

- нету Міністрів України № 1357 від 26 липня 1999 р. // Урядовий кур'єр. – 1999. – 26 серпня.
6. Про затвердження Правил користування електричною енергією: Постанова Національної комісії з питань регулювання електроенергетики України № 28 від 31 липня 1996 р.
7. Мирза С.С. Щодо питання про визначення поняття житлово-комунальної послуги // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – Вип. 27. – 2004. – С. 350-355.
8. Вавженчук С.Я. До питання договірної відповідальності за договорами на постачання електроенергії // Юридичний вісник. – 2009. – № 1. – С. 51-56.
9. Советское хозяйственное право: Учеб. / Воронова Л.К., Друнок Г.В., Знаменский Г.Л., Луць В.В. и др.; Под. общ. ред. Побирченко И.Г. – К., 1985.
10. Мілаш В.С. Підприємницькі комерційні договори в господарській діяльності. – Полтава, 2005.
11. Беляневич О.А. Господарський договір та способи його укладення: Навч. посібник. – К., 2002.
12. Вінник О.М. Господарське право: Курс лекцій. – К., 2004.

Надійшла до редакції 26.01.2011

ПКАЛЮК С., викладач
(Луцький інститут розвитку людини
Університету «Україна»)

УДК 349.2 : 331.105

ОКРЕМІ ТЕОРЕТИЧНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО СТАТУСУ СОЦІАЛЬНИХ ПАРТНЕРІВ

Досліджено окремі теоретичні питання правового статусу. Розглянуто характеристику правового статусу соціальних партнерів як суб'єктів трудового права.

Ключові слова: правовий статус, соціальне партнерство, суб'єкти трудового права, профспілки, роботодавці, держава

Исследуются отдельные теоретические вопросы правового статуса. Рассматривается характеристика правового статуса социальных партнеров как субъектов трудового права.

Ключевые слова: правовой статус, социальное партнерство, субъекты трудового права, профсоюзы, работодатели, государство

Investigation of some theoretical issues of legal status. A description of the legal status of social partners as subjects of labor law.

Keywords: legal status, social partnership, the subjects of labor law, unions, employers, state

Інтереси сторін трудових правовідносин можуть бути як однорідними, так і протилежними, і в ході їх реалізації можуть виникати непорозуміння, спори, конфлікти тощо. Соціальне партнерство попереджає конфлікти, сприяючи становленню партнерських відносин сторін, заснованих на співробітництві рівноправних суб'єктів, взаємних вчинках з урахуванням інтересів кожної сторони. Завдяки застосуванню різноманітних форм соціальне партнерство сприяє врегулюванню спірних питань, що забезпечує соціальну стабільність та соціальний мир, які є головною метою існування і розвитку системи соціального партнерства. Однак через відсутність закону про соціальне партнерство залишається нез'ясованим питання правового статусу соціальних партнерів. Тому метою даної статті є науково-теоретичне дослідження розуміння категорії правового статусу соціальних партнерів та шляхів реалізації їх інтересів. Для досягнення означеної мети необхідним вбачається з'ясування теоретичного визначення та практичного закріплення правового статусу соціальних партнерів.

Незважаючи на те, що у сучасній доктрині трудового права актуальним питанням правового статусу учасників колективних трудових відносин приділяється значна увага, зокрема, у роботах І.В. Зуба [13], П.Д. Пилипенка [18], В.І. Прокопенка [10], Б.С. Сичинського [13], В.Г. Ротаня [13], Н.М. Хуторян [19] та інших, проблема правового статусу соціальних партнерів у трудовому праві, особливо з огляду на динамічний процес формування в Україні ринкових трудових відносин, вимагає нового науково-теоретичного осмислення та вирішення, передусім у контексті забезпечення правових механізмів реалізації права соціальними партнерами.

Юридична наука потребує чіткого понятійного апарату, і при аналізі такої категорії, як правовий статус соціальних партнерів, необхідно звернутися до загальнотеоретичної категорії



«правовий статус».

