

РОЗМЕЖУВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЇ СУДУ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ТА ЗАГАЛЬНОЇ ЮРИСДИКЦІЇ ПІД ЧАС РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Кропивна К. О.,
викладач факультету соціології і права
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
ORCID ID: 0000-0001-9309-0911

У статті розглядаються питання правового регулювання процесуальних відносин, а також відмежування адміністративного процесу від цивільно-процесуальної діяльності за предметами розгляду трудових спорів. Підкреслюється, що важливою проблемою завжди виступає проблема відмежування матеріального публічного права від приватного. Не всі трудові відносини підпадають під ознаки приватно-правового характеру, де захищаються права, свободи й інтереси фізичних осіб, хоча більшість із них регулюються трудовим законодавством, яке в основі своїй є законодавством, що регулює приватноправові відносини. Однак є відносини, які виникають між державними органами й громадянами, регульовані трудовим законодавством, але розгляд спорів і процес їх вирішення належать до сфери публічного права. Справи відносно вирішення цих спорів розглядаються адміністративним судом.

Автором відзначається, що законодавець передбачив для охорони прав і законних інтересів трудящих застосування компетентними органами заходів адміністративного примусу. Адже будучи основним методом адміністративної діяльності, переконання не завжди виявляється досить ефективним заходом впливу на поведінку осіб, що вчиняють протиправні дії. У зв'язку з цим держава, охороняючи недоторканність урегульованих трудових відносин особи, її права на працю і адекватну оплату цієї праці, законні інтереси громадян, їхніх колективів, профспілкових організацій, прав і обов'язків власників підприємств, установ і організацій, уповноважує співробітників окремих органів застосовувати примус до тих, хто не піддається впливу заходів переконання й громадського впливу. Адміністративний примус застосовується на основі переконання, засоби впливу якого вже вичерпані. Одним із видів заходів адміністративного примусу, що застосовується під час розгляду трудових спорів з метою захисту трудових відносин, є адміністративна відповідальність. Справи даної юрисдикції розглядаються судом загальної юрисдикції.

Автором визначено критерії для розмежування розгляду трудових спорів, які належать до компетенції адміністративного суду (розглядаються в порядку адміністративного судочинства та регулюються Кодексом адміністративного судочинства України) та загальної юрисдикції (розглядаються в порядку цивільного судочинства та регулюються Кодексом законів про працю).

Ключові слова: адміністративний процес, приватне право, публічне право, юрисдикція, адміністративна відповідальність, адміністративний суд.

Постановка проблеми. Юрисдикція спорів для судової системи завжди була на вістрі актуальності. Різноманітність норм права судами різних інстанцій подекуди ставала причиною порушення конвенційних прав людини. За період з 01.01.2018 року по квітень 2020 року на розгляді Великої Палати Верховного Суду перебувало 147 справ з необхідністю визначити юрисдикцію в спраху у сфері трудових відносин, з них було розглянуто загалом 85, залишається на розгляді 41 справа. Загальна кількість справ зі спорів з відносин публічної служби, які перебували за вказаний період на розгляді, становить 55 справ, з яких розглянуто 27, залишається на розгляді 21. Загальна кількість справ із трудових правовідносин, які перебували за вказаний період на розгляді, становить 92 справи, з яких розглянуто 58, залишаються на розгляді 20. Водночас, якщо простежити динаміку надходження до Великої Палати Верховного Суду справ для встановлення юрисдикції в трудових спраху, то піковим є 2019 рік. Так, спорів з відносин публічної служби розглянуто у 2018 р. – 6, 2019 – 19, 2020 – 2, справ із трудових правовідносин у 2018 р. – 20, 2019 – 32, 2020 – 7. Таким чином, натеper питання юрисдикції є вкрай актуальним та потребує законодавчого урегулювання, теоре-

тичного осмислення, узагальнення напрацьованих підходів, вироблення єдиних критеріїв та принципів щодо її визначення.

