DOI: 10.32844/2222-5374-2020-105-3.54
УДК: 349.2:331+347.919.3

Боровська І. А.,

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін Національної академії
внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, доцент

ОКРЕМІ АСПЕКТИ РОЗГЛЯДУ І ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ У ПОЗОВНОМУ ПРОВАДЖЕННІ ЦИВІЛЬНОГО СУДОЧИНСТВА

Стаття присвячена дослідженню окремих аспектів розгляду і вирішення справ, що виникають з трудових відносин, у порядку цивільного судочинства. У статті розглядаються доктринальні положення щодо визначення поняття трудових спорів, їх класифікації за суб'єктним складом та характером розбіжностей між його сторонами (предметом трудового спору). На підставі застосування відповідної класифікації досліджено проблемні питання розмежування юрисдикції органів, які наділені компетенцією розгляду і вирішення трудових спорів та визначення судом порядку здійснення провадження у справах, що виникають з трудових відносин. З'ясовано, що відповідно до положень чинного цивільного процесуального законодавства України, справи, які виникають з трудових відносин, підлягають розгляду за спрощеними процедурами цивільного судочинства – у порядку наказного провадження та спрощеного позовного провадження. У контексті зазначеного розглянуто наукові погляди щодо віднесення справ, що виникають з трудових відносин, до малозначних справ та обґрунтована доцільність закріплення у ЦПК України загального правила визначення судом порядку розгляду справи за критерієм – ціна позову згідно з приписами пунктів 1, 2 ч. 6 ст. 19 ЦПК України для спорів, які виникають з трудових відносин, і характеризуються матеріальною складовою (майновим еквівалентом). Виокремлено особливості справ у спорах, що виникають з трудових відносин, як самостійної категорії справ, які підлягають розгляду у порядку цивільного судочинства, зокрема: специфічний суб'єктний склад учасників судового процесу; законодавчо визначені перелік трудових спорів, які підлягають безпосередньому розглядові у суді (ст. 232 КЗпП України) та альтернативний спосіб вирішення спорів комісіями по трудових спорах (ст. 221 КЗпП України); спеціальні строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів. Розглянуто окремі питання, пов'язані з реалізацією принципів цивільного судочинства – змагальності та пропорційності під час розгляду і вирішення відповідних справ у порядку спрощеного позовного провадження. За результатами проведеного дослідження вироблено висновки.

Ключові слова: справи, що виникають з трудових відносин, спрощене позовне провадження, спрощені судові процедури, принцип пропорційності, принцип змагальності, малозначні справи, справи незначної складності, диференціація цивільного судочинства.

Постановка проблеми. Унаслідок реформування вітчизняного цивільного процесуального законодавства, нагальність якого обумовлена міжнародними тенденціями його універсалізації на рівні країн Європейської співдружності та глобалізації в рамках зближення правових систем країн

загального і континентального права, а також необхідністю побудови на національному рівні оптимізованої та модернізованої моделі цивільного процесу, яка б відповідала сучасним світовим стандартам і одночасно була б спроможна задовольнити потреби суспільства, до ЦПК України внесені суттєві зміни і запроваджені нові інститути [1, с. 45].

Однією із указаних новел, покликаної забезпечити доступ до правосуддя і права на суд як основоположних засад цивільного судочинства, а також виконання його завдання – справедливого, неупередженого та своєчасного розгляду і вирішення цивільних справ, є введення спрощеної процедури розгляду деяких категорій справ у позовному провадженні шляхом його диференціації на загальне позовне провадження і спрощене позовне провадження.

Згідно з ч. 4 ст. 19 ЦПК України до справ, для розгляду яких призначене спрощене позовне провадження, відносяться: малозначні справи, перелік яких визначений у ч. 6 цієї статті; справи, що виникають з трудових відносин; справи про надання судом дозволу на тимчасовий виїзд дитини за межі України тому з батьків, хто проживає окремо від дитини, у якого відсутня заборгованість зі сплати аліментів та якому відмовлено другим із батьків у наданні нотаріально посвідченої згоди на такий виїзд; справи незначної складності та інші справи, для яких пріоритетним є швидке вирішення справи.

