

УДК 349.22.331.9

*Л.И. Лазор,
доктор юридических наук, профессор, Заслуженный юрист Украины,
директор института юриспруденции
и международного права, Восточноевропейский национальный
университет имени Владимира Даля,
г. Луганск*

СУБЪЕКТЫ ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССУАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Исследован круг субъектов трудового процессуального права, обоснованы их характерные особенности. Разработаны классификационные подходы к систематизации субъектов трудовых процессуальных отношений. Сформулированы дефиниции обязательных субъектов трудовых процессуальных правоотношений. Определено место представителя среди субъектов трудовых процессуальных отношений, выделены виды представительства в трудовом процессуальном праве. Обоснованы предложения об отражении субъектного состава трудовых процессуальных отношений и об урегулировании вопросов процессуального представительства в будущем Трудовом процессуальном кодексе Украины.

Ключевые слова: субъекты трудовых процессуальных правоотношений, стороны в трудовом процессуальном праве, работник, работодатель, трудовой коллектив, юрисдикционный орган, представительство.

В современной правовой системе нашего государства трудовое процессуальное право фактически уже сформировалась как самостоятельная отрасль права, хотя в настоящее время оно не обладает официально признанным автономным статусом и не имеет своего отраслевого кодифицированного источника. Трудовые процессуальные отношения опосредствуют разрешение трудовых споров и конфликтов, что обуславливает не только особый предмет правового регулирования трудового процессуального права, но и специфический субъектный состав трудовых процессуальных отношений.

Вопросы целесообразности и необходимости признания трудового процессуального права в качестве самостоятельной отрасли неоднократно затрагивались в современной правовой науке многими отечественными и зарубежными авторами, такими как В.М. Андриив, Н.Б. Болотина, И.В. Гушин, Н.И. Иншин, И.Я. Киселев, П. Кутаз, В.В. Лазор, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, А.Р. Мацюк, В.М. Оробец, Н.А. Плахотина, В.Н. Скобелкин, А.И. Ставцева, Н.П. Стадник, Н.Н.Хуторян, Г.И. Чанышева, А.И. Шебанова, И.И. Шамшина и др. Вместе с тем, многие элементы структуры трудового процессуального права все еще носят дискуссионный характер и не получили однозначного отражения в научных исследованиях и нормативных актах. Так, в действующем отечественном законодательстве субъекты трудовых процессуальных отношений не освещены в должной степени.

Целью настоящей статьи является исследование круга субъектов трудового процессуального права, обоснование их характерных особенностей, разработка классификационных подходов к систематизации субъектов трудовых процессуальных отношений, исследование особенностей представительства в трудовых процессуальных отношениях, обоснование предложений об отражении субъектного состава трудовых процессуальных отношений в будущем Трудовом процессуальном кодексе Украины, принятие которого является актуальной потребностью настоящего времени.

Субъект является необходимым элементом в структуре любого правоотношения, справедливо отмечают в юридической науке [1, с.170]. Возникновение правоотношений возможно только при наличии субъектов, между которыми появляется определенная юридическая связь. Учитывая этот факт, при характеристике трудовых процессуальных отношений, прежде всего, следует остановиться на субъектах этих правоотношений.

Субъектами трудовых процессуальных отношений, обоснованно отмечает Н.А. Плахотина, являются все лица, участвующие в рассмотрении трудового разногласия [2, с.151]. К ним относятся: стороны трудового спора или конфликта, юрисдикционный орган, а также иные участники процесса (свидетели, представители, эксперты и т.п.).

Для трудового процессуального права характерно, что отдельные его субъекты, становясь участниками процессуального правоотношения, не перестают одновременно быть и участниками материальных трудовых правоотношений.

Все субъекты трудовых процессуальных правоотношений связаны между собой взаимными связями, то есть субъективному процессуальному праву одного лица соответствует процессуальная обязанность или юридическая ответственность другого лица и т.д. Но чтобы специфическая социальная связь такого типа не оказалась только предусмотренной процессуальными нормами права декларативной возможностью без её реального воплощения, субъекты трудового процессуального правоотношения должны обладать процессуальной правосубъектностью.

