

12. Іншин М. І., Щербина В. І. Ідеологічні основи сучасного трудового права України : монографія. Харків : Діса плюс, 2016. 328 с.

13. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 14.02.2025).

УДК: 349.2: 347.99

DOI: 10.32751/2617-5967-2025-04-04

Погорєлова О.С.

*канд. юрид. наук, доцент кафедри
трудового права та права соціального
забезпечення Київського національного
університету імені Тараса Шевченка*

ПРОБЛЕМИ РОЗМЕЖУВАННЯ ЦИВІЛЬНОЇ ТА АДМІНІСТРАТИВНОЇ ЮРИСДИКЦІЇ ПРИ ЗАХИСТІ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Стаття присвячена дослідженню проблеми розмежування предметною судовою юрисдикції при розгляді трудових спорів. **Метою статті є визначення юрисдикції судів у спорах, що виникають з відносин, заснованих на суспільно корисній колективній праці, у межах предмета трудового права.** Окрему увагу приділено аналізу судової практики розгляду трудових спорів. Проаналізовано судові рішення щодо звільнення, поновлення на посаді, стягнення виплат за час вимушеного прогулу та оскарження висновків атестаційних комісій показано, що суди адміністративної юрисдикції нерідко вирішують спір по суті як трудовий, застосовуючи норми КЗпП та суміжного трудового законодавства, що свідчить про переважно приватноправовий характер таких конфліктів. Обґрунтовано, що службово-трудова правовідносина належать до предмета трудового права, а держава в цих відносинах виступає роботодавцем; отже, спори, спрямовані на відновлення порушених трудових прав, доцільно розглядати за правилами цивільного судочинства з урахуванням спеціального законодавства. Відстоюється думка, що формування сталої судової практики з розгляду трудових спорів має базуватися на визначенні характеру спору, що виник між сторонами, і відповідно до цього віднесення трудових спорів до однієї предметної судової юрисдикції, що у свою чергу не виключає можливості спеціалізації суддів для розгляду трудових спорів. Сформульовано висновок про необхідність чіткішого нормативного розмежування приватноправових і публічно-правових спорів та запровадження спеціалізації суддів для розгляду трудових спорів без штучного змішування юрисдикцій.

Ключові слова: трудові права, державна служба, службово-трудова відносина, трудові спори, цивільна юрисдикція, адміністративна юрисдикція, судова практика.

The article examines the problem of delimiting subject-matter judicial jurisdiction in the adjudication of labour disputes. The purpose of the study is to determine the proper jurisdiction of courts in disputes arising from relations based on socially useful collective labour, within the scope of labour law. Particular attention is paid to the analysis of judicial practice in labour cases. Decisions concerning dismissal, reinstatement, recovery of payments for the period of forced

absence (idle time), and challenges to conclusions of attestation (certification) commissions are analysed. The study demonstrates that administrative courts not infrequently resolve such disputes substantively as labour disputes, applying the Labour Code of Ukraine and related labour legislation, which indicates the predominantly private-law nature of these conflicts. It is argued that service-related labour relations belong to the subject matter of labour law and that, within these relations, the state acts as an employer; therefore, disputes aimed at restoring violated labour rights should be considered under the rules of civil procedure, with due regard to special legislation. The article maintains that the development of consistent case-law in labour disputes should be grounded in identifying the nature of the dispute between the parties and, accordingly, assigning labour disputes to a single subject-matter jurisdiction, which does not exclude the possibility of judicial specialisation in labour cases. The author concludes that there is a need for clearer normative delineation between private-law and public-law disputes and for introducing judicial specialisation in labour disputes without artificial mixing of jurisdictions.

Keywords: labour rights; civil service; service-related labour relations; labour disputes; civil jurisdiction; administrative jurisdiction; judicial practice.

