

говірних відносин та відносин спадкування, у Законі України «Про міжнародне приватне право» передбачаються трудові та сімейні як приватноправові відносини» [4, с. 28–29]. Нами повністю підтримується така позиція, але ми пояснюємо її не стільки вдалою юридичною технікою законодавця, скільки особливостями тієї сфери відносин, яку регулюють положення Закону України «Про міжнародне приватне право».

Що ж до положень цивільного законодавства, то насправді системний аналіз його положень, і зокрема положень Цивільного кодексу України, свідчить про відсутність чіткої дефініції, але наявне широке коло питань, які в той чи інший спосіб підпадають під характер та ознаки приватноправових відносин. Важливо розуміти, що ці відносини можуть відбуватися в будь-якій сфері, де немає обмежень стосовно суб'єктного складу учасників відносин, головне, щоб їх статус відповідав ознакам особи приватного права.

З іншого боку, питання термінологічної визначеності такої категорії як приватноправові відносини взагалі може не підніматися, оскільки існує чітке розуміння змісту публічно-правових відносин та диференціація суб'єктів суспільних відносин на осіб приватного та публічного права. Тобто, виходячи від альтернативного розуміння необхідності законодавчого закріплення дефініції «приватноправові відносини», можемо підтримати позицію тих вчених, які наголошують на більшій доцільності чіткого визначення їх ознак.

Підсумовуючи викладене, необхідно визначити, що приватноправові відносини – це відносини між юридично рівними суб'єктами, якими можуть бути як фізичні, так і юридичні особи приватного права, що мають майнову незалежність та свободу вибору модусів поведінки при реалізації таких відносин. Це означає, що основними ознаками, а разом з тим і особливостями аналізованого виду відносин, є їх суб'єктний склад, а також обов'язкова майнова, юридична незалежність і самостійність у прийнятті рішень у процесі реалізації відносин.

1. Гордеюк А.О. Проблема правового регулювання приватноправових відносин в умовах їх віртуалізації. *Форум права*. 2018. № 2. С. 27–36.

2. Погребняк С.П. Розділ права на публічне і приватне (загальнотеоретичні аспекти). *Державне будівництво та місцеве самоврядування*. 2006. № 12. С. 3–17.

3. Проблеми регулювання приватноправових відносин в умовах регіональних та глобальних трансформацій: монографія / О.Д. Крупчан, С.П. Рабінович, А.С. Довгерт та ін.; за заг. ред. акад. НА-ПрН України О.Д. Крупчана. Київ: Право України, 2013. 252 с.

4. Про міжнародне приватне право: Закон України від 23.06.2005 № 2709-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2709-15> (дата звернення: 17.03.2017).

**Бондар Олександр Сергійович**  
старший викладач кафедри  
цивільно-правових дисциплін  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ

## **НЕДОЛІКИ ЦИВІЛЬНОГО ПРОЦЕСУАЛЬНОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ ЩОДО СУДОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ**

Демократична, соціальна, правова держава, якою Україна є згідно зі ст. 1 Конституції, не може розвиватися без дотримання законності та реформування національної правової системи. Відповідно до ст. 43 Конституції України, одним із найважливіших соціальних прав є право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, а отже, питання захисту трудових прав посідає важливе місце в системі захисту прав і свобод людини і громадянина.

За роки незалежності в Україні фактично сформувалася система захисту трудових прав, основними складовими якої можна назвати: самозахист працівника в разі порушення його трудових прав; позасудове вирішення трудових конфліктів; судовий захист порушених трудових прав та інтересів. Відомо, що у трудовому законодавстві нашої держави відсутній спеціальний процесуальний інститут щодо врегулювання питань, пов'язаних з реалізацією права на судовий захист. Зокрема, це стосується неоднозначності критеріїв визначення судової юрисдикції при розгляді трудових спорів.

До набрання чинності відповідними процесуальними кодексами у новій редакції (в редакції Закону № 2147-VIII від 03.10.2017) при розгляді трудових спорів мали місце випадки помилкового визначення судової юрисдикції, оскільки трудові спори відповідно до предмета відносин, суб'єктного складу, можуть розглядатися в порядку ЦПК України, КАС України і ГПК України.