Актуальні питання адміністративного судочинства, компетенції адміністративних судів та судів загальної юрисдикції під час розгляду трудових спорів були предметом дослідження таких вітчизняних учених-адміністративістів: В.Б. Авер'янова, О.Ф. Андрійко, В.М. Бевзенка, Ю.П. Битяка, Л.Р. Білої-Тіунової, В.М. Гаращука, І.П. Голосніченка, П.В. Діхтієвського, Є.В. Додіна, О.В. Закаленко, Р.А. Калюжного, І.О. Картузової, Л.Є. Кисіль, К.М. Кобилянського, Т.О. Коломoeць, В.К. Колпакова, А.Т. Комзюка, О.В. Константога, О.О. Кравчука, О.В. Кузьменко, Р.О. Куйбіди, Д.М. Лук'янця, Д.В. Лученко, Р.С. Мельника, Н.В. Мостової.

Мета статті – здійснення розмежування компетенції суду адміністративної і загальної юрисдикції під час розгляду трудових спорів.

Виклад основного матеріалу. Досить багато складностей виникає в практиці адміністративного суду та судів цивільної юрисдикції щодо вирішення спорів, пов'язаних із професійною діяльністю осіб, які працюють в органах влади та органах місцевого самоврядування, з вирішення предметної підсудності відповідних справ. Згідно з ч. 1 ст. 2 Кодексу адміністративного судочинства України, яка визначає завдання цього виду судочинства, адміністративний суд вирішує спори «у сфері публічно-правових відносин з метою ефективного захисту прав, свобод та інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб від порушень з боку суб'єктів владних повноважень» [1, ч. 1, ст. 2].

Тут важливою проблемою завжди виступає проблема відмежування публічного права від приватного.

Дійсно, усвідомити, до якої частини права відносяться ті чи інші правові відносини, непросто. З цього приводу І.М. Погрібний писав, що відмінність між приватним і публічним правом полягає в тому, що приватне право децентралізоване, регулює відносини між індивідами та їхніми об'єднаннями, захищає інтереси окремих осіб в їхніх взаєминах з іншими особами, а самі ці взаємини характеризуються юридичною рівністю їхніх учасників по відношенню один до одного. Децентралізоване регулювання приватноправових відносин указує на область свободи – автономії особистості, автономії свободи, приватної ініціативи індивідів і їхніх об'єднань, яка полягає в їхній можливості самостійно визначати: використовувати або не використовувати свої юридичні права, вступати в договірні відносини або відмовлятися від своєї участі в подібного роду відносинах. Публічно-правові відносини характеризуються юридичною нерівністю їхніх учасників, одним з яких завжди є держава в особі певних державних органів, посадових осіб, наділених відповідними владними повноваженнями, що поширюються на контрагента цих відносин – протилежну сторону. Публічне право регулює відповідні відносини, наприклад, між особою й державою. Централізоване регулювання вказує на область необхідних, установлених державною владою імперативів у поведінці й діяльності суб'єктів права. Публічне право покликано служити інтересам усього суспільства в цілому [2, с. 67].

Адміністративно-правові відносини є відносинами публічно-правовими. Отже, за таким критерієм, як характер правових матеріальних відносин, під час реалізації яких виникають спори, суди мають визначати їхню предметну підсудність.

Вважається, що цивільне право (право приватне) виникло заздалегідь до появи публічного права. Як відмічав А.А. Підопригора, «цивільне право – споконвіку римське право, суцільно національне та найбільш стародавнє право, що регулює майнові відносини виключно між римськими громадянами» [3, с. 4]. Існує й інша точка зору відносно пріоритету приватного права над публічним у частині його виникнення. Б.І. Новицький вважав, що можна говорити про який-небудь пам'ятник як про джерело права й в іншому змісті, посилаючись на Тіта Лівія, який вжив дану термінологію, назвавши закони XII таблиць джерелом усього публічного й приватного права. «Слово «джерело», – писав він, – тут ужите не в значенні джерела пізнання, тому що все публічне й приватне римське право не можна пізнати з XII таблиць. Термін «джерело» у даному випадку позначає основу, корінь римського права, з якого воно виростало» [4, с. 6].