Постановка проблеми. Розвиток трудового права нерозривно пов'язаний із розвитком судової системи України. По мірі заглиблення у розподіл предметної юрисдикції судів України та розмежування прав громадян все частіше виникає питання про порядокадерж вирішення тих чи інших спорів, що витікають з правовідносин у сфері праці та забезпечення охорони і захисту трудових прав працівників. Оновлення та реформа правосуддя в Україні призвели до перегляду судоустрою України за принципами територіальності, інстанційності та спеціалізації, це у свою чергу породило низку проблем на практиці щодо визначення предмету чи характеру спору, що виник з правовідносин заснованих на несамостійній, підлеглий праці. До сьогодні в Україні триває процес реформування судової влади, проте стратегічний вектор розвитку та будова судової системи України визначені. Водночас питання розгляду трудових спорів до сьогодні залишається актуальною проблемою у розрізі єдиної судової практики та попередження дискримінації. Формування єдиних підходів до вирішення спорів пов'язаних із застосуванням людиною її здібностей до праці на підставі трудового договору, потребує уваги не лише з позиції узагальнення судової практики, а з позицій єдності правових основи здійснення правосуддя в Україні по спорах, що виникли у правовідносинах які входять до предмету трудового права.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання судової юрисдикції все частіше привертає увагу науковців як питання, що прямо пов'язане з характером спору. Проте теоретичні дискусії щодо приналежності трудових спорів до тієї чи іншої предметної судової юрисдикції до сьогодні мають значення для формування сталої судової практики, де захист трудових прав є кінцевою ланкою дії механізму правового регулювання. Формуванню ідей, викладених у цій роботі, сприяли сучасна практика розгляду спорів в судах України [10; 11; 12; 14] та погляди таких науковців як: І.М. Ваганова [4], М.І. Іншин [1; 8], О.Є. Костюченко [9], М.В. Молодцов [3], О.І. Процевський [2], М.І. Смокович [13], О.М. Ярошенко [1] та ін.

Метою цієї статті є визначення юрисдикції судів по спорах, які виникли з відносин заснованих на суспільно корисній колективній праці, в межах предмету трудового права.

Виклад основного матеріалу. В доктрині трудового права визначено, що «предмет трудового права – сукупність суспільних відносин, що виникають при функціонуванні ринку праці у зв'язку з безпосередньою діяльністю людей у процесі суспільної організації праці та виконання робіт. Праця як процес цілеспрямованого впливу на предмети навколишнього світу лежить в основі будь-якої людської діяльності (виробничої, управлінської, культурної, наукової тощо). Однак хоча з працею пов'язані численні й різноманітні суспільні відносини, не всі вони належать до предмета трудового права. Норми останнього регулюють не технологічний процес праці, а лише соціальні умови його застосування, тобто суспільна форма праці» [1, с. 506]. Тобто тільки суспільна форма праці є предметом правового регулювання у трудовому праві, а процес праці як об'єкт правовідносин у сфері праці виокремлює ці правовідносини у самостійний предмет. Відповідно й трудові права, що виникають у трудових та пов'язаних з ними відносинах мають свої особливості, що відрізняють їх від інших категорій прав громадян.

Але узагальнене формулювання предмету трудового права не дає відповіді на питання, які відносини у трудовій діяльності людини необхідно віднести до предмету трудового права, і які, у зв'язку з цим, виникають трудові права та обов'язки у працівника і роботодавця? Відповідь на це питання дає наука через характеристику таких правовідносин.

Характеризуючи предмет трудового права науковці по-різному визначають його. О.І. Процевський наголошував, що предмет трудового права складають суспільні відносини, що виникають із застосування, організації, управління та оцінки фізичної та розумової праці людини [2, с. 81]. М.В. Молодцов предмет трудового права розглядав через три групи відносин: 1) участь у суспільній праці, що складається з трьох блоків відносин – із застосування здібностей до праці, із використанням робочої сили, із розподілу і перерозподілу робочої сили; 2) із розгляду трудових спорів; 3) із нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю [3, с. 48-49]. Тобто відносини засновані на праці, а саме суспільна форма праці та процес праці у практичній площині вимагає характеристики таких відносин із визначенням їх необхідних ознак, які дозволяють визначити предметну сферу трудової діяльності людини, де виникають, змінюються та припиняються такі правовідносини, а із тим і реалізуються трудові права та обов'язки.

В контексті нашого дослідження практичний інтерес становлять ті правовідносини, які виникають при розгляді трудових спорів, зокрема в судових інстанціях. Такі правовідносини на думку І.М. Ваганової «є трудовими процесуальними правовідносинами охоронного характеру. Суб'єктами таких правовідносин є відповідні юрисдикційні органи (КТС, суд, вищестоящий орган, примирна комісія, трудовий арбітраж, посередник) та індивідуальний або колективний учасник спору (зацікавлена сторона). Можливі три види таких правовідносин: 1) трудові процесуальні – при розгляді спору в КТС; при розгляді спору примирною комісією, трудовим арбітражем, за участі посередника; 2) цивільно-процесуальні – при вирішенні спору у спеціалізованих судах; 3) адміністративно-процесуальні – при вирішенні спору вищестоящим органом» [4, с. 21]. Отже, у практичному розумінні правовідносини по вирішенню трудових спорів поділяються на види охоронних правовідносин: 1) які розглядаються юрисдикційними органами за межами судової гілки влади; 2) ті, що розглядаються судами різної предметної юрисдикції.