Исходя из классического правопонимания, правосубъектность как правовая категория признаёт за лицом возможность быть участником правоотношений, то есть выступать субъектом права. Правосубъектность представляет собой общую предпосылку участия субъектов в конкретном правоотношении.

Трудовая процессуальная правосубъектность как установленная законом возможность быть субъектом трудовых процессуальных правоотношений охватывает понятие процессуальной правоспособности, процессуальной дееспособности и деликтоспособности. Разделение трудовой процессуальной правосубъектности на три автономных элемента весьма условно, поскольку возникают они все одновременно и не могут существовать один без другого.

Исходя из общин положений теории права, можно утверждать, что трудовая процессуальная правосубъектность — это установленная законом возможность иметь и осуществлять процессуальные права и обязанности в трудовых процессуальных отношениях, а также нести юридическую ответственность.

Следует обратить внимание на особенность трудовой процессуальной правосубъектности – она состоит в том, что обязательной её предпосылкой выступает правосубъектность в материальном трудовом праве. В этом проявляется связь трудового материального и трудового процессуального права.

Трудовая процессуальная правосубъектность работника возникает не ранее 16-летнего возраста, поскольку именно с этого возраста физическое лицо приобретает трудовую правосубъектность. Трудовая процессуальная правосубъектность работодателя-юридического лица возникает с момента его государственной регистрации. Трудовая процессуальная правосубъектность работодателя-физического лица возникает с момента регистрации заключённого им трудового договора с работником в государственной службе занятости.

Важно отметить, что по своему содержанию трудовая процессуальная правосубъектность не тождественна правосубъектности в материальном трудовом праве. Если правосубъектность в материальном трудовом праве

— это возможность иметь соответствующие трудовые права и обязанности, то трудовая процессуальная правосубъектность — это возможность иметь процессуальные права и обязанности в сфере регулирования трудовых разногласий (быть стороной, заявителем и т.п.). Другими словами, наличие тесной связи процессуальной и материальной правосубъектности не даёт оснований для их отождествления.

Трудовая процессуальная правосубъектность имеет свое собственное содержание, отличное от содержания материальной трудовой правосубъектности. Кроме того, процессуальная правосубъектность отдельных участников трудового процессуального производства, обладающих различными процессуальными правами и обязанностями (таких как юрисдикционный орган, эксперты, свидетели), не связана с материальной трудовой правосубъектностью.

Таким образом, можно сделать вывод, что субъекты трудовых процессуальных правоотношений – это лица, наделённые трудовой процессуальной правосубъектностью и принимающие участие в разрешении трудового разногласия.

Трудовые процессуальные отношения характеризуются достаточно широким кругом субъектов. В связи с этим, с целью повышения эффективности правоприменительной практики и обеспечения чёткости и системности научных разработок, субъектов трудовых процессуальных правоотношений следует классифицировать по различным основаниям.

Прежде всего, субъекты трудовых процессуальных правоотношений классифицируются по количественному признаку на:

- 1) индивидуальные субъекты;
- 2) коллективные субъекты.

Под индивидуальными субъектами права принято понимать физических лиц, которыми могут быть граждане Украины, иностранные граждане и лица без гражданства [3, с.385].

В трудовых процессуальных отношениях индивидуальными субъектами являются:

- работник как сторона индивидуального трудового спора или конфликта;

- свидетель, эксперт и т.д.
- работодатель-физическое лицо.

К коллективным субъектам права в юридической литературе, нормотворческой и правоприменительной практике принято относить юридические лица. Однако такое отождествление понятий «коллективный субъект» и «юридическое лицо» является далеко не бесспорным.

Применительно к трудовым процессуальным отношениям нет оснований отождествлять коллективных субъектов с юридическими лицами. Особенностью субъектного состава трудовых процессуальных правоотношений является то, что в ряде трудовых разногласий фигурирует специфический субъект – трудовой коллектив, который не обладает статусом юридического лица.