До якої з двох частин права відноситься трудове право: до публічного чи до приватного? У давнину це питання не виникало, адже з втратою засобів виробництва «з моменту проголошення свободи праці трудові відносини складались без порушення інтересів буржуазії, оскільки, залишившись без засобів виробництва, працівник змушений був погоджуватись на запропоновані йому умови. При цьому формально «права і обов'язки» визначались угодою сторін, тому державу трудові відносини не цікавили» [5, с. 13]. Становлення капіталізму в різних державах світу, в тому числі й на українських землях, проходило майже однаково. Саме тому маємо нагоду в цьому відношенні послатися на французький досвід. У Франції за ст. 1779 Кодексу Наполеона найом робочої сили розглядався як цивільно-правова угода, тобто договір про найом послуг. Глава III Титулу VIII носила назву «Про найом роботи і послуг. Про найом слуг і робітників». Згідно з нормами її статей дозволялось наймати праців-

ників на певний строк або для виконання відповідної роботи [6]. Отже, довгий час трудові відносини регулювалися цивільним правом, тому в той час трудове право відносили до права приватного.

До публічного права відносяться питання влади і підпорядкування, відносини державної адміністрації з громадянами, охорони громадської безпеки і громадського порядку, захисту вітчизни від зовнішніх ворогів тощо. У більшій своїй частині це відносини адміністративно-правового спрямування.

Як вважає Ю.О. Тихомиров, «публічність як поняття, від латинського слова «publicus» – громадський, гласний, відкритий, несе в собі ємний зміст. Термін «публічне право» цілком правильний, оскільки він має очевидну історичну стійкість і наступність, а також відбиває той захід змістовності, який властивий даному явищу. У юридичному змісті воно позначає праворозуміння, що відрізняється особливим уявленням про право. Це не сума актів або норм, це, швидше за все, саме цілісне праворозуміння специфіки права в суспільно значимій сфері, тобто в тій сфері, від якої залежать існування, функціонування й розвиток і суспільства, і держави, і організованих груп, корпорацій, об'єднань, і громадян» [7, с. 28].

Не всі трудові відносини підпадають під ознаки приватно-правового характеру, де захищаються права, свободи та інтереси фізичних осіб. Однак більшість із них регулюються трудовим законодавством, яке в основі своїй є законодавством, що регулює приватні відносини. Статтею 4 Кодексу законів про працю України передбачено, що законодавство про працю регулюється цим законом та іншими актами законодавства України, які прийняті відповідно до нього. [8] Суспільні відносини, які складаються в процесі функціонування ринку праці, організації й застосування найманої праці, регулюються трудовим законодавством. У своїй сукупності вони становлять основу предмета трудового права України. Так, проектом Трудового кодексу передбачено, що «метою Трудового кодексу України є встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових правовідносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців». Стаття 10 проекту Трудового кодексу також передбачає можливість регулювання трудових відносин законами та деякими іншими правовими актами України [9].

Безумовно, що відносини державної служби регулюються адміністративним правом, як це передбачено в Законі України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу», який «визначає принципи, правові та організаційні засади забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства, а також порядок реалізації громадянами України права рівного доступу до державної служби, що базується на їхніх особистих якостях та досягненнях» [10]. Однак на осіб, які за трудовим договором займають посади в державних органах та їхньому апараті й не являються державними службовцями, розповсюджуються норми трудового законодавства. Як за чинним Кодексом законів про працю, так і за проектом Трудового кодексу укладається трудовий договір, який є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Отже, працівник, що працює в органі виконавчої влади або місцевого самоврядування, і на якого не розповсюджуються норми Закону України «Про державну службу», працює в цьому органі як робітник, і орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування виступає в цих договірних умовах як юридична особа публічного права, а не як структура виконавчої влади чи місцевого самоврядування. Крім того, якщо публічний службовець працює лише в одному органі виконавчої влади чи місцевого самоврядування і не має права (за виключеннями, передбаченими в законі) працювати на посаді в іншому органі або підприємницькій структурі, як це записано в Законі України від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII «Про запобігання корупції», займатися іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю [11], «працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях» [8, ст. 21; 9, ст. 45]. Крім того, на публічних службовців розповсюджуються також обмеження за Законом України «Про запобігання корупції», такі як заборона «входити до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку (крім випадків, коли особи здійснюють функції з управління акціями (частками, паями), що належать державі чи територіальній громаді, та представляють інтереси держави чи територіальної громади в раді (спостережній раді), ревізійній комісії господарської організації), якщо інше не передбачено Конституцією або законами України» [8, ч. 2 ст. 2]. Отже, робота за сумісництвом робітників, де б вони не працювали, чи то

на підприємстві, в установі організації, чи то в адміністративних органах, не є правопорушенням. Якщо вчиняються правопорушення цих норм, то це порушення норм трудового права і відносяться вони до цивільних деліктів.