Водночас трудові спори виникають з приводу різних питань в процесі праці, і як же відмежовуються такі спори за предметною юрисдикцією? Відповідь на це питання дає процесуальне законодавство України.

В порядку цивільного судочинства згідно ст. 19 «Спори, що виникають до юрисдикції загальних судів» Цивільного процесуального кодексу України розглядають спори, що виникають з трудових правовідносин, крім справ, розгляд яких здійснюється в порядку іншого судочинства [5]. Відповідно до ст. 19 «Справи, на які поширюється юрисдикція адміністративних судів» Кодексу адміністративного судочинства України адміністративна юрисдикція поширюється на справи у публічно-правових спорах, до яких віднесено спори з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби, а також спори щодо оскарження рішень атестаційних, конкурсних, медико-соціальних експертних комісій та інших подібних органів, рішення яких є обов'язковими для органів державної влади, органів місцевого самоврядування, інших осіб [6].

Тобто спори, що виникають з класичних трудових правовідносин та відносин пов'язаних з ними розглядаються в порядку цивільного судочинства, а службово-трудова відносина в порядку адміністративного судочинства. Але, тут виникає суто практична проблема щодо формування єдиної судової практики при вирішенні трудових спорів. Наприклад, з відносин щодо колективно-договірного регулювання праці, відносин професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації, нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства. Водночас виникає питання, що саме у службово-трудова правовідносинах в процесі проходження публічної служби чи звільнення з неї належить до публічно-правових спорів, де тут місце трудових прав?

Відповідно до Закону України «Про державну службу» державна служба – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави [7]. Тобто завдання та функції держави в процесі їх здійснення особою є публічною службою. Але у питаннях вирішення трудових спорів, самого формулювання трудові, службово-трудова відносин чи публічна, професійна діяльність недостатньо для вирішення питання судової юрисдикції. Більше того, якщо цивільна юрисдикція переважно поширюється на приватну сфері життя громадян, то адміністративна на публічну сферу. Відповідно й відносини в яких реалізується право на працю працівників і службовців відрізняються по своїй суті та породжують не лише трудові права та обов'язки.

М.І. Іншин обґрунтовано довів, що «державна служба розглядається через призму трудового права як важливий чинник регулювання суспільного життя та виконання державних завдань і функцій. Державна служба розуміється як особливий вид професійної діяльності й форма реалізації конституційного права на працю» [8, с. 10]. А отже, трудові правовідносини і службово-трудова правовідносини, зокрема і проходження публічної служби входячи до предмету трудового права, і трудові права, що виникли у учасників таких відносин перебувають під інструментальним впливом сукупності методу трудового права та його принципів.

Забезпечення «єдності і диференціації» правового регулювання праці окремих категорій працівників здійснюється без вилучення галузевих засобів впливу на волю і свідомість учасників таких відносин, а це у свою чергу вимагає й єдності підходу до галузевих способів захисту трудових прав громадян незалежно від виду та категорії посади.

Не заперечуючи обмежень для державних службовців, щодо способів захисту, визначених законом зазначимо, що правова ідея включення службово-трудова правовідносин до лона трудового права полягає у «посиленні захисту трудових права та інтересів працівників на державній службі за рахунок методу трудового права. Соціальне призначення трудового права повинно «огорнути» службово-трудова відносини та посилити захист таких працівників в умовах економічної нерівності працівників та роботодавців» [9, с. 62-63].

На практиці фактично службово-трудова відносини у питаннях вирішення трудових спорів відмежовані у окрему самостійну адміністративну предметну юрисдикцію та розглядаються окремими судами, проте підстави такого розмежування не завжди є зрозумілими.

Наприклад, Касаційний адміністративний суд розглядав справу № 640/24630/20 в якій позивач – Особа_1 вважає незаконним наказ про звільнення з посади. Особа_1 просить визнати протиправним та скасувати наказ прокурора міста Києва від 09.09.2020 № 1881 к про звільнення ОСОБА_1 з посади прокурора відділу, поновити на посаді, а також стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу [10]. По суті справи суд даючи правову оцінку обставинам справи та наявним доказам, а також ухвалюючи рішення вирішував питання про наявність чи відсутності вимушеного прогулу; обчислення розміру середнього заробітку за час вимушеного прогулу тощо. Вирішуючи спір суд наголосив, що «ч. 1 ст. 235 КЗпП України у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, у тому числі у зв'язку з повідомленням про порушення вимог Закону України "Про запобігання корупції" іншою особою, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір» [10]. Тобто фактично Касаційний адміністративний суд розглядав спір в категорії «справи зі спорів з відносин публічної служби, зокрема справи щодо: проходження служби», але фактично це трудовий спір, який розглядався судом на основі матеріальних норм трудового права.