В.В. Лазор справедливо отмечает, что в настоящее время по своей природе неорганизованный трудовой коллектив является абстрактной категорией, не имеющей выраженной правовой конкретности, и поэтому в большинстве случаев не признаётся субъектом права. Однако при необходимости, в частности, при возникновении коллективного трудового разногласия, когда трудовой коллектив начинает действовать и принимать решения как единое целое, он становится субъектом права [4, с.54]. Этот субъект, являясь коллективным, не имеет статуса юридического лица. Таким образом, как видно, в трудовых процессуальных отношениях понятия «юридическое лицо» и «коллективный субъект» не могут отождествляться.

В современной юридической науке обоснованно указывают, что трудовой коллектив – это организованная общность работников, обладающих единством цели в реализации своих интересов и защите своих прав в сфере применения наёмного труда [5, с.198]. Следует согласиться с данной научной позицией и признать, что трудовой коллектив является самостоятельным субъектом трудового процессуального права, действия которого направлены на коллективную защиту трудовых прав и реализацию трудовых интересов работников в сфере общественных отношений по применению наемного труда.

Важно отметить, что все коллективные субъекты трудовых процессуальных отношений – это организованные, обособленные, самоуправляемые группы, наделённые процессуальными правами и выступающие в трудовом процессуальном производстве как единое целое, имея собственную волю.

Коллективными субъектами трудовых процессуальных правоотношений являются:

- трудовой коллектив как сторона коллективного трудового спора или конфликта;
- работодатель-юридическое лицо;
- орган по рассмотрению трудовых разногласий.

Среди коллективных субъектов трудовых процессуальных отношений существуют такие, которые обладают единой автономной правосубъектностью, единой неделимой волей и, следовательно, единым волеизъявлением. И вместе с тем существуют такие субъекты, которые состоят из определённого числа лиц, каждое из которых обладает своей автономной правосубъектностью и

самостоятельной волей, вследствие чего волеизъявление коллективного субъекта является суммарным волеизъявлением лиц, входящих в его состав. Поэтому исходя из практической целесообразности коллективных субъектов трудовых процессуальных отношений следует классифицировать в зависимости от структуры их воли на:

- а) простые коллективные субъекты; б) сложные коллективные субъекты;
- в) коллективные субъекты смешанного типа.

В современной юридической науке убедительно отстаивается позиция, что простой коллективный субъект в трудовом праве – это такой коллективный субъект, чья воля и волеизъявление определяется единым интересом. Действия отдельных участников простого коллективного субъекта являются средством достижения единого целостного интереса коллективного субъекта [6, с.32].

Указанное определение простого коллективного субъекта вполне соответствует понятию простого коллективного субъекта трудовых процессуальных отношений.

Работодатель-юридическое лицо является простым коллективным субъектом. Все действия должностных лиц предприятия в трудовых процессуальных отношениях направлены на защиту трудовых и экономических интересов работодателя-юридического лица. Для этого подготавливается и предоставляется соответствующая доказательственная база, обосновывающая правовую позицию работодателя в трудовом процессуальном производстве (о правомерности привлечения работника к дисциплинарной либо материальной ответственности, об обоснованности увольнения работника, о правомерности отказа в приёме на работу и т.п.). Все эти действия продиктованы единым интересом предприятия в целом – защитой трудовых и экономических прав работодателя в трудовом процессуальном отношении.

Простым коллективным субъектом в трудовых процессуальных отношениях является судебный орган. Все действия лиц, обеспечивающих судебное рассмотрение трудового разногласия, направлены на достижение целей правосудия по трудовым делам: установление истины по делу, защита прав и законных интересов сторон трудового спора или конфликта. Личных субъективных интересов в ходе трудового процессуального производства никто из участников этого коллективного субъекта не имеет. То же самое можно сказать и о других органах по разрешению трудовых разногласий: о комиссии по разрешению трудовых споров на предприятии или трудовом арбитраже.

В науке трудового права существует понимание сложного коллективного субъекта, исходя из структуры волеизъявления [6, с.33]. Основываясь на данной концепции, можно предложить следующее определение: сложный коллективный субъект трудовых процессуальных отношений – это субъект, воля которого складывается суммарно из конкретных волеизъявлений его отдельных участников. Каждый из участников сложного коллективного субъекта имеет личную заинтересованность в исходе трудового процессуального производства. Поэтому действия сложного коллективного субъекта направлены на защиту субъективных трудовых прав и удовлетворение индивидуальных интересов лиц, входящих в состав этого субъекта.