Трудовим правом регулюються відносини укладання колективних трудових договорів «між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони» [8, ст. 12]. Колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів [8, ст. 10]. Безумовно, що ці відносини є приватно-правовими. Але захист цих договірних відносин не регулюється нормами КАСУ.

Адміністративний примус як метод адміністративної діяльності адміністративних органів полягає в психічному, матеріальному або фізичному впливові на свідомість і поведінку особи. Забезпечуючи правопорядок, а також здійснюючи інші функції у сфері адміністративної діяльності, працівники спеціально уповноважених органів пред'являють до особи вимоги, пов'язані із забезпеченням правопорядку, виконання яких гарантується, а за необхідності й забезпечується застосуванням примусу.

Психічний примус впливає на волю, емоції, розум, тобто на психіку особистості, формує її волю, схиляє до необхідної суспільної поведінки шляхом погрози застосування насильства або яких-небудь інших заходів впливу, що можуть спричинити невігідні наслідки для особи. До психічного примусу відносяться, наприклад, застереження уповноваженим державним службовцем особи, що порушує встановлений порядок, про неприпустимість порушення врегульованих трудовим правом відносин, офіційна вимога вповноваженого органу про припинення правопорушення, вчиненого уповноваженим трудовим колективом особи або посадовою особою підприємства, установи або організації.

Матеріальний примус впливає на поведінку особи через приналежні їй кошти й майно. Це виражається в певних обмеженнях володіння й користування майном, у позбавленні деяких матеріальних благ, наявних у розпорядженні їх власника, у стягненні із правопорушника грошових сум у вигляді штрафу.

Примус є адміністративно-правовим засобом захисту суспільних відносин, що складаються у сфері трудових правовідносин, від протиправних зазіхань, а також засобом попередження й запобігання настанню обставин, що загрожують правам і законним інтересам трудящих. Зволікання в застосуванні примусу може призвести до погрози особистій і майновій безпеці робітників та службовців, до завдання збитків правопорядку, інтересам держави, підприємств, установ і організацій.

З огляду на цілі застосування, способи забезпечення правопорядку на виробництві, специфіку виникаючих при цьому правовідносин і особливостей застосовуваних примусових заходів серед останніх можна виділити заходи адміністративного попередження (адміністративно-запобіжні заходи), заходи адміністративно-процесуального забезпечення та адміністративні стягнення.

Дана класифікація деякою мірою відносна. Наприклад, окремі запобіжні заходи можуть бути віднесені й до заходів адміністративно-процесуального забезпечення.

Особливим важелем у забезпеченні трудових правовідносин є заходи адміністративної відповідальності. Штраф представляє собою грошове стягнення, що накладається в різних випадках порушення трудових відносин. Суб'єктами правопорушень у сфері трудових відносин в основному виступають власники підприємств, установ, організацій, а також представники профспілкових організацій та уповноважені трудовим колективом працівники, а також фізичні особи, які не мають статусу підприємців та використовують найману працю. Розмір штрафу, що накладається на винного правопорушника, залежить від виду вчиненого правопорушення. Згідно зі ст. 27 КУпАП «штраф є грошовим стягненням, що накладається на громадян, посадових та юридичних осіб за адміністративні правопорушення у випадках і розмірі, встановлених цим Кодексом та іншими законами України». Він виражається у величинах, кратних відповідній кількості розмірів неоподаткованого мінімуму доходів громадян. Штраф у залежності від тяжкості правопорушення трудових відносин устанавлюється в межах від одного до однієї тисячі неоподаткованих мінімумів доходів громадян [12].