Київський апеляційний адміністративний суд розглядаючи апеляційну скаргу у справі № 825/2021/16 Ухвалою від 29.03.2017 р. апеляційною скаргу Головного управління Національної поліції в Чернігівській області залишив без задоволення, а постанову Чернігівського окружного адміністративного суду від 31 січня 2017 року – без змін [11]. Розгляд цієї справи також свідчить, що вирішувався трудовий спір між сторонами, а саме суд розглядав обставини справи, які пов'язані з проведенням атестування поліцейського.

Даючи правову оцінку застосування судом першої інстанції норм матеріального права суд зазначив таке: «на підставі особистої заяви ОСОБА_2 від 07.11.2015, наказом ГУНП в Чернігівській області від 07.11.2015 № 3 о/с позивачу, без проведення конкурсу, присвоєно спеціальне звання капітан поліції та призначено на посаду інспектора Борзнянського відділення поліції Бахмацького відділу поліції ГУНП в Чернігівській області. Отже, позивач прийнятий на службу до поліції на умовах, визначених пунктом 9 Розділу XI «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 580-VIII, шляхом видання наказу про призначення за його згодою... Відомостей про тимчасовість призначення ОСОБА_2 на посаду в ГУНП в Чернігівській області надано не було... Тому будь-яка оцінка ділових, професійних, особистих якостей, освітнього та кваліфікаційного рівня поліцейського без настання обставин, визначених у частині другій статті 57 Закону, є безпідставною і, відповідно, протиправною... В апеляційній скарзі відповідач, окрім іншого стверджує, що атестування позивача було здійснено з метою вирішення питання можливості просування його по службі, оскільки в управлінні була наявною велика

кількість вакантних посад. Суд апеляційної інстанції оцінює такі доводи критично, оскільки при проведенні атестування виключно з метою переведення на іншу посаду, атестаційні комісії не вправі одночасно вирішувати питання про звільнення зі служби в поліції. Призначенню ж атестування з метою вирішення питання відповідності поліцейського займаній посаді мають передувати відповідні передумови, які можуть свідчити про невідповідність такого поліцейського займаній посаді.

Таким чином, проведення атестації позивача є незаконним. З огляду на це, на думку апеляційного суду, всі дії, висновки та рішення які мали місце у ході такої атестації не можна вважати такими, що прийняті правомірно, на підставі та в межах закону. Не зважаючи на це, апеляційний суд вважає за доцільне надати оцінку рішенню (висновку) атестаційної комісії... Ні Закон №580-VIII, ні Інструкція не наділяють членів атестаційних комісій правом вирішувати питання можливості перебування особи на службі в поліції виключно на підставі власного, суб'єктивного її сприйняття, оскільки такий підхід до оцінювання може призвести до прийняття необ'єктивних, необґрунтованих і, як наслідок, неправомірних рішень. Будь-який орган державної влади зобов'язаний Конституцією України діяти виключно у межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України (стаття 19 Конституції України). Неухильне виконання цієї норми Основного Закону держави є гарантією дотримання принципу верховенства права та положень, закріплених в Європейській конвенції про захист прав та основоположних свобод людини» [11].

Тобто по суті справи суди розглядали спір, що виник між поліцейським та Головним управлінням Національної поліції в Чернігівській області в результаті проведення атестування поліцейського, що у свою чергу пов'язано з трудовими чи службово-трудовими правами поліцейського. Спір стосувався правомірності застосування норм про атестування поліцейського і знаходився в межах відносин, що виникли на підставі права поліцейського на працю.