Таким чином, у чинному цивільному процесуальному законодавстві України існує імперативне визначення категорії справ, для яких призначена лише спрощена процедура розгляду (п 1–3 ч. 4 ст. 19, ч. 1 ст. 274 ЦПК України), а також вказівка на інші справи, які можуть бути розглянуті у порядку спрощеного позовного провадження. Так, відповідно до указаних положень ЦПК України у порядку спрощеного позовного провадження може бути розглянута будь-яка інша справа, віднесена до юрисдикції суду, та яка належить до: 1) справ незначної складності; 2) інших справ, для яких пріоритетним є швидке вирішення спору, крім справ, які із урахуванням характеру спірних правовідносин розглядаються виключно у загальному позовному провадженні (ч. 4 ст. 274 ЦПК України).

З аналізу ч. 3, 4 ст. 19 ЦПК України випливає, що усі справи у спорах, які виникають з трудових відносин, незалежно від їх складності, мають розглядатися за спрощеною процедурою у порядку позовного провадження цивільного судочинства, а у випадку пред'явлення до суду вимоги безспірного характеру про стягнення нарахованої, але несплаченої працівникові суми заробітної плати та середнього заробітку за час затримки розрахунку – у наказному або в спрощеному позовному провадженні на вибір особи, яка має право звернутися до суду з такою вимогою (п. 1 ч. 1, ч. 2 ст. 161 ЦПК України).

Водночас, зважаючи на специфіку процесуальної форми спрощеного позовного провадження, існує низка нерозроблених питань теоретичного і практичного характеру, які пов'язані з особливостями розгляду і вирішення справ, що виникають з трудових правовідносин, а також правовою реалізацією у цій площині принципів цивільного судочинства – пропорційності та змагальності (п. 4, 6 ч. 3 ст. 2 ЦПК України).

Стан опрацювання проблеми. Проблематика вирішення індивідуальних трудових спорів була предметом наукових праць таких учених у галузі трудового права як: Н.Б. Болотін, В.С. Венедиктов, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, А.В. Краснов, І.В. Лагутіна, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, І.В. Мішук, С.О. Сільченко, Я.В. Сімутіна, Я.І. Слісаренко, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.І. Прокопенко, М.В. Сорочишин, Н.М. Хуторян, В.Р. Шишлюк, В.І. Щербина, О.С. Шукін, О.М. Ярошенко та інших. Деяким питанням специфіки процесуальної форми спрощеного позовного провадження, яке призначене для розгляду і вирішення справ, що виникають з трудових відносин, приділена увага таких вітчизняних процесуалістів як: В.І. Бобрик, С.Б. Булеца, В.В. Заборовський, О.Ю. Зуб, С.І. Запара, І.О. Ізарова, Д.Д. Луспеник, Ю.Д. Притика, Г.В. Фазикош, О.О. Штефан.

Відповідні наукові доробки є підґрунтям для подальшого дослідження особливостей розгляду справ, що виникають з трудових відносин, та вироблення теоретичних висновків і концептів у цій площині. Його нагальність актуалізується тим, що більшість наукових пошуків вітчизняних процесуалістів базувалися на теоретичних розробках і аналізі законодавчо регламентованої судової процедури розгляду трудових спорів до внесення докорінних змін у ЦПК України та диференціації позовного провадження як виду цивільного судочинства шляхом введення спрощеної процедури їх розгляду і вирішення, а також недостатньої наукової розробленості відповідної тематики на концептуальному рівні, зважаючи на те, що інститут спрощеного позовного провадження набув «наукової ескалації» лише протягом останнього десятиліття в рамках новітніх тенденцій розвитку цивільного процесу.

Метою статті є дослідження особливостей розгляду справ, що виникають з трудових відносин у порядку спрощеного позовного провадження та контекстуальне висвітлення окремих питань, пов'язаних з реалізацією принципів цивільного судочинства під час їх розгляду і вирішення.

Виклад основного матеріалу. Характеризуючи специфіку розгляду і вирішення справ, що виникають з трудових відносин, слід звернути увагу на теоретико-прикладні підходи учених щодо визначення поняття трудових спорів та їх диференціацію за предметною та суб'єктною ознакою.