Щодо тих складів адміністративних правопорушень, які передбачив законодавець для захисту трудових правовідносин, можна сказати, що він устанавив адміністративну відповідальність за ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди, їх порушення чи невиконання і навіть за ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів або угод. Ця відповідальність визначена статтями 41-1 – 41-3 Кодексу України про адміністративні правопорушення і, звичайно ж, дані відносини (відносини відповідальності) регулюються адміністративним правом. Водночас правопорушення, передбачені даними статтями, розглядаються згідно зі ст. 221 КУпАП районними,

районними у місті, міськими чи міськрайонними судами як судами загальної юрисдикції. Це означає, що існує також розгляд справ не тільки кримінальної, цивільно-правової та адміністративної юрисдикції, але й окремого виду юрисдикції, призначенням якої є розгляд справ про адміністративні правопорушення. До речі, й апеляційна інстанція для розгляду вказаних вище правопорушень, як це передбачає ст. 294, представляє собою апеляційний суд загальної юрисдикції. Як зазначено в цій статті, «апеляційний перегляд здійснюється суддею апеляційного суду протягом двадцяти днів із дня надходження справи до суду» [12].

Водночас розгляд спорів про право в трудових відносинах регулюється нормами Цивільного процесуального кодексу України (далі – ЦПКУ), цебто відноситься до цивільної юрисдикції. Частина 1 ст. 19 ЦПКУ прямо передбачила, що в порядку цивільного судочинства розглядаються справи, які виникають із трудових правовідносин. Щоправда, в нормі, яка передбачена частиною 1 вказаної статті, зроблено виключення для тих справ, що розглядаються за порядком іншого виду судочинства [13]. Охорона прав найманих працівників, що не являються державними службовцями, згідно з КУпАП регулюється нормами адміністративного права.

У трудових правовідносинах є відносини, які належать до публічного права, або змішані, тобто такі, що чітко не розмежовуються між прийнятими теорією права частинами. Як правильно вважає І.М. Погрібний, існуючих у чистому вигляді приватноправових і публічно-правових галузей права немає. Наявність елементів публічно-правового характеру в приватному праві беззаперечна. «Тобто централізоване регулювання певною мірою застосовується й у приватнім праві, тоді як прояв децентралізованого регулювання властивий і публічному праву» [2, с. 68].

Автори посібників з Трудового права України вважають, що, крім правовідносин суто трудових, є правовідносини, тісно пов'язані з трудовими, і вони поділяються на групи: «ті, що передують трудовим (відносини з приводу працевлаштування); ті, що паралельно пов'язані з трудовими (відносини між роботодавцем і працівником, між роботодавцем і трудовим колективом, профспілкою або її виборними органами, або з іншими представницькими організаціями трудящих; відносини з приводу нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю; відносини з приводу розгляду трудових спорів); відносини, що виникають із трудових (пенсійні відносини, відносини по соціальному страхуванню)» [14, с. 29]. Серед цих правовідносин є такі, де спори, що виникають у результаті їх реалізації, відносяться до предмету адміністративної юрисдикції. І це виправдано, адже ці відносини в певній частині є відносинами державно-управлінського характеру.

Незважаючи на те, що право на державне пенсійне забезпечення встановлено Конституцією України і, крім того, ст. 256 КЗпП України, де записано, що «працівники та члени їхніх сімей мають право на державне пенсійне забезпечення за віком, по інвалідності, у зв'язку із втратою годувальника, а також за вислугу років відповідно до закону», сам порядок пенсійного забезпечення встановлено іншими законодавчими актами, норми яких також регулюють трудові відносини [15; 16]. Однак ці закони також містять відповідні норми права, які встановлюють правовідносини між урядом України та особами, що мають право на державне пенсійне забезпечення, адже Кабінет Міністрів України є суб'єктом відносин щодо реалізації і додержання гарантій, передбачених законодавством про пенсійне забезпечення. Отже, відносини в цій сфері можуть виникати також між урядом і Пенсійним фондом України. Останній безпосередньо здійснює пенсійне забезпечення, як це передбачає ст. 10 Закону України «Про пенсійне забезпечення». Крім того, держава зобов'язана здійснювати й інші соціальні обов'язки. Її органи не завжди діють правомірно, порушуючи соціальні права й інтереси громадян та інших приватних осіб. Звідси виникають відносини адміністративно-правового характеру, тому і захищатися вони мають у межах адміністративної юрисдикції.

