних підприємства, установ чи організацій)».

Також слід враховувати, що згідно пункту 1 частини 1 статті 15 ЦПК України 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 в цій правовій нормі взагалі відсутнє посилання на суб'єктний склад. З метою забезпечення ефективного судового захисту трудових прав можливо внести пропозицію стосовно того, що за цим критерієм відмежування справ цивільної юрисдикції має проводитися за правилом «виключення»: якщо вказаний в позовній заяві суб'єктний склад не зазначається у відповідних нормах КАС України та ГПК України, то за суб'єктом справа може розглядатися судами цивільної юрисдикції не зважаючи на інші критерії – об'єкт (предмет) та зміст (характер) правовідносин, що відповідатиме загальноновизнаним засадам доступності до суду.

**1.** *Цивільний* процесуальний кодекс України : № 1618-IV від 18 березня 2004 року // ВВР України. 2004. № 40-41, № 42. Ст. 492. Із змін. **2.** *Кодекс* адміністративного судочинства України: № 2747-IV від 06 липня 2005 року // ВВР України. 2005. № 35-36, № 37. Ст. 446. Із змін. **3.** *Господарський* процесуальний кодекс України: № 1798-XII від 06 листопада 1991 року // ВВР України. 1992. № 6. Ст. 56. Із змін. **4.** *Конвенція* про захист прав людини і основоположних свобод: Міжнародний документ від 04 листопада 1950 року. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_004). **5.** *Рішення* Конституційного Суду України від 9 вересня 2010 р. № 19–рп/2010 у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвідомчості справ, пов'язаних із соціальними виплатами». URL: <http://zakon1.rada.gov.ua>. **6.** *Про внесення* змін до Конституції України (щодо правосуддя): Закон України № 1401-VIII від 02.06.2016 р. // Голос України. 2016. № 118. **7.** *Про судоустрій* та статус суддів: Закон України від 02.06.2016 р. // Голос України. 2016. № 132-133. **8.** Там само. **9.** *Теорія* держави і права. Академічний курс: підручник / за ред. О.В. Зайчука, Н.М. Оніщенко. Київ: Юрінко Інтер, 2006. С. 437. **10.** *Прилипка С.М., Ярошенко О.М.* Трудове право України: підручник. Харків: Видавництво «ФІНН», 2009. С. 171-172. **11.** *Трудове* право України: навчальний посібник / за ред. П.Д. Пилипенка. Київ: Істина, 2007. С. 15. **12.** *Скакун О. Ф.* Теорія держави і права: підручник / пер. з рос. Харків: Консум, 2001. С. 348. **13.** *Теорія* держави і права. Академічний курс: підручник / за ред. О.В. Зайчука, Н.М. Оніщенко. С. 436. **14.** *Болотіна Н.Б.* Трудове право України: підручник. (Вища освіта ХХІ століття). Київ: Вікар, 2006. С. 129. **15.** *Щербина В.І.* Трудове право України: підручник / за ред. В.С. Венедіктова. Київ: Істина, 2008. С. 92-93.

16. *Болотіна Н.Б.* Цит. праця. С. 129. 17. *Про місцеве самоврядування в Україні*: Закон України № 280/97-ВР від 21.05.1997 р. // ВВР України. 1997. № 24. Ст. 170. Із змін. 18. *Про окремі питання юрисдикції адміністративних судів*: Постанова Пленуму Вищого адміністративного суду України від 20 травня 2013 р. № 8. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0008760-13>

***Boieva Olena. Some aspects of differentiation court jurisdiction in the protection of labor rights***

Labor law is a complex branch of law and civil, economic, administrative and legal methods of regulating public relations are inherent in it, and therefore judicial protection of labor rights and interests, which is the most effective method in the system of labor rights protection, is carried according to the rules of civil, economic and administrative proceedings. Judicial practice shows that there are urgent problems on the definition and distinction of court jurisdiction in the labor disputes resolution. Thus, currently, there are no uniform criteria for distinction of court jurisdiction, which generates different judicial practices. In addition to this, incorrect definition of the court jurisdiction in virtue of provisions of the Paragraph 1 Part 1 Article 205, Articles 310, 340 of the Civil Procedural Code, Paragraph 1 Part 1 Article 157, Articles 203, 228 of Administrative Court Procedural Code, Paragraph 1 Part 1 Article 80 and Articles 104, 111-10 of the Economic Procedural Code leads to the judicial decisions abolition. Plaintiff has to appeal again to the other court, which is the violation of the right guaranteed by the Article 6 of Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms of everybody to due and public conduct of the proceeding within the reasonable period by the independent and unbiased court established by the law.

There are also certain obstacles in the sphere of labor rights protection, in the presence of several court jurisdictions, because there are cases when the courts of different jurisdictions refuse to accept the claim of the employee who is attempting to protect his rights by filing a lawsuit. Herewith the court refers to the fact that this case cannot be considered by the court of this jurisdiction, without indication in their decisions (resolutions) of motivated reasons for the refusal to accept the claim because they do not have legislatively fixed tools of court jurisdiction definition or distinction at their disposal.

Abovementioned, unfortunately, does not meet the general principles of justice and violates the law supremacy principle.

It is noted that at this stage of judicial reform there is an opportunity (up to the time when a new procedural codified acts will be adopted) to make amendments and additions to the relevant Procedural codes - on the court jurisdictions distinction criteria or principles fixing at the legislative level during the labor disputes consideration.