У доктрині трудового права трудові спори (спори, що виникають з трудових відносин) визначаються як неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між сторонами соціально-трудових відносин щодо застосування законодавства про працю, встановлення нових чи зміни наявних умов праці, що передані на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу [2; 3, с. 450; 4, с. 107–108]. При цьому трудовий спір як правову категорію слід відрізняти від «розбіжностей сторін» та «трудового правопорушення» [5, с. 673–674], що передують і є безпосереднім приводом для їх виникнення. Адже трудовий спір виникає, коли розбіжність переноситься на вирішення юрисдикційного органу. Спір може виникнути і без правопорушення у випадках, коли суб'єкт трудових правовідносин звертається в юрисдикційний орган, оскаржуючи відмову другої сторони встановити нові або змінити існуючі умови праці [5, с. 674].

Таким чином, підставою виникнення трудового спору є наявність певного юридичного складу, а саме складного юридичного факту: а) порушення (дійсне

чи уявне) однією зі сторін трудових правовідносин суб'єктивного трудового права іншої сторони (або висування однією із сторін вимог про встановлення нових чи зміну наявних умов праці); б) звернення заінтересованої сторони до відповідного юрисдикційного органу; в) прийняття юрисдикційним органом заяви до розгляду [4, с. 107–108].

З огляду на сутність трудового спору як складного соціально-правового явища, у науці трудового права існують численні класифікації таких спорів [5, с. 675]. Водночас для визначення предметної та суб'єктної цивільної юрисдикції справ, що виникають з трудових правовідносин, та складу учасників справи, важливого практичного значення набуває класифікація трудових спорів за критерієм суб'єктного складу трудового спору, згідно з яким вони диференціюються на індивідуальні трудові спори (спори, що виникають між найманим працівником і власником або уповноваженим ним органом – роботодавцем (ст. 221 КЗпП України) і колективні трудові спори (спори між сторонами соціально-трудоових відносин, якими на виробничому рівні є наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинна профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація та роботодавець (ст. 3 Закону України від 03 березня 1998 року «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)») [6].

При цьому, виходячи із положень чинного трудового законодавства України, законодавче розмежування трудових спорів на індивідуальні і колективні, здійснюється також за характером розбіжностей, які виникли між сторонами трудового спору (предметом трудового спору). Так, згідно до приписів ст. 2 Закону України від 03 березня 1998 року «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» предметом колективного трудового спору є вичерпний перелік розбіжностей між його сторонами, а саме встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю [6].

Таким чином, якщо предметом спору є інші розбіжності між його сторонами, ніж визначені в указаній нормі, такий спір належить кваліфікувати як індивідуальний трудовий спорін, що характеризується множинністю осіб на тій чи іншій стороні (процесуальною співучастю).

Відповідно до положень ст. 221 КЗпП України органами, які розглядають індивідуальні трудові спори є комісії по трудових спорах та районні, районні у місті, міські чи міськрайонні суди. Зі змісту приписів ст. 232 КЗпП України вбачається, що в основу розмежування юрисдикції указаних органів щодо вирішення відповідних спорів здійснюється за критеріями – суб'єктний склад трудового спору та предмет трудового спору (розбіжності між сторонами трудового спору) як і у випадку диференціації трудових спорів на колективні і індивідуальні.

Повертаючись до питання процесуального порядку розгляду справ, що виникають з трудових відносин, слід зазначити, що виходячи з аналізу положень ч. 4 ст. 19 ЦПК України, можна дійти висновку, що законодавцем фактично урівняно відповідні справи з малозначними справами шляхом

введення імперативної вказівки про їх розгляд у порядку спрощеного позовного провадження, незалежно від ціни позову, у разі якщо позовні вимоги мають економічний зміст (майновий еквівалент).

Водночас, відповідно до приписів п. 1, 2 ч. 6 ст. 19 ЦПК України критерієм віднесення справ до малозначних за економічною складовою (ціною позову) є встановлення граничного показника – розміру позовних вимог.

Так, для цілей ЦПК України малозначними справами є усі справи, ціна позову яких не перевищує ста розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб (п. 1 ч. 6 ст. 19 ЦПК України), справи незначної складності, визнані судом малозначними, крім справ, які підлягають розгляду лише за правилами загального позовного провадження, та справ ціна позову в яких перевищує двісті п'ятсот розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб (п. 2 ч. 6 ст. 19 ЦПК України).

Таким чином, з врахуванням вищезазначеного та законодавчого визначення переліку справ, для розгляду яких призначене спрощене позовне провадження, на справи, які виникають з трудових відносин, не поширюється загальне правило їх віднесення до малозначних за критерієм – ціна позову, а отже, незалежно від майнового еквівалента позовних вимог та їх розміру, усі справи відповідної категорії підлягають розгляду за спрощеною процедурою.