Сложными коллективными субъектами в трудовых процессуальных отношениях являются трудовые коллективы, профсоюзы, объединения работодателей.

Важно отметить, что особое место среди коллективных субъектов трудового процессуального права занимает примирительная комиссия. Выступая юрисдикционным органом, она может быть отнесена к простым коллективным субъектам, так как её единой целью является преодоление возникшего трудового разногласия. Вместе с тем, поскольку она состоит непосредственно из представителей спорящих сторон, здесь можно говорить и об интересах отдельных членов этого субъекта, то есть каждой стороны коллективного трудового разногласия.

Таким образом, можно сделать вывод, что исходя из специфики своей правовой природы, примирительная комиссия является коллективным субъектом смешанного типа.

Несмотря на существующие различия коллективных субъектов в трудовых процессуальных отношениях, все они характеризуются единой правосубъектностью. Права и обязанности, которыми наделяется коллективный субъект, принадлежат не какому-то отдельно взятому представителю этого коллективного субъекта, а коллективному субъекту в целом как обособленному самостоятельному участнику общественных отношений.

Участие коллективного субъекта в качестве стороны в трудовом процессуальном производстве следует отличать от процессуального соучастия, которое также может иметь место в трудовом процессуальном производстве (например, споры о возмещении материального вреда, причинённого имуществу работодателя несколькими работниками, споры о дополнительных выплатах лицам, привлечённым к сверхурочной работе и т.п.).

Процессуальное соучастие в трудовом процессуальном праве – это участие в одном трудовом деле нескольких работников в качестве истцов или ответчиков.

В юридической литературе справедливо акцентируют внимание на том, что процессуальное соучастие в трудовых процессуальных отношениях наблюдается исключительно на стороне работников при разрешении индивидуальных трудовых разногласий. Для соучастия в трудовых процессуальных отношениях характерно также то, что это такая множественность лиц на стороне работников, при которой право или обязанность любого из них являются самостоятельными. Иными словами, право требования одного работника существует наряду с правом требования другого, так же как и обязанность отвечать за правонарушение [7, с.147].

Важным признаком соучастия в трудовых процессуальных отношениях является наличие у нескольких работников, участвующих в деле, одинаковых по направленности материально-правовых требований или юридических обязанностей.

Среди субъектов трудового процессуального права существуют такие группы субъектов, которые всегда принимают участие в любом трудовом споре или конфликте. Другие же группы субъектов, напротив, могут привлекаться

только в зависимости от обстоятельств каждого конкретного дела – к таким субъектам относятся свидетели, эксперты и т.д. В связи с этим, субъекты трудовых процессуальных правоотношений в зависимости от их значения для возникновения этих правоотношений подразделяются на:

а) обязательные субъекты трудовых процессуальных правоотношений; б) факультативные субъекты трудовых процессуальных правоотношений.

Обязательные субъекты трудовых процессуальных правоотношений – это субъекты, без которых невозможно возникновение процессуального разбирательства о субъективных трудовых правах, юридических обязанностях и законных интересах.

Факультативными субъектами трудовых процессуальных правоотношений являются субъекты, которые вовлекаются в процесс разрешения трудовых разногласий в случае необходимости с целью содействия ему. Участие таких субъектов определяется исключительно обстоятельствами и спецификой каждого конкретного дела.

Обязательными субъектами трудового процессуального отношения выступают:

- стороны трудового разногласия;
- юрисдикционный орган, который рассматривает трудовое разногласие.

Стороны в трудовом процессуальном праве – это участники трудовых или социально-партнёрских отношений, отстаивающие свои права и интересы в соответствующем юрисдикционном органе. Сторонами трудового разногласия (т.е. трудового спора или конфликта) являются:

- работник,
- коллектив работников (трудовой коллектив),
- работодатель (работодатели).

Понятие «работник» может трактоваться в различных значениях. В трудовом праве определяющим критерием для категории «работник» является участие физического лица в трудовом правоотношении. Следует обратить внимание на то, что в трудовых процессуальных отношениях понятие «работник» трактуется как сторона трудового разногласия.