Взагалі категорія правового статусу є однією із центральних у теорії держави і права та в усіх без винятку галузевих юридичних науках, що зумовлюється складністю та багатозначністю цього юридичного явища.

Словосполучення “правовий статус” складається з двох слів “правовий”, коренем якого є “право”, та “статус”. В одному із тлумачних словників української мови право визначається як законодавство; здійснювана державою форма законодавства, залежна від соціального устрою країни; система встановлених державою правил і норм, які регулюють правовідносини [16, с. 481]. Термін “право” вживають у різних значеннях (право першості в черзі; право на освіту; працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору; право зажадати повернення свого майна із незаконного володіння та ін.). В усіх випадках термін “право” означає “правда, справедливість”. У правничій літературі “право” розуміється у двох значеннях: як певні можливості, що має суб’єкт суспільних відносин, та сукупність юридичних норм, за допомогою яких здійснюється регулювання суспільних відносин. Як правило, право поділяють на: 1) загальносоціальне, або безпосередньо-соціальне (впливає безпосередньо із соціального життя і не залежить від держави); 2) спеціально-соціальне, юридичне (є наслідком державної політики і надає можливість регулювати різноманітні соціальні відносини. Норма права – це модель юридичного взаємозв’язку суб’єктів, особливістю якого є забезпечення певних можливих дій одних суб’єктів відповідними діями інших [5, с. 105]. Тому норми права складають основу правового статусу суб’єкта права чи конкретних правовідносин.

У перекладі з латинської слово “статус” означає положення, стан чого-небудь або будь-кого: “статус людини”, “статус особи”, “статус громадянина”, “статус органу” й т.д. [3, с. 578]. У тлумачних словниках статус визначається як правове становище осіб або організацій, установ тощо; становище індивіда або групи осіб щодо інших індивідів або груп у соціальній системі; встановлене нормами права положення його суб’єктів, сукупність їх прав і обов’язків” [16, с. 572].

Поняття «правовий статус» використовується як у наукових працях з теорії права, так і в законодавстві. С.С. Алексєєв під правовим статусом особистості розуміє правове положення людини, фактичний стан, що відображає його у взаєминах зі суспільством і державою [15, с. 549].

У юридичній літературі правовий статус закріплює досягнутий рівень свободи особи, людини в суспільстві, виступає важливим засобом ефективного задоволення потреб і інтересів кожної людини, створення і використання умов для всебічного розвитку особи. Правовий статус служить юридичною основою та засобом підвищення соціальної активності, втягнення кожного громадянина в активну діяльність по управлінню державними і суспільними справами, в розвиток економічного виробництва [8, с. 100].

Поряд з названою категорією часто вживаються такі категорії, як «правове становище», «юридичний статус». І в юридичній літературі ці категорії інколи розглядають як різні за значенням. На думку В.Т. Білоуса, правовий статус асоціюється зі стабільним правовим станом суб’єкта, а правове становище розглядається як динамічний розвиток сукупності прав і обов’язків особи, що зумовлено її вступом у ті чи інші правовідносини [2, с. 124]. Н.В. Вітрук зазначає, що категорія “правовий статус особи” більш вузька, оскільки виступає частиною (ядром) поняття “правове положення особи” [4, с. 152]. Не можемо погодитись із щойно приведеними висновками науковців, оскільки, по-перше, як правовий статус, так і правове становище можуть бути одночасно статичними та динамічними категоріями; по-друге, визначити, яка з них ширша категорія, а яка вужча, складно, оскільки переважна більшість науковців, думку яких ми поділяємо, вважає їх синонімами. Звідси спроби використати ці терміни як такі, що відрізняються за змістом і значенням, будуть лише вносити плутанину у відповідну термінологію [9, с. 318].

Аналіз наведених вище положень науковців щодо розуміння правового статусу дозволив дійти таких висновків: основне призначення категорії «правовий статус» полягає у деталізації особливих ознак суб’єктів правовідносин. У визначенні правового статусу будь-якого суб’єкта акцентується увага саме на його ролі та місці у системі правовідносин та на тому, чим він відрізняється від інших суб’єктів.