У розрізі зазначених вище міркувань постає питання щодо логічності та відсутності суперечливих за змістом приписів у юридичній конструкції відповідної норми та у разі пред'явлення до суду позову з ціною, що перевищує двісті п'ятсот розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб, дотримання принципів пропорційності та правової визначеності, а також принципу змагальності як принципу цивільного судочинства та, власне, характеризує сутність та юридичну природу позовного провадження та знаходить у ньому свій безпосередній вияв. Адже спрощене позовне провадження, враховуючи специфіку його процесуальної форми, характеризується певними обмеженнями процесуальних прав учасників справи, визначених у п. 2 ч. 1 ст. 43 ЦПК України. До них можна віднести, зокрема розгляд справи без проведення підготовчого судового засідання (ч. 3 ст. 279 ЦПК України), розгляд справи без повідомлення сторін за наявними у справі матеріалами у разі відмови в задоволенні клопотання сторони про розгляд справи в судовому засіданні за одночасного існування умов, передбачених ч. 6 ст. 279 ЦПК України, дослідження доказів і письмових пояснень, викладених у заявах по суті без участі учасників справи (ч. 8 ст. 279 ЦПК України), розгляд справи по суті у судовому засіданні без проведення судових дебатів у випадку повідомлення (виклику) учасників справи (ч. 8 ст. 279 ЦПК України) [1, с. 48].

У цій площині у юридичній літературі наводяться міркування щодо можливості віднесення справ, що виникають з трудових відносин до малозначних і поширення на досліджувану категорію справ загального правила визначення порядку розгляду і вирішення їх судом.

Варто погодитися з думкою О. О. Штефан, що не всі трудові спори мають матеріальний складник, який би дозволив усім спорам, що виникають із трудових відносин, відповідати критеріям віднесення справ до малозначних у розумінні ч. 6 ст. 19 ЦПК України. СПори, що виникають із трудових відносин, підлягають розгляду в порядку спрощеного провадження

як самостійна категорія справ. «Спори, що виникають із трудових правовідносин» є родовим поняттям, яке об'єднує різні види таких спорів. При цьому не кожен з таких спорів має економічний складник, тому незалежно від ціни позову спори, що виникають з трудових відносин, не можна віднести до малозначних справ [7, с. 82].

Ми підтримуємо указану думку, оскільки справи, що виникають з трудових відносин, як окрема категорія справ характеризуються низкою особливостей, зокрема:

1) специфікою суб'єктного складу учасників судового процесу, а саме учасників справи, якими є працівник, роботодавець (власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган), а також професійна спілка (профспілковий представник), що може вступити (залучитися) у справу як третя особа, яка не заявляє самостійних вимог щодо предмету спору. А з врахуванням розгляду відповідної категорії справ у порядку спрощеного позовного провадження – специфікою участі у справі представника.

Так, виходячи із аналізу чинного трудового і цивільного процесуального законодавства України, представниками у відповідній категорії справ можуть бути: 1) адвокат (ч. 1 ст. 60 ЦПК України); 2) законний представник (батьки, усиновлювачі, піклувальники чи інші особи, визначені законом) у випадку захисту прав, свобод та інтересів неповнолітніх осіб у трудових відносинах віком від чотирнадцяти до вісімнадцяти років, що прийняті на роботу (ч. 2 ст. 59, ч. 1 ст. 60 ЦПК України, ст. 188 КЗпП України); 3) особа, яка досягла вісімнадцяти років, має цивільну процесуальну дієздатність, за винятком осіб, визначених у ст. 61 ЦПК України (ч. 2 ст. 60 ЦПК України).

Можна констатувати, що у даному випадку указана норма процесуального закону пов'язує представництво не з працівником або роботодавцем, а з категоріями справ, в яких представником учасника справи може бути не лише адвокат [7, с. 83].

Що стосується самопредставництва роботодавця, яким є юридична особа або орган державної влади, орган влади Автономної Республіки Крим (далі – орган влади АРК), орган місцевого самоврядування. Відповідно до положень чинного цивільного процесуального законодавства України самопредставництво юридичної особи, незалежно від порядку її створення, здійснює керівник, член виконавчого органу, інша особа, уповноважена діяти від її імені відповідно до закону, статуту, положення, трудового договору (контракту). Самопредставництво органу державної влади, органу влади АРК, органу місцевого самоврядування здійснює його керівник, інша уповноважена особа відповідно до закону, статуту, положення, трудового договору (контракту), що діють від їх імені (ч. 3, 4 ст. 58 ЦПК України).