Работник в трудовом процессуальном праве – это физическое лицо, реализующее свою способность к труду посредством трудового договора (в настоящем или прошлом), или намеревающееся заключить трудовой договор и отстаивающее свои трудовые права и интересы в юрисдикционном органе.

Отдельно взятый работник может выступать стороной только в индивидуальных трудовых процессуальных отношениях и всегда является индивидуальным субъектом.

Работодатель как сторона трудовых процессуальных отношений – это лицо (физическое или юридическое), обладающее правом найма рабочей силы и отстаивающее свои трудовые права и интересы в юрисдикционном органе. Работодатель может быть индивидуальным субъектом – работодатель-физическое лицо или простым коллективным субъектом – работодатель-юридическое лицо.

Сторонами трудовых процессуальных отношений являются также участники коллективных трудовых разногласий.

В настоящее время украинскому законодательству не хватает чёткости и однозначности в определении сторон коллективных трудовых процессуальных отношений. В статье 3 Закона Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» говорится: «Сторонами коллективного трудового спора (конфликта) являются наёмные работники (отдельные категории наёмных работников) предприятия, учреждения, организации или их структурных подразделений или профсоюзная или другая уполномоченная наёмными работниками организация и собственник предприятия, учреждения, организации или уполномоченный им орган или представитель производственного, отраслевого, территориального и национального уровней» [8].

С таким подходом законодателя трудно согласиться, поскольку здесь имеет место смешивание стороны спора и её представителя. Профсоюзные организации создаются с целью представительства и защиты социальноэкономических прав и интересов членов профсоюза [9, ст.2]. Согласно действующему законодательству, для представления своих коллективных интересов работники могут создавать иные органы, помимо профсоюзных. Сам по себе представитель не может являться стороной процесса, а только лишь выступает на той или иной стороне. Во всех процессуальных отраслях права представительство является самостоятельным институтом.

Обращаясь к зарубежному правовому опыту, следует отметить, что в Трудовом кодексе Республики Беларусь определение сторон коллективных трудовых процессуальных отношений раскрыто более чётко. Согласно белорусскому Трудовому кодексу сторонами коллективного трудового спора являются коллективы работников, от лица которых могут выступать профсоюзы и иные уполномоченные органы, и работодатели (наниматели), интересы которых могут представлять объединения работодателей (нанимателей) [10, ст.378].

Нормативное закрепление определения сторон коллективного трудового разногласия в украинском законодательстве должно быть чётким и однозначным. В его формулировке следует учесть позитивный зарубежный правовой опыт. Определение сторон коллективных трудовых процессуальных отношений, наряду с дефинициями иных субъектов трудового процессуального права, должно быть закреплено среди основных понятий в кодифицированном источнике – Трудовом процессуальном кодексе Украины.

Особое место среди субъектов трудовых процессуальных отношений занимает представитель. Одной из характерных особенностей трудовых процессуальных отношений является то, что в одних случаях представитель выступает в этих правоотношениях в качестве факультативного субъекта, а в других – в качестве обязательного.

Исходя из этого, в трудовых процессуальных отношениях имеет место два вида представительства:

- а) факультативное представительство;
- б) обязательное представительство.

Факультативное представительство – это диспозитивная возможность индивидуального субъекта самостоятельно отстаивать свои права в индивидуальном трудовом разногласии или пригласить для этого представителя.

Факультативное представительство в трудовых процессуальных отношениях предусмотрено для работника и для работодателя-физического лица.

Обязательное представительство – это процессуальная обязанность коллективного субъекта участвовать в трудовых процессуальных отношениях через представителя.

Наличие в трудовом процессуальном праве обязательного представительства, отмечают в правовой науке, обусловлено объективной реальностью. Если стороной в трудовом разногласии выступает коллективный субъект, не имеющий представителя, то это создаёт опасность безрезультатного рассмотрения данного спора или конфликта из-за отсутствия единства в действиях, согласованности в показаниях, а также из-за неконструктивных попыток «коллективной» дачи показаний и пояснений по делу [7, с.148].