Усі поняття категорії «правовий статус» використовуються для характеристики того чи іншого суб’єкта як учасника суспільних відносин.



Категорія правового статусу не охоплює всіх юридичних можливостей і обов'язків, які випливають для суб'єкта права безпосередньо із дії законів. Правовий статус містить у собі лише загальні права та обов'язки, які слугують абстрактною передумовою виникнення конкретних суб'єктивних прав і обов'язків у правовідносинах, учасником яких може стати суб'єкт права [6, с. 116]. Тому для комплексного дослідження даного поняття необхідно спочатку проаналізувати поняття «суб'єкт права», оскільки саме суб'єкти права виступають носіями правового статусу.

У юриспруденції суб'єкти права розглядаються в контексті правових відносин. Саме таким чином загальна теорія права розглядає суб'єктів. Так, суб'єктами права є учасники суспільних відносин, які безпосередньо реалізують норми права [17, с. 20].

Для суб'єкта права характерні дві основні ознаки: по-перше, це особа, учасник суспільних відносин (індивіди, організації), які за своїми особливостями фактично можуть бути носіями суб'єктивних юридичних прав і обов'язків. Для цього він повинен мати певні якості, які пов'язані зі свободою волі людини, колективу людей і до числа яких належать: а) зовнішня відокремленість, б) персоніфікація (представлені зовні у вигляді єдиної особи-персони), в) здатність виробляти, виражати і здійснювати персоніфіковану волю. По-друге, це особа, яка реально здатна брати участь у правовідносинах, набула властивості суб'єкта права в силу юридичних норм. Іншими словами, юридичні норми утворюють обов'язкову основу виступу індивідів, організацій, громадських утворень як суб'єктів права [1, с. 138].

Отже, названими ознаками характеризуються як фізичні, так і юридичні особи (підприємства, установи, організації), спеціальні спільності тощо. Незважаючи на існуючі між ними відмінності в суспільно-політичному житті, у способах здійснення належних їм прав і обов'язків, всі вони є суб'єктами права.

Суб'єктами соціального партнерства у сфері праці виступають сторони та інші учасники соціального діалогу: працівники та їх представники, роботодавці та їх представники, органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, трудові колективи, органи соціального діалогу, органи з вирішення трудових спорів, інші суб'єкти.

Основними представниками прав та інтересів працівників є профспілки. Профспілки представляють права та інтереси працівників у відносинах з роботодавцем в управлінні підприємствами, установами, організаціями [12]. У юридичній літературі проблеми статусу професійних спілок як суб'єктів трудового права, у різних аспектах розглядалися такими дослідниками, як Н.Б. Болотіна, О.М. Бондаренко, Є.М. Гершанов, Г.С. Гончарова, В.М. Догадов, Р.З. Лівшиць, А.М. Мацюк, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, А.Н. Циганчук, Н.М. Хуторян та ін. Статус професійних спілок визначений у Конституції України, Законі України від 15 вересня 1999 р. «Про професійні спілки, їхні права і гарантії діяльності» [12], Кодексі законів про працю [7] та ін.

Відповідно до положень зазначених актів можна констатувати, що правовий статус профспілок включає в себе таке. По-перше, профспілки та їхні об'єднання здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян. Водночас у питаннях колективних інтересів працівників профспілки їхні об'єднання здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від їхнього членства у профспілках. У питаннях індивідуальних прав та інтересів своїх членів профспілки здійснюють представництво та захист у порядку, передбаченому законодавством та їх статутами. По-друге, профспілки, їхні об'єднання ведуть колективні переговори, здійснюють укладання колективних договорів, генеральної, галузевих, регіональних, міжгалузевих угод від імені працівників у порядку, встановленому законодавством. По-третє, профспілки, їхні об'єднання захищають право громадян на працю, беруть участь у розробленні та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту. Профспілки, їхні об'єднання мають право вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи і відповідним органам державної влади про прийняття або внесення змін до законів та інших нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудової сфери. По-четверте, профспілки здійснюють громадський контроль за виплатою заробітної плати, дотриманням законодавства про працю та про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захи-