Отже, якщо особа вважає рішення, дії чи бездіяльність державних органів у частині забезпечення їх права на пенсійне чи інше соціальне забезпечення протиправними, згідно з п. 3 ч. 1 ст. 5 КАСУ вона має право звернутися до адміністративного суду за захистом. А відповідно до п. 3 ч. 6 ст. 12 КАСУ «оскарження фізичними особами рішень, дій чи бездіяльності суб'єктів владних повноважень щодо обчислення, призначення, перерахунку, здійснення, надання, одержання пенсійних виплат, соціальних виплат непрацездатним громадянам, виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, виплат та пільг дітям війни, інших соціальних виплат, доплат, соціальних послуг, допомоги, захисту, пільг» є справами незначної складності.

Таким чином, можна констатувати, що вказаний зріз відносин, що регулюються нормами трудового права як фундаментальної галузі права, все ж таки виникає між громадянами й органами виконавчої влади, а звідси – справи про порушення законодавства цими органами за Конституцією України, ст. 55 якої гласить: «кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб» [17], мають розглядатися адміністративними судами. А за ч. 1 ст. 5 КАСУ кожна особа

має право «звернутися до адміністративного суду, якщо вважає, що рішенням, дією чи бездіяльністю суб'єкта владних повноважень порушені її права, свободи або законні інтереси, і просити про їх захист» [1].

Водночас слід зауважити, що ч. 1 ст. 5 КАСУ ставить громадянина в нерівні умови щодо інших суб'єктів адміністративної юрисдикції, що означає «просити про їх захист». За словником української мови «просити» означає «звертатися з проханням до кого-небудь» [18]. Думається, що громадяни мають рівні права навіть з органами судової влади. Тому вони не просять розглянути їхню справу, а мають право вимагати розгляду, коли законом надається їм таке право. Отже, в ч. 1 ст. 5 у контексті «просити про їх захист» слово «просити» потрібно було б замінити на слово «вимагати».

Звичайно, що в межах однієї статті неможливо розглянути всі аспекти розмежування адміністративної юрисдикції з цивільно-правовою юрисдикцією. Є ще декілька випадків, коли нормами трудового права регулюються матеріальні правовідносини, а процесуальні відносини регламентуються адміністративним процесуальним правом; це й ті трудові відносини, на які вказує Закон України «Про державну службу» і порядок розгляду справ, що виникають на основі спорів між громадянами та державними органами працевлаштування населення, роботодавцями й органами охорони праці тощо.

Висновки. Спори, де суб'єкт владних повноважень виступає не як орган публічної влади, а як юридична особа публічного права, належать до загальної юрисдикції. У справах адміністративного судочинства приватна особа позивається до представника держави, тобто до державного органу чи посадової особи або до органу місцевого самоврядування, посадової особи місцевого самоврядування, або посадової особи органу місцевого самоврядування. У справах адміністративної юрисдикції приватна особа представляє свої інтереси через представника, який надає правову допомогу (вторинну), тоді як юридичну особу публічного права представляє: 1) юридична служба, яку зазвичай має така юридична особа; 2) керівник юридичної особи публічного права.

Акцентуємо увагу, що в трудових спорах, які розглядаються в судах загальної юрисдикції, учасник справи розпоряджається своїми правами щодо предмета спору на власний розсуд. Таке право мають також особи, в інтересах яких заявлено вимоги, за винятком тих осіб, які не мають процесуальної дієздатності. У судовому адміністративному провадженні не кожен учасник провадження, а лише кожна особа, яка звернулася за судовим захистом, розпоряджається своїми вимогами на свій розсуд.

Порядок розгляду трудових спорів в адміністративних судах і судах загальної юрисдикції розмежовуються також і за порядком витребування доказів та доведення в справах щодо цих юрисдикцій. Якщо в суді загальної юрисдикції обов'язок надання доказів у справі в основному покладається на обидві сторони, то в провадженні щодо вирішення адміністративних справ суд може з власної ініціативи вимагати доказів. У провадженні щодо вирішення цивільних справ суд з власної ініціативи навіть не може збирати докази, що стосуються предмета спору. Адміністративний суд має право збирати докази і використовувати їх під час розгляду й вирішення справ.

В адміністративному судочинстві розглядаються справи у спорах з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби, тоді як порядок розгляду трудових спорів у судах загальної юрисдикції врегульовується Законом України «Про державну службу» та Кодексом законів про працю.

