

**К. О. Кропивна,**

аспірантка Національного технічного університету України  
Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського

## РОЗМЕЖУВАННЯ ЮРИСДИКЦІЙ СУДІВ ЗА ПРЕДМЕТОМ РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ

*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 приватноправового характеру, де захищаються права, свободи та 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 щодо вирішення цих спорів розглядаються адміністративним судом. Захист певних трудових відносин здійснюється також із застосуванням заходів адміністративної відповідальності, справи щодо цього розглядаються судом загальної юрисдикції.*

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

Багато складнощів виникає в практиці адміністративного суду та судів цивільної юрисдикції щодо вирішення спорів, пов'язаних з 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, не просто. 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 і їх об'єднання-

ми, захищає інтереси окремих осіб у їхніх взаєминах з іншими особами, а самі ці взаємини характеризуються юридичною рівністю їх учасників один щодо одного. Децентралізоване регулювання приватноправових відносин указує на область свободи — автономії особистості, автономії свободи, приватної ініціативи індивідів і їх 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 їх 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 сферу необхідних, установлених державною владою імперативів у поведінці й діяльності суб'єктів права.

Публічне право покликано слугувати інтересам усього суспільства в цілому [2, с. 67].

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

Вважається, що цивільне право (право приватне) виникло раніше за появу публічного права. Як відмічав А. А. Підпригора, «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 щодо пріоритету приватного права над публічним у частині його виникнення. Б. І. Новицький вважав, що можна говорити про яку-небудь пам'ятку як про джерело права й в іншому змісті. Посилаючись на Тита 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 виросло» [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 склалися 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 у цьому відношенні послатися на французький досвід. У Франції за ст. 1779 Кодек-

су 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 працівників на певний строк або для виконання відповідної роботи [6]. Отже, довгий час трудові відносини регулювалися цивільним правом. Відтак, у 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 приватноправового характеру, де захищаються права, свободи та інтереси фізичних осіб. Однак більшість з 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 р. № 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 обіймають посади в державних органах та їх апараті, і не являються державними службовцями, розповсюджуються норми трудового законодавства. Як за чинним законом 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 у цьому органі як робітник і орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування, виступає у 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 р. № 1700-VII «Про запобігання корупції», займатися іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю [11], тоді як «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 територіальній громаді 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 приватноправовими. Але захист цих договірних відносин не регулюється нормами КАСУ.

Законодавець передбачив для охорони прав і законних інтересів трудящих застосування компетентними органами заходів адміністративного примусу. Будучи основним методом адміністративної діяльності, переконання не завжди виявляється досить ефективним заходом впливу на поведінку осіб, що вчиняють протиправні дії. У зв'язку із цим держава, охороняючи недоторканність урегульованих трудових відносин особи, її права на працю і адекватну оплату цієї праці, законні інтереси громадян, їх 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. Примус застосовується на основі переконання, засоби впливу якого вже вичерпані. Примус носить адміністративно-правовий характер і застосовується у встановленому порядку відповідно до вимог закону.

Примус як метод адміністративної діяльності адміністративних органів по-

лягає в психічному, матеріальному або фізичному впливі на свідомість і поведінку особи. Забезпечуючи правопорядок, а також здійснюючи інші функції в 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. Воно 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 в сфері трудових правовідносин, від протиправних зазіхань, а також засобом попередження й запобігання настанню обставин, що загрожують правам і законним інтересам трудящих. Зволікання у застосуванні примусу може спричинити загрозу особистій і майновій безпеці робітників та службовців, завдання збитків правопорядку, інтересам держави, підприємств, установ і організацій.

Виходячи із цілей застосування, способів забезпечення правопорядку на вироб-

ництві, специфіки 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 до деякої міри 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 у різних випадках порушення трудових відносин. Суб'єктами правопорушень 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 залежно від тяжкості правопорушення трудових відносин установлюється в межах від одного до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян [12].

Торкаючись тих складів адміністративних правопорушень, які передбачив законодавець для захисту трудових правовідносин, можна сказати, що він встановив адміністративну відповідальність за ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди, їх пору-

шення 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<sup>1</sup>—41<sup>3</sup> Кодексу України про адміністративні правопорушення і, звичайно ж, дані відносини (відносини відповідальності) регулюються адміністративним правом. У той самий час 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 в юриспруденції розгляд справ не тільки кримінальної, цивільно-правової та адміністративної юрисдикцій, а й окремого виду юрисдикції, призначенням якої є розгляд справ про адміністративні правопорушення. До речі, і 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 з дня надходження справи до суду» [12].