Одеський окружний адміністративний суд розглядаючи справу пов'язану із проведенням атестування поліцейського у справі № 815/6373/16 розглянувши справу за адміністративним позовом Особи_1 до Головного управління Національної поліції в Одеській області задовольнив позовні вимоги позивача, і визнавши дії відповідної Атестаційної комісії протиправними скасував рішення Атестаційної комісії та наказ про звільнення Особи_1 поновивши її на посаді. Суд також стягнув на користь позивача грошове забезпечення за час вимушеного прогулу, і допустив негайне виконання постанови суду [12]. Мотивуючи своє рішення суд зазначив, що «за загальним правилом, під час вирішення справ цієї категорії пріоритетними є норми спеціальних законів. Трудове законодавство підлягає застосуванню у випадках, якщо нормами спеціальних законів не врегульовано спірних правовідносин, або коли про це йдеться у спеціальному законі» [12]. Тобто розглядаючи спір Одеський окружний адміністративний суд вирішував питання правомірності чи неправомірності проведення атестації поліцейського та супутні позовні вимоги застосовував норми спеціального та трудового законодавства України. Постановляючи своє рішення суд застосовував у спірних положеннях Закон України «Про професійний розвиток працівників», що на наш погляд, підтверджує розгляд спору як спору трудового, який виник в процесі реалізації позивачем його права на працю.

Вище викладене свідчить, що адміністративними судами при розгляді спорів щодо оскарження рішень атестаційних комісій, рішення яких є обов'язковими для органів

державної влади, органів місцевого самоврядування, інших осіб фактично вирішують питання не у публічно-правових спорах. Суди вирішують спори, що витікають із службово-трудових відносин, які є предметом трудового права, і у яких службовці (працівники) захищають свої трудові права. Той факт, що судами при вирішенні спорів застосовуються норми загального та спеціального законодавства не надає їм публічно-правового характеру, і по своїй суті такі спори мають переважно приватний характер, а самі спори є не чим іншим ніж трудовими спорами.

Дискусії навколо адміністративною юрисдикції вже тривалий час тривають у вітчизняній науці. Так, М. І. Смокович досліджуючи питання юрисдикції адміністративних судів зазначає, що «основними критеріями розмежування судових юрисдикцій слід визначити: 1) суб'єктний склад сторін спору; 2) предмет спірних правовідносин; 3) характер спірних правовідносин» [13, с. 41-42]. Автор наголошує, що «завданням адміністративного судочинства є захист прав, свобод та інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб у сфері публічно-правових відносин від порушень з боку суб'єктів владних повноважень» [13, с. 122]. Акцентуючи увагу на розмежуванні судової юрисдикції М. І. Смокович вказує на принципові розходження приватноправового і публічно-правового методів регулювання відносин [13, с. 122]. Тобто розмежування судової юрисдикції має здійснюватися законодавством, яке повинно враховувати особливості спорів, що виникають зокрема і виходячи з того, що публічні і приватні спори виникають з правовідносин, що мають різний метод правового регулювання. А це визначально спливає на правове становище сторін.

Слід відмітити, що в контексті нашого дослідження принциповим є питання про розмежування спорів між судами загальної юрисдикції та адміністративними судами, які є трудовими спорами, і як вірно зазначає М. І. Смокович які мають розглядатися з урахуванням методу правового регулювання. Приділяючи увагу спорам з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з неї, автор зазначає, що «законодавець чітко встановлює, що всі спори, які виникли із зазначених правовідносин, належать до спорів адміністративної юрисдикції» [13, с. 80]. Водночас, М. І. Смокович наголошує, що «публічно-правовий спір – це відкрите протистояння, що виникає між учасниками публічно-правових відносин у зв'язку з порушення, застосуванням чи тлумаченням норм публічного права» [13, с. 68]. Автор дійшов висновку, що «по суті, не є публічно-правовим спір за участі суб'єкта владних повноважень, публічного права, з одного боку, та суб'єкта приватного права, фізичної особи – з іншого, якщо управлінські дії суб'єкта владних повноважень спрямовані на створення, зміну або припинення її цивільних прав» [13, с. 124].

Пропонуючи критерії адміністративної юрисдикції судів М.І. Смокович поділяє їх на загальні та особливі, де до загальних належать: наявність суб'єкта владних повноважень у такому спорі; предмет спору, який визначається в результаті реалізації цим суб'єктом своїх функцій та повноважень; характер спірних правовідносин, які повинні бути публічними. Одним з особливих критеріїв, на думку автора є виникнення спору під час прийняття, проходження, звільнення з публічної служби [13, с. 268-269].