сту. По-п'яте, профспілки, їхні об'єднання беруть участь у розробленні державної політики зайнятості населення, державних та територіальних програм зайнятості, проводять спільні консультації з цих проблем з роботодавцями, а також з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування. По-шосте, профспілки, їхні об'єднання беруть участь у визначенні головних критеріїв життєвого рівня, прожиткового мінімуму, а також мінімальних розмірів заробітної плати, пенсій, соціальних виплат, політики ціноутворення, розробці соціальних програм, спрямованих на створення умов, які забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини та соціальний захист у випадку повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. По-сьоме, профспілки, їхні об'єднання беруть участь в управлінні державним соціальним страхуванням як представники застрахованих осіб, а також представляють права та інтереси працівників у відносинах з роботодавцем, в управлінні підприємствами, установами, організаціями, а також у процесі приватизації об'єктів державної та комунальної власності, мають право представляти інтереси працівників в органах, що розглядають індивідуальні трудові спори.

Профспілки є належним чином організованою, з відповідними повноваженнями, організацією для ефективного представництва і захисту інтересів працівників, здійснення контролю за дотриманням законодавства про працю. Проте профспілки ще не повною мірою стали соціальним інститутом, на який переважно покладаються наймані працівники у пошуках захисту своїх прав та інтересів.

У юридичній літературі правовий статус роботодавця розглядається у працях таких вчених, як Я.І. Безугла, В.С. Венедіктов, І.В. Зуб, А.Р. Мацюк, В.В. Лазор, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, Н.М. Хуторян та ін.

Закон України «Про організації роботодавців» від 24.05.2001 року [11] встановлює належну законодавчу основу для оформлення колективної діяльності організацій роботодавців та їх об'єднань, впровадження системи соціального партнерства в Україні.

У Законі надається легальне визначення організації роботодавців та об'єднання організацій роботодавців. Згідно зі ст. 1 Закону, організація роботодавців – це громадська неприбуткова організація, яка об'єднує роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту їх прав та інтересів [11].

Оскільки суб'єктами трудового права є не лише організації роботодавців, але й їх об'єднання, в Законі також визначається поняття об'єднання організацій роботодавців як неприбуткової організації, яка об'єднує роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту прав та інтересів організацій роботодавців та роботодавців. Основними функціями організацій роботодавців та їх об'єднань є представництво й захист інтересів роботодавців, куди слід також додати ще функцію контролю за виконанням колективних угод.

Сторону роботодавців спочатку представляв тільки Кабінет Міністрів України. Генеральну тарифну угоду на 1993 р., Генеральну угоду на 1995 р. та на 1997–1998 рр. підписали Кабінет Міністрів України та профспілки, а в останньому випадку на стороні роботодавців ще виступив Український союз промисловців і підприємців. Генеральну угоду на 1999–2000 рр. було підписано від роботодавців Кабінетом Міністрів України та Конфедерацією роботодавців України і профспілковими об'єднаннями України. Дія цієї угоди була продовжена на 2001 р. Генеральна угода на 2003–2004 рр. була підписана між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями. Генеральну угоду на 2004–2005 рр. від роботодавців підписали Кабінет Міністрів України, всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнські профспілки і профоб'єднання.

Організації роботодавців залишаються найменш структурованою ланкою у системі соціального партнерства. Лише незначна їх частина укладає галузеві угоди і співробітничає з територіальними радами соціального партнерства. Партнерські відносини між роботодавцями і профспілками практикуються здебільшого на рівні підприємств. На інших рівнях вони є пасивними. Отже, потрібно подальше поглиблення переговорів на галузевому рівні із включенням до нього широкого кола проблем, що зачіпають якість людського потенціалу, конкурентоспроможність фірм, продуктивність праці і професійну етику. Ініціювання розширення меж соціального діалогу насамперед має належати організаціям роботодавців, які за своєю специфікою



найбільш зацікавлені у динамічному і безконфліктному виробничому процесі.

