**Плахотіна Наталія Андріївна. Проблеми регулювання трудових процесуальних відносин в українській правовій системі : Дис... канд. наук: 12.00.05 – 2009**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Плахотіна Н.А.Проблеми регулювання трудових процесуальних відносин в українській правовій системі.** – Рукопис.  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за фахом 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Харківський національний університет внутрішніх справ. – Харків, 2009.  У роботі виявлені особливості трудових процесуальних відносин як предмета правового регулювання і особливості методу їх регулювання, сформульоване визначення трудових процесуальних відносин. Вироблені специфічні принципи правової регламентації трудових процесуальних відносин. Зроблений висновок про доцільність формування окремої галузі Трудового процесуального права. Проведений аналіз регулювання трудових процесуальних відносин за кордоном. Зроблені пропозиції щодо вдосконалення позасудових стадій трудових процесуальних відносин та виділення у вітчизняній судовій системі спеціалізованих трудових судів. Внесені пропозиції щодо організації діяльності та компетенції трудових судів, запропоновані етапи формування трудових судів в Україні. | |
| |  | | --- | | У висновках дисертаційної роботи наведене теоретичне узагальнення і нове вирішення наукової задачи, виявляється в обґрунтованні необхідності правового регулювання трудових процесуальних відносин у межах самостійної галузі – трудового процесуального права; формуванні нового концептуального підходу до правової регламентації різних форм і стадій трудових процесуальних правовідносин; внесенні конкретних пропозицій щодо створення спеціалізованої трудової юстиції в Україні. Окремі пропозиції щодо вирішення основних проблем правового регулювання трудових процесуальних відносин у вітчизняній правовій системі наводяться нижче:  1. Трудові процесуальні відносини є специфічним предметом правового регулювання. Це підтверджується аналізом структурних елементів трудових процесуальних відносин, у ході якого виявлені особливості суб'єктного складу, об'єкта і змісту цих правовідносин. Метод правового регулювання трудових процесуальних відносин характеризується специфікою загального положення суб'єктів, специфікою юридичних фактів, а також особливостями характеру юридичних санкцій, що використовуються при регулюванні цих правовідносин. Все це обумовлює необхідність формування у вітчизняній системі права нової галузі – Трудового процесуального права.  2. Основним нормативним джерелом, що регулює трудові процесуальні відносини, повинен стати Трудовий процесуальний кодекс, при розробці якого необхідно врахувати особливості реалізації загальноправових принципів у трудових процесуальних відносинах; специфіку відображення основних міжгалузевих принципів права при вирішенні трудових розбіжностей; необхідність нормативного закріплення двох специфічних принципів, не властивих жодній іншій галузі права, а саме: 1) принципу презумпції правоти працівника; і 2) принципу сумлінної участі у справі.  3. Суб'єктів трудових процесуальних відносин слід класифікувати за такими ознаками: 1) за кількісною ознакою – на індивідуальні та колективні; 2) за їх значенням для виникнення трудових процесуальних відносин – на обов'язкові та факультативні. Розроблені фундаментальні засади правової регламентації представництва у трудових процесуальних відносинах, що відповідають сучасним потребам українського суспільства.  4. Розроблені конкретні заходи для підвищення ефективності і затребуваності позасудової стадії трудових процесуальних відносин з розгляду індивідуальних трудових спорів і конфліктів.  5. Для ефективного захисту порушених прав учасників соціально-партнерських відносин пропонується надати їм можливість на судовий захист своїх прав і передбачити альтернативну підвідомчість для колективних трудових спорів (розбіжностей позовного характеру).  6. Для вдосконалення позасудової стадії колективних трудових процесуальних відносин запропоновані положення щодо термінів і порядку виконання рішень примирливої комісії та трудового арбітражу, а також щодо вдосконалення стадії посередництва, яку доцільно використовувати у двох формах: а) як другий етап розгляду розбіжності примирливою комісією, але вже за участі в її діяльності незалежного посередника; б) як самостійну процесуальну стадію, при якій саме незалежний посередник є "юрисдикційним органом", виступаючи як третейський суддя.  7. Розроблена комплексна реформа вітчизняної судової системи з виділенням в її структурі самостійної спеціалізованої підсистеми трудових судів, що включає три інстанції: місцеві трудові суди, апеляційні трудові суди, Вищий трудовий суд, який виступатиме касаційною інстанцією для всіх трудових справ. Запропоновані окремі етапи впровадження спеціалізованих трудових судів до національної судової системи, а також принципи організації діяльності трудових судів в Україні.  8. Визначена предметна компетенція спеціалізованих трудових судів в Україні, до якої слід віднести: розгляд індивідуальних трудових спорів і конфліктів; спори, пов'язані з різними питаннями соціального забезпечення; колективні трудові спори (розбіжності позовного характеру). При цьому підвідомчість колективних трудових спорів повинна визначатися їх рівнем.  9. Обґрунтована доцільність участі у судовому розгляді, крім професійних суддів, двох народних засідателів – по одному з числа висунутих кандидатів від трудових колективів підприємств (або профспілкових організацій) і об'єднань роботодавців для окремих категорій трудових справ. Запропонований порядок підбору і підстави діяльності народних засідателів у правосудді з трудових справ.  10. Для стабільної і збалансованої роботи системи трудових судів в Україні необхідне чітке законодавче закріплення функцій, повноважень і юрисдикції кожної з трьох інстанцій спеціалізованих трудових судів, модель яких розроблена і запропонована у дисертаційній роботі.  Сформульовані також інші пропозиції з вдосконалення правового регулювання трудових процесуальних відносин на сучасному етапі розвитку української держави. | |