Спори щодо правового статусу публічного службовця (адміністративна юрисдикція) відносяться за своєю юридичною природою до публічно-правових спорів та розглядаються в судах адміністративної юрисдикції. Тоді ж як трудові спори щодо правового статусу працівників (за деяким винятком) мають визначатися в межах приватно-правових відносин, тобто відносяться до загальної юрисдикції.

Kropyvna K. Separation of jurisdiction of the court of administrative and general jurisdiction in labor disputes

The article deals with the issues of legal regulation of procedural relations, as well as the delimitation of the administrative process from civil-procedural activity on the subjects of consideration of labor disputes. It is emphasized that the problem of distinguishing material public law from private is always an important problem. Not all labor relations fall under the signs of private law, in which the rights, freedoms and interests of individuals are protected, but most of them are regulated by labor legislation, which is based on the legislation regulating private relations. However, there are relations that arise between state bodies and citizens governed by labor law, but their regulation falls within the sphere of public law. Disputes arising from these legal relationships are resolved by the administrative court. Protection of certain labor relations is also carried out with the application of administrative liability, cases concerning this are considered by a court of general jurisdiction.

The author notes that the legislator provided for the protection of the rights and legitimate interests of workers by the competent authorities to apply measures of administrative coercion. After all, being the main method of administrative activity, persuasion is not always a very effective measure to influence the behavior of those who commit illegal acts. In this regard, the state, protecting the inviolability of the regulated labor relations of the person, his right to work and adequate remuneration, the legitimate interests of citizens, their teams, trade unions, the rights and responsibilities of owners of enterprises, institutions and organizations, authorizes employees authorities to apply coercion to those who are not influenced by persuasion and public influence. Administrative coercion is applied on the basis of persuasion, the means of influence of which have already been exhausted. One of the types of measures of administrative coercion used in the consideration of labor disputes in order to protect labor relations is administrative liability. Cases of this jurisdiction are considered by a court of general jurisdiction.

The author defines the criteria for distinguishing between labor disputes, which belong to the competence of the administrative court (considered in administrative proceedings and regulated by the Code of Administrative Procedure of Ukraine) and general jurisdiction (considered in civil proceedings and regulated by the Labor Code).

Key words: administrative process, private law, public law, jurisdiction, administrative responsibility, administrative court.

Література:

1. Кодекс адміністративного судочинства України. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 35–36, № 37. Ст. 446.
2. Погребной И.М. Теория права : учебное пособие. 3-е изд., испр. и доп. Харьков : Государственное специализированное издательство «Основа», 2003. 128 с.
3. Подопригора А.А. Основы римского гражданского права : учеб. пособие для студентов юрид. вузов и факультетов, 2-е изд., перераб. Киев : Вентури, 1995. 288 с.
4. Новицкий И.Б. Источники советского гражданского права. Москва : Юр.лит., 1959. 162 с.
5. Прокопенко В.І. Трудове право України : підручник. Харків : Фірма «Консум», 1998. 480 с.
6. Гражданский кодекс (Кодекс Наполеона) 1804 г. URL: http://pnu.edu.ru/ru/faculties/full_time/uf/iogip/study/studentsbooks/histsources2/igpzio49/ (дата обращения: 12.03.2019).
7. Тихомиров Ю.А. Публичное право : учебник. Москва : БЕК, 1995. 496 с.
8. Кодекс законів про працю України. *Відомості Верховної УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
9. Проект Трудового кодексу України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 12.03.2019).
10. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 року №889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.
11. Про запобігання корупції : Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради*. 2014. № 49. Ст. 2056.
12. Кодексу України про адміністративні правопорушення. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1984. Додаток до № 51. Ст. 1122.
13. Цивільний процесуальний кодекс України. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 40–41. 42. Ст. 492.
14. Иванов Ю.Ф., Иванова М.В. Трудове право України : навч. посіб. Київ : НАВС, 2015. 320 с.
15. Про пенсійне забезпечення : Закон України 01 січня 1992 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 3. Ст. 10.
16. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 9 липня 2003 року № 1058-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 49–51. Ст. 376.
17. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
18. Словник української мови. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Словник_української_мови_у_20_томах. (дата звернення: 12.03.2019).