У той самий час розгляд спорів про право у 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 з трудових правовідносин. Щоправда, в нормі, яка передбачена ч. 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 правовідносини, 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 у приватному праві неоспорима. «Тобто централізоване регулювання певною мірою застосовується й у приватному праві, тоді як прояв децентралізованого регулювання властивий і публічному праву» [14, 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 з трудових (пенсійні відносини, відносини по соціальному страхуванню)» [15, с. 29]. Серед цих правовідносин є такі, де спори, що виникають у результаті їх реалізації, відносяться до предмета 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 їх 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» [16; 17]. Однак ці закони також мають відповідні норми права, які встановлюють правовідносини між урядом України та особами, що мають право на державне пенсійне забезпечення, адже Кабінет Міністрів України є суб'єк-

том відносин щодо реалізації і дотримання гарантій, передбачених законодавством про пенсійне забезпечення. Отже, відносини у 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 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.

Відтак можна констатувати, що вказаний зріз відносин, що регулюються нормами трудового права як фундаментальної галузі права, все ж таки виникає між громадянами і 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» [18], мають розглядатися адміністративними судами. А за ч. 1 ст. 5 КАСУ кожна особа має право «звер-

нутися 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].

У той самий час слід зауважити, що ч. 1 ст. 5 КАСУ ставить громадянина у 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» [19]. 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 в контексті «просити про їх захист» слово

«просити» потрібно було б замінити на слово «вимагати».

Звичайно, що в межах однієї статті неможливо розглянути усі 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 і 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 і органами охорони праці тощо.

### Список використаної літератури

1. Кодекс адміністративного судочинства України // Відомості Верховної Ради України. 2005. № 35—36. № 37.
2. Погребной И. М. Теория права: учеб. пособ. 3-е изд., испр. и доп. Харьков: Гос. специализир. изд-во «Основа», 2003. 128 с.
3. Подопригора А. А. Основы римского гражданского права: учеб. пособ. для студ. юрид. вузов и ф-тов. 2-е изд., перераб. Киев: Вентури, 1995. 288 с.
4. Новицкий И. Б. Источники советского гражданского права. М.: Юрид. лит., 1959. 162 с.
5. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник. Харків: 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/](http://pnu.edu.ru/ru/faculties/full_time/uf/iogip/study/studentsbooks/histsources2/igpzio49/) (дата звернення: 12.3.2019).
7. Тихомиров Ю. А. Публичное право: учебник. М.: БЕК, 1995. 496 с.
8. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради 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](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)(дата звернення: 12. 3. 2019).
10. Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII «Про державну службу» // Відомості Верховної Ради України. 2016. № 4. Ст. 43.
11. Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII «Про запобігання корупції» // Відомості Верховної Ради (ВВР). 2014. № 49. Ст. 2056.
12. Кодекс України про адміністративні правопорушення. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>.
13. Цивільний процесуальний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. 2004. № 40—41, 42. Ст. 492.
14. Погребной И. М. Теория права: учеб. пособ. 3-е изд., испр. и доп. Харьков: Гос. специализир. изд-во «Основа», 2003. 128 с.
15. Іванов Ю. Ф., Іванова М. В. Трудове право України: навч. посіб. Київ: НАВС, 2015. 320 с.
16. Закон України «Про пенсійне забезпечення» // Відомості Верховної Ради України. 1992. № 3. Ст. 10.
17. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» // Відомості Верховної Ради України. 2003. №№ 49—51. Ст. 376.
18. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

19. Словник української мови. URL: [https://uk.wikipedia.org/wiki/Словник\\_української\\_мови\\_у\\_20\\_т](https://uk.wikipedia.org/wiki/Словник_української_мови_у_20_т). (дата звернення: 12.03.2019).

**Кропивная Е. А. Разграничение юрисдикций судов по предмету рассмотрения трудовых споров.**

*В статье рассматриваются вопросы правового регулирования процессуальных отношений, а также отграничение административного процесса от гражданско-процессуальной деятельности по предметам рассмотрения трудовых споров. Подчеркивается, что важной проблемой всегда выступает проблема отграничения материального публичного права от частного. Не все трудовые отношения подпадают под признаки частноправового характера, где защищаются права, свободы и интересы физических лиц, хотя большинство из них регулируются трудовым законодательством, которое в основе своей является законодательством, регулирующим частноправовые отношения. Однако есть отношения, которые возникают между государственными органами и гражданами, регулируемые трудовым законодательством, но рассмотрение споров и процесс их разрешения принадлежат к сфере публичного права. Дела в отношении разрешения этих споров рассматриваются административным судом. Защита определенных трудовых отношений осуществляется также с применением мер административной ответственности, дела относительно этого рассматриваются судом общей юрисдикции.*

**Ключевые слова:** административный процесс, частное право, публичное право, юрисдикция, административная ответственность, административный суд.

**Kropywna K. O. Distinction of jurisdiction of courts on the subject of consideration of 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.*

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