Організації роботодавців є явищем, притаманним Україні з часу набуття незалежності. В колективних переговорах і підписанні тарифних угод вони беруть участь лише з 1997 р. Практика зазначених переговорів, укладання та виконання тарифних угод, а також певні особливості економічної і політичної діяльності в Україні дають підстави стверджувати, що до цього часу організації роботодавців зосереджені насамперед на лобюванні власних інтересів в органах законодавчої і виконавчої влади, а не на посиленні соціального партнерства.

Держава формує нормативно-правову базу соціально-трудових відносин і соціального партнерства, встановлює мінімальні гарантії для громадян загалом (прожитковий мінімум) і працівників зокрема (мінімальна заробітна плата). З цієї точки зору вона виступає як неупереджений гарант належних відносин між роботодавцем і найманим працівником.

З іншого боку, з огляду на значну частку державного сектору в національній економіці, вона бере участь у колективних переговорах та укладанні тарифних угод як роботодавець: на національному рівні – в особі Уряду (як органу, що здійснює управління об'єктами державної власності), галузевому – відповідних міністерств і відомств, регіональному – місцевих органів виконавчої влади.

Найважливіша і визначальна роль у формуванні системи соціального партнерства й основних її суб'єктів у перехідний період належить державі. Держава повинна гарантувати дотримання законодавства у сфері соціально-трудових відносин.

Як арбітр вона уповноважує свої виконавчі органи організувати взаємодію з профспілками та асоціаціями роботодавців, створювати сприятливі умови для ведення колективних переговорів, вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) тощо; надає свої представницькі функції органам виконавчої влади, яку репрезентують:

- на державному рівні – Кабінет Міністрів України;
- на галузевому рівні – міністерства та інші центральні органи виконавчої влади;
- на територіальному рівні – обласні, Київська та Севастопольська міські, районні державні адміністрації, виконавчі органи міських, сільських, селищних рад [14, с. 203].

Як бачимо, держава в соціальному партнерстві виконує декілька ролей: по-перше, вона є гарантом дотримання законодавства у сфері праці, по-друге, вона організовує правовідносини між сторонами соціального партнерства.

Таким чином, сторонами соціального партнерства є наймані працівники та роботодавці, а також їх представники, та органи державної влади і органи місцевого самоврядування. Їхні правові статуси відрізняються: наймані працівники і роботодавці, які діють через своїх представників, є сторонами соціального партнерства. Органи державної влади та місцевого самоврядування виступають як учасники (суб'єкти) відносин соціального партнерства та представляють інтереси держави.

Список використаної літератури:

1. Алексеев С.С. Общая теория права: В 2-х т. – М., 1982. – Т. 2.
2. Білоус В.Т. Координація управління правоохоронними органами України по боротьбі з економічною злочинністю (адміністративно-правовий аспект): Дис. ... д-ра юрид. наук. – Ірпінь, 2004.
3. Большой юридический словарь / Авт. сост.: Додонов В.Н. и др.; Под ред. А.Я. Сухарева и др. – М., 1998.
4. Витрук Н.В. Основы правового положения личности в социалистическом обществе. – М., 1979.
5. Загальна теорія держави і права: Навч. посіб. / За ред. В.В. Копейчикова. – К., 1998.
6. Іншин М. Щодо правового статусу співробітників органів внутрішніх справ, які звільнені за скороченням штатів // Право України. – 1998. – № 11. – С. 116.
7. Кодекс законів про працю України. // ВВР УРСР. – 1971. – Дод. № 50. – Ст. 375.
8. Котюк В. О. Теорія права: курс лекцій: Навч. посіб. – К., 1996.
9. Музичук О.М. Уточнення сутності категорії «правовий статус» суб'єкта адміністративно-правових відносин та його елементного складу // Форум права. – 2008. – № 1. – С. 316-321.
10. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підруч. – 2-е вид. – Х., 2000.
11. Про організації роботодавців: Закон України від 24.05.2001 р. // ВВР. – 2001. – № 32. – Ст. 171.
12. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. // ВВР. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
13. Стийчинський Б.С., Ротань В.Г., Зуб В.І. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. – 8-е вид., доп., перероб. – К., 2008.
14. Сучасний стан проблеми та тенденції соціально трудових відносин в Україні: спроба соціально-



го конструювання / Відп. ред. д-р екон. наук, проф. Ю.І. Саєнко, канд. філос. наук Ю.О. Привалов. – К., 2003.