Неправильне визначення судової юрисдикції є наслідком скасування судових рішень

при апеляційному чи касаційному перегляді – із закриттям провадження у справі. Це, безперечно, є негативним явищем, оскільки порушуються права позивача, який повинен буде знову звертатися за правовою допомогою, складати та подавати до суду належної юрисдикції нову позовну заяву і т.д. Строки розгляду трудового спору за таких обставин фактично виходять за межі розумного [1].

Незважаючи на приведення процесуального законодавства України у відповідність до конституційних положень та європейських стандартів, деякі положення ЦПК України в редакції Закону № 2147-VIII від 03.10.2017 певним чином обмежують права працівників на судовий захист. Так, відповідно до частини 4 статті 19 ЦПК України, спрощене позовне провадження призначено для розгляду малозначних справ, справ, що виникають з трудових відносин, справ незначної складності та інших справ, для яких пріоритетним є швидке вирішення справи [2].

Виходячи з вимог частини 1 статті 274 ЦПК України, бачимо, що у порядку спрощеного позовного провадження розглядаються справи: 1) малозначні; 2) що виникають з трудових відносин. На перший погляд, таке нормативне закріплення спрощеного порядку розгляду трудових спорів має сприяти їх розгляду у найкоротші строки, що є однією із важливих засад здійснення судового захисту трудових прав. У разі розгляду нескладних справ, що виникають з трудових спорів, їх розгляд у порядку спрощеного позовного провадження є цілком виправданим.

Однак, якщо подано позов про відшкодування матеріальної та моральної шкоди у зв'язку з каліцтвом або втратою професійної здатності чи спричиненням професійного захворювання тощо, тоді розгляд таких справ у порядку спрощеного позовного провадження априорі буде таким, що не відповідає загальноприйнятим засадам захисту трудових прав. Адже в таких справах часто існує потреба проведення експертиз, витребування додаткових доказів, що майже неможливо здійснити в разі розгляду справи в порядку спрощеного позовного провадження. Також досить складними є справи за позовами працівників про визнання незаконним переведення на іншу роботу, звільнення, поновлення на роботі, особливо у випадках, передбачених пунктами 2, 3, 7, 11 частини 1 статті 40 КЗпП України та частинами 1, 2 статті 41 КЗпП України [3].

Досвід судової практики попередніх років показує, що за таких обставин слід не тільки перевіряти обставини справи, а і досліджувати такі докази, як показання сторін та свідків, котрих можна допитати при розгляді справи в порядку спрощеного позовного провадження, як це передбачено частиною 8 статті 279 ЦПК України, але й призначити певні експертизи разом з допитами експертів тощо, а такі процесуальні дії можна вчиняти лише при розгляді справи в порядку загального позовного провадження.

Важливо наголосити на тому, що протягом майже століття Міжнародна організація праці проводить усі можливі заходи для захисту трудових прав найманих працівників. Законодавство більшості держав поступово розширює та доповнює обсяг підстав для звернення працівників до суду, навіть посилаючись на те, що гарантування захисту працівників від порушення їх прав роботодавцем є обов'язком держави, який будується не на декларативних нормах, а на положеннях законодавства про можливість судового захисту прав працівників, права яких були порушені [4].

Виходячи з положення частини 4 статті 19 ЦПК та частини 1 статті 274 ЦПК України, можна зробити висновок, що у трудових спорах позивач майже приречений на неповний та необ'єктивний розгляд своєї справи, оскільки справи, що виникають з трудових відносин відповідно до вимог вищевказаних норм процесуального права, розглядаються лише у порядку спрощеного позовного провадження. Нормами ЦПК України не передбачено право позивача у трудовому спорі подавати клопотання (заяву) про розгляд справи за правилами загального позовного провадження, отже, працівник, права якого порушено, позбавлений також можливості заявляти клопотання щодо призначення відповідної експертизи, витребування або забезпечення необхідних доказів, оскільки він в силу свого підлеглого положення та юридичної необізнаності не може мати певних документів або їх копій, які є в розпорядженні відповідача.

Також суд, навіть за наявності клопотання (заяви) відповідача із запереченням проти розгляду справи в порядку спрощеного позовного провадження, не може по справах, що виникають з трудових відносин, постановити ухвалу про розгляд справи за правилами загального позовного провадження, оскільки це прямо заборонено положеннями ч. 7 ст. 277 ЦПК України.