Аналізуючи наведені тези щодо розмежування загальної (цивільної) та адміністративною юрисдикції, ми переконані у тому, що обґрунтовані критерії розмежування судової юрисдикції переконують у недостатності тільки законодавчого визначення юрисдикції для віднесення таких трудових спорів до категорії справ

адміністративних судів. Публічно-правові спори пов'язані із порядком реалізації суб'єктом владних повноважень функцій держави, але у трудових спорах важливо, що необхідно розмежовувати державу, як уособлення влади та державу, що через свої органи виступає роботодавцем, де проходження публічної служби є реалізацією права на працю громадян. На наше переконання, виникнення спору за участю суб'єкта владних повноважень при якому змінюються та припиняються трудові права має розглядатися як трудовий спір за правилами цивільного судочинства.

Проблематика розмежування цивільної та адміністративної юрисдикції має місце й у судовій практиці, зокрема Постанова Верховного Суду від 04.09.2018 р. у справі 823/2042/16 щодо спору про скасування рішення, запису щодо державної реєстрації права оренди земельної ділянки на думку, Великої Палати Верховного Суду має розглядатися як спір, що пов'язаний з порушенням цивільних прав позивача на земельну ділянку іншою особою, за якою зареєстровано аналогічне право щодо тієї ж земельної ділянки. У своєму рішенні Верховний Суд обґрунтував відступ від правової позиції Великої Палати Верховного Суду [14].

Велика Палата Верховного Суду наголошує, що «критеріями розмежування судової юрисдикції, тобто передбаченими законом умовами, за яких певна справа підлягає розгляду за правилами того чи іншого виду судочинства, є суб'єктний склад спірних правовідносин, предмет спору та характер спірних матеріальних правовідносин у їх сукупності. Крім того, таким критерієм може бути пряма вказівка в законі на вид судочинства, у якому розглядається визначена категорія справ» [14]. У нашому випадку дискусійність адміністративної юрисдикції трудових спорів полягає у тому, що такі спори виникли на публічній службі в процесі реалізації права на праці, і вони не належать до адміністративної юрисдикції, бо не є публічними спорами, з іншого боку начебто належать, бо впливають з факту проходження публічної служби.

Водночас, Верховний Суд у п. 27 Постанови наголошує, що «помилковим є поширення юрисдикції адміністративних судів на усі спори, стороною яких є суб'єкт владних повноважень, оскільки при вирішенні питання про розмежування компетенції судів щодо розгляду адміністративних і господарських справ недостатньо застосування виключно формального критерію – визначення суб'єктного складу спірних правовідносин. Визначальною ознакою для правильного вирішення спору є характер правовідносин, з яких виник спір. Публічно-правовий спір, на який поширюється юрисдикція адміністративних судів, є спором між учасниками публічно-правових відносин і стосується саме цих відносин» [14]. Тобто характер правовідносин з яких виник спір є визначальною ознакою, а як відомо службово-трудова відносина будучи предметом трудового права належать до відносин, що виникають в процесі реалізації громадянами права на працю, а процес управління та організації такої суспільно корисної колективної праці має свої особливості, реалізація яких забезпечується галузевим принципом «єдності і диференціації» правового регулювання.

Підтверджує нашу думку, щодо приватного характеру трудових спорів що виникли при проходженні публічної служби в межах службово-трудова відносин позиція Верховного Суду викладена у Постановах від 04.09.2018 р. у справі 823/2042/16, від 25 травня 2022 р. у справі №0240/3278/18-а, а саме: «приватноправові відносини вирізняються наявністю майнового чи немайнового особистого інтересу учасника. Спір має приватноправовий характер, якщо він обумовлений порушенням або загрозою порушення,

як правило, майнового приватного права чи інтересу» [14] [15]. Отже, спори які виникли при проходженні особою публічної служби, і які загрожують порушенням її трудових прав, і не мають відношення до виконання суб'єктом владних повноважень (роботодавцем, суб'єктом призначення тощо) функцій держави мають приватноправовий характер. Такі спори є трудовими спорами вирішення яких має бути спрямовано на охорону і захист трудових прав учасників службово-трудова відносин.

Крім того, Конституційним судом у своєму рішенні від 02 жовтня 2024 року у справі № 3-5/2023 визнано необхідність регулювання службово-трудова відносин прокурорів саме нормами трудового законодавства, а не спеціального. Судом було визнано неконституційним положення п.19 розд. II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів реформи органів прокуратури» від 19.09.2019 р. щодо можливості звільнення прокурорів під час лікарняного або підвищення кваліфікації, підкресливши при цьому, що при врегулюванні службово-трудова правовідносин прокурорів, на таких осіб поширюються міжнародні стандарти регулювання праці, а також загальні імперативні вимоги трудового законодавства щодо гарантування права на