15. Теория государства и права: Учеб. / Под ред. С.С. Алексеева. – М., 2000.
16. Глумачний словник української мови / Укл.: Ковальова Т.В., Коврига Л.П. – Х., 2005.
17. Трубецкой Е.Н. Энциклопедия права. – СПб., 1998.
18. Трудове право України / За ред. П.Д. Пилипенка. – К., 2003.
19. Трудове право України / За заг. ред. Н.М. Хуторян. – К., 2004.

Надійшла до редакції 07.03.2011

РЯЗАНЦЕВА Н.О., викладач
(Луцький інститут розвитку людини
Університету «Україна»)

УДК 347.9

СУДОВА РЕФОРМА ЯК УМОВА ОПТИМІЗАЦІЇ ЦИВІЛЬНОГО СУДОЧИНСТВА

Цивільне судочинство як суспільно-політичний процес регулюється відповідними засобами нормативно-правового регулювання. Головне місце серед цих засобів відводиться процесуальним нормам, що містяться в Цивільному процесуальному кодексі України. Оптимізація цивільного судочинства являє собою постійне покращення якості правового регулювання процедури розгляду цивільних справ, скорочення строків їх вирішення, забезпечення справедливості та законності, а отже, і стабільності судових рішень.

Ключові слова: оптимізація, вдосконалення, систематизація, цивільне судочинство, судова реформа

Гражданское судопроизводство как общественно-политический процесс регулируется соответствующими средствами нормативно правового регулирования. Главное место среди этих средств отводится процессуальным нормам, которые содержатся в Гражданском процессуальном кодексе Украины. Оптимизация гражданского судопроизводства являет собой постоянное улучшение качества правовой регуляции процедуры рассмотрения гражданских дел, сокращение сроков их решения, обеспечение справедливости и законности, а следовательно, и стабильности судебных решений.

Ключевые слова: оптимизация, совершенствование, систематизация, гражданское судопроизводство, судебная реформа

The Civil legal proceeding, as a social and political process is regulated the proper facilities normatively legal adjusting. A main place among these facilities is taken judicial norms which are contained in the Civil code of procedure of Ukraine. Optimization of the civil legal proceeding shows by itself the permanent improvement of quality of the legal adjusting of procedure of consideration of civil cases, reduction of terms of their decision, providing of justice and legality, and consequently and stabilities of court decisions.

Keywords: optimization, perfection, systematization, civil legal proceeding, judicial reform

Будь-яка реформа суспільних відносин спрямована на перебудову існуючого усталеного порядку речей, явищ, процесів з метою його вдосконалення шляхом створення принципово нового механізму функціонування та зміни характеру реформованого об'єкта або його окремих частин чи функцій. Необхідність реформування вітчизняної судової системи полягає, зокрема, в перебудові, перетворенні її складових, включаючи цивільне судочинство як один з найбільш соціально значимих інститутів судової системи в цілому. Метою даної статті є розкриття найбільш гострих та актуальних проблем сучасної судової системи та шляхів їх практичного розв'язання. Одним із таких шляхів, на нашу думку, і є оптимізація цивільного судочинства.

Забезпечення права громадян на справедливий публічний розгляд та законне, в розумні строки вирішення цивільних справ зумовлюється необхідністю удосконалення процесуальних форм регулювання цивільного судочинства. В основі такої діяльності лежать основоположні принципи судового захисту прав і свобод людини і громадянина, проголошені Конституцією України. На сьогодні вкрай необхідним є створення оптимальної процедури розгляду та вирішення цивільних справ – такої, яка б забезпечувала функціонування механізму судового захисту на засадах законності, доступності та змагальності і гарантувала оперативність захисту прав