З огляду на те, що трудові спори розглядаються також у порядку КАС України – за п. 2 ч. 1 ст. 19 та ГПК України – згідно з п. 8 ч. 1 ст. 20, але в цих процесуальних кодексах відсутні посилання на те, що такі спори мають розглядатися лише в порядку спрощеного провадження, є доцільним за аналогією з КАС України та ГПК України внести такі зміни до ЦПК України:

1. Частину 4 статті 19 ЦПК України викласти в такій редакції: «Спрощене позовне провадження призначене для розгляду малозначних справ, справ незначної складності та

інших справ, для яких пріоритетним є швидке вирішення справи».

2. Частину 1 статті 274 ЦПК України викласти в такій редакції: «У порядку спрощеного позовного провадження розглядаються малозначні справи, справи незначної складності та інші справи, для яких пріоритетним є швидке вирішення справи» [5].

Впровадження таких змін буде мати ефективний вплив на механізм захисту трудових прав працівників, оскільки виключення з відповідних статей ЦПК України посилання стосовно розгляду справ, що виникають з трудових відносин, у порядку спрощеного позовного провадження, сприятимуть розширенню процесуальних прав працівників та забезпечать право кожного на справедливий, об'єктивний і публічний розгляд його справи впродовж розумного строку незалежним судом, встановленим законом, гарантоване статтею 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [6].

Крім того, такі зміни даватимуть суду можливість визначитися, чи слід розглядати трудовий спір у порядку спрощеного або загального позовного провадження – виходячи зі змісту частини 3 статті 274 ЦПК України та враховуючи також пріоритет швидкого вирішення справи (згідно із частиною 4 статті 19 ЦПК України).

1. Боєва О.С. Поняття судової юрисдикції та критерії її визначення в контексті захисту трудових прав. *Національний юридический журнал: теорія і практика*. 2016. № 6(22). С. 93–96.

2. Цивільний процесуальний кодекс України № 1618-IV від 18 березня 2004 року; в редакції Закону № 2147-VIII від 03.10.2017. *ВВР України*. 2017. № 48. Ст. 436 (Із змінами, внесеними згідно із Законами № 2229-VIII від 07.12.2017; № 2234-VIII від 07.12.2017).

3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII.

4. Федоришин П.І. Конституційні засади захисту прав людини і громадянина та міжнародна практика. *Право України*. 2001. № 3. С. 48.

5. Баєва О.С. Недоліки Цивільного процесуального кодексу України в аспекті судового захисту трудових прав. *Судова апеляція*. 2018. № 1. С. 49–56. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Suap\\_2018\\_1\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Suap_2018_1_8).

6. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: Міжнар. документ від 04.11.1950.

**Mozhechuk Liusia Vasylivna**

Senior Research Fellow  
department of organization of scientific work

**Sushko Daryna Oleksandrivna**

Master's degree student of  
Educational and scientific  
institute distance learning  
and advanced training

*(the Dnipropetrovsk State University  
of Internal Affairs)*

## **CURRENT STATE OF THE PENSION PROVIDING OF UKRAINE IN THE CONTEXT OF ECONOMIC SECURITY OF THE STATE**

Implementation of economic security is an important component of ensuring socio-economic development of the country and building capacity for the necessary transformations. This is one of the most important national priorities. Economic security is a prerequisite for the country's economic development and for the well-being of its citizens.

Economic security is the main component of the national security of the state. In the Concept of Economic Security of Ukraine, it is considered as:

- the ability of the national economy to receive its free and independent development and to maintain the stability of civil society and its institutions;

- as sufficient defense potential of the country under adverse conditions and variants of development of events, the ability of the Ukrainian state to protect national economic interests from external and internal threats [2, p. 6].

The essence of economic security lies in the fact that it is the material basis of national sovereignty, which determines the real opportunities in providing other types of security [6, p. 129]. The components of economic security are: macroeconomic, financial, foreign economic, investment, scientific and technological, energy, industrial, demographic, social, food security [4, p. 27].

Today, retirement benefits are an integral part of economic security. Pension provision in Ukraine is an important component of the state system of social protection of the population and, of course, reflects the characteristic features of this higher system [5, p. 254]. The provision of