У цій площині слід зазначити, що правове регулювання відповідного питання зазнало деяких змін в межах реформування інституту учасників судового процесу у цивільному судочинстві. Так, внаслідок змін, внесених Законом України від 18 грудня 2019 року № 390-XI, законодавцем розширено можливості самопредставництва в суді органів державної влади, органів влади АРК, органів місцевого самоврядування, інших юридичних осіб, незалежно від порядку їх створення, шляхом залучення до кола осіб, що

можуть здійснювати самопредставництво «іншої особи, уповноваженої діяти від імені юридичної особи», «уповноваженої особи, яка діє від імені органу державної влади, органу влади АРК, органу місцевого самоврядування» відповідно до закону, статуту, положення, трудового договору (контракту). До внесення відповідних змін самопредставництво юридичної особи, незалежно від порядку її створення, реалізовувалося шляхом участі у справі її керівника або члена виконавчого органу, уповноваженого діяти від її імені відповідно до закону, статуту, положення, а самопредставництво держави, територіальної громади – через відповідний орган державної влади, орган місцевого самоврядування відповідно до його компетенції, від імені якого діяв його керівник;

2) законодавчо визначеним переліком трудових спорів, які підлягають безпосередньому розглядові у суді (ст. 232 КЗпП України) та альтернативним способом вирішення спорів комісіями по трудових спорах (ст. 221 КЗпП України);

3) спеціальними строками звернення до суду за вирішенням трудових спорів, визначеними у ст. 233 КЗпП України.

Так, відповідно до приписів указаної статті КЗпП України загальним строком звернення до суду у трудових спорах є тримісячний строк з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права (ч. 1 ст. 233 КЗпП України). Спеціальні строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів, передбачені у справах: про звільнення – місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки та у справах (ч. 1 ст. 233 КЗпП України); про стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації – строк у один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди (ч. 3 ст. 233 КЗпП України); про стягнення належної працівникові заробітної плати у разі порушення законодавства щодо оплати праці – без обмеження будь-яким строком (ч. 2 ст. 233 КЗпП України).

Таким чином, справи, що виникають з трудових відносин є окремою категорією справ, яка характеризується низкою особливостей та специфікою процесуальної форми їх розгляду у порядку цивільного судочинства.

Водночас, з огляду на вищенаведені міркування, для спорів, які виникають з трудових відносин, і характеризуються матеріальною складовою (майновим еквівалентом) доцільним є запровадження у ЦПК України загального правила визначення судом порядку розгляду справи за критерієм – ціна позову відповідно до приписів п. 1, 2 ч. 6 ст. 19 ЦПК України за аналогією законодавчого віднесення справ про захист прав споживачів ціна позову яких не перевищує двохсот п'ятдесят розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб до малозначних справ (п. 5 ч. 6 ст. 19 ЦПК України).

В обґрунтування вказаного додатково слід звернути увагу на дотримання принципів змагальності і пропорційності при визначенні порядку здійснення провадження у справі судом, адже як вже зазначалося вище, для розгляду усіх справ, що виникають з трудових відносин, призначені спрощені процедури цивільного судочинства – наказне провадження та спрощене позовне провадження. У розрізі відповідного питання йде мова про особливості процесуальної форми спрощеного позовного провадження, що характеризується обмеженням процесуальних прав учасників справи, що випливає з ч. 3, 6, 8 ст. 279 ЦПК України.

У контексті зазначеного, застереження щодо урахування принципів цивільного судочинства судом при вирішенні указанного питання міститься у Європейській процедурі вирішення дрібних спорів, затвердженій Регламентом (ЄС) № 861/2007 Європейського парламенту та Ради від 11 липня 2007 року, відповідно до якої «суд або уповноважений орган повинні ставитися з відповідною повагою до права на справедливий суд і принципу змагальності, – зокрема, під час вирішення питання про необхідність проведення судового засідання (в усній формі), а також при отриманні доказів та визначенні доказів, які можуть бути прийняті» (ст. 9) [8, с. 145–146].