В настоящее время вопросы представительства при разрешении трудовых споров и конфликтов не урегулированы в должной степени, в отличие от гражданско-правовой сферы, где институт представительства сформировался достаточно чётко, существуют правовые нормы, закрепляющие права и обязанности представителя, порядок оформления представительства и т.п. Применительно к трудовым процессуальным отношениям законодательство подобных предписаний не содержит. Этот пробел должен быть устранён с принятием Трудового процессуального кодекса, в структуре которого институт трудового процессуального представительства следует отразить отдельным разделом.

На основании проведенного исследования можно сделать следующий вывод. Многообразие и специфика субъектов трудовых процессуальных отношений подтверждает тот факт, что трудовые процессуальные отношения являются самостоятельным предметом правового регулирования. Поэтому объективной потребностью настоящего времени является не только признание автономии трудового процессуального права, но и принятие Трудового процессуального кодекса Украины, в котором будут закреплены дефиниции субъектов трудового процессуального права, отражены их характерные особенности и надлежащим образом урегулированы вопросы представительства (как обязательного, так и факультативного) в трудовых процессуальных отношениях. Такой правовой подход будет содействовать наиболее эффективному и оперативному разрешению трудовых споров и конфликтов на современном этапе развития рыночных отношений в государстве.

Литература:

- 1.Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права як елемент правовідносин у сучасних умовах /І.І. Шамшина // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. – 2009. – № 13. – С.170-181.

2. Плахотіна Н.А. Трудові процесуальні відносини як специфічний предмет правового регулювання / Н.А. Плахотіна // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. – 2005. – №7. – С.150-156.
3. Скакун О.Ф. Теория государства и права: Учебник / О.Ф. Скакун. – Харьков: Консум; Ун-т внутр. дел, 2000. – 704 с.
4. Лазор В.В. Судебный и внесудебный порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) / В.В. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. – 2002. – №4. – С. 53-57.
5. Шамшина І.І. Представництво працівників у колективно-договірних відносинах / І.І. Шамшина // Держава і право: Збірник наукових праць. Юридичні науки. Випуск 59. – Київ: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2013. – С.195-202.
6. Шамшина І.І., Юрченко А.А. Колективні суб'єкти у трудовому праві: теоретико-правові питання / І.І. Шамшина, А.А. Юрченко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. – 2013. – № 27. – С.29-35.
7. Плахотіна Н.А. Класифікація суб'єктів трудових процесуальних правовідносин / Н.А. Плахотіна // Право і безпека. – 2007. – №2. – С.144-148.
8. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – №34. – Ст.227.
9. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст.397.
10. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999г. – Минск: Соруait, 2003.

Лазор Л.І. Суб'єкти трудових процесуальних відносин. Стаття.

Досліджено коло суб'єктів трудового процесуального права, обґрунтовано їх характерні особливості. Розроблено класифікаційні підходи до систематизації суб'єктів трудових процесуальних відносин. Сформульовано дефініції обов'язкових суб'єктів трудових процесуальних правовідносин. Визначено місце представника серед суб'єктів трудових процесуальних відносин, виділені види представництва у трудовому процесуальному праві. Обґрунтовані пропозиції щодо відображення суб'єктного складу трудових процесуальних відносин і щодо врегулювання питань процесуального представництва у майбутньому Трудовому процесуальному кодексі України.

Ключові слова: суб'єкти трудових процесуальних правовідносин, сторони у трудовому процесуальному праві, працівник, роботодавець, трудовий колектив, юрисдикційний орган, представництво.

Lazor L.I. Subjects of the labour process relations. Article.

The range of the labour process law subjects is studied, the characteristics of the labour process law subjects are identified. It is proved that labour process personality

is the statutory ability to have and implement process rights and obligations in labour process relations, as well as to accept legal liability. Labour process personality has its own content, the content is different from personality in labour law. It is proved that the subjects of labour process relations are authorized to exercise process personality and involved in the solving of labour disputes. Definition of mandatory subjects of labour process relations is developed. Place of a representative as a subject of labor process relations is defined. Types of representation in the labour process law are selected. Offers for subject composition reflection in the future Labour Procedure Code of Ukraine are justified.

Keywords: subjects of the labour process relations, the parties in the labour process law, the employee, the employer, labor collective, jurisdictional authority.