Висновки: У підсумку варто констатувати, що трудові спори з метою визначення юрисдикції справ, що виникають з трудових відносин, а також порядку розгляду і вирішення справи у суді слід класифікувати за суб'єктним складом трудового спору і характером розбіжностей між сторонами трудового спору (предметом трудового спору). Справи у спорах, що виникають з трудових відносин як окрема категорія справ характеризуються низкою особливостей, зокрема: 1) специфічним складом учасників судового процесу; 2) законодавчо визначеними переліком трудових спорів, які підлягають безпосередньому розглядові у суді та альтернативним способом вирішення спорів комісіями по трудових спорах; 3) спеціальними строками звернення до суду за вирішенням трудових спорів. Для розгляду справи, що виникають з трудових відносин, призначені спрощені процедури цивільного судочинства – наказне провадження (п. 1 ч. 1. ст. 161 ЦПК України) та спрощене позовне провадження.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Боровська І.А., Петровський А.В. Сутність та окремі аспекти правової реалізації принципу пропорційності в позовному провадженні цивільного судочинства. *Правова позиція*. 2021. № 2 (31). С. 44–49.
2. Трудове право : підруч. / О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар. Вид. 2-ге, переробл. і допов. Харків : Право, 2017. URL: https://pidruchniki.com/1522112043411/pravo/trudovi_spori.
3. Трудове право України : акад. курс : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Буряк, З.Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. Вид. 5-те, переробл. і допов. Київ : Ін Юре, 2014. 552 с.
4. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умови формування ринкових відносин в Україні : дис. ...докт. юрид. наук : 12.00.05. Луганск, 2005. 448 с.
5. Трудове право України : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, І.П. Жигалкін, В.А. Прудников. Вид. 5-те, переробл. і допов. Харків : Право, 2014. 760 с.
6. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 берез. 1998 р. № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-vr#Text>.
7. Штефан О.О. Окремі питання вирішення трудових спорів у порядку цивільного судочинства. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. № 2. С. 80–83.
8. Ізарова І.О. Науково-практичний коментар до цивільного процесуального законодавства Європейського Союзу перші загальноєвропейські процедури розгляду і вирішення цивільних та

комерційних справ транскордонного характеру – видачі Європейського судового наказу й вирішення дрібних спорів : у 2 ч. / пер. з англ. І.О. Ізарової, А.В. Сизової. Київ : ВД «Дакор», 2016. Ч. 1. 308 с.

I. Borovska

CERTAIN ASPECTS OF CONSIDERATION AND RESOLUTION OF LABOR DISPUTES IN CIVIL JUDICIAL CLAIMS

The article is devoted to the study of certain aspects of consideration and resolution of cases arising from labor relations, in civil proceedings. The article considers the doctrinal provisions for defining the concept of labor disputes, their classification by subject composition and the nature of differences between its parties (the subject of the labor dispute). Based on the application of the appropriate classification, the problematic issues of delimitation of the jurisdiction of bodies that are endowed with the competence to consider and resolve labor disputes and determine the court's procedure for proceedings in cases arising from labor relations. It was found that in accordance with the provisions of the current civil procedural legislation of Ukraine, cases arising from labor relations are subject to consideration under simplified procedures of civil proceedings – in the order of injunctive proceedings and simplified claim proceedings. In the context of this, scientific views on the classification of cases arising from labor relations to insignificant cases are considered and the expediency of enshrining in the CPC of Ukraine a general rule of determining the court procedure for consideration of the case by the criterion – the price of the claim for disputes arising from labor relations, and are characterized by a material component (property equivalent). The peculiarities of cases in disputes arising from labor relations, as an independent category of cases to be considered in civil proceedings, in particular: the specific subject composition of the participants in the trial; the list of labor disputes that are subject to direct consideration in court (Article 232 of the Labor Code of Ukraine) and an alternative way of resolving disputes by labor dispute commissions (Article 221 of the Labor Code of Ukraine) are defined by law; special deadlines for appealing to the court to resolve labor disputes. Some issues related to the implementation of the principles of civil justice – adversarial and proportionality in the consideration and resolution of relevant cases in a simplified claim procedure. Based on the results of the study, conclusions were drawn.

Keywords: cases arising from labor relations, simplified claim proceedings, simplified court procedures, principle of proportionality, adversarial principle, insignificant cases, cases of insignificant complexity, differentiation of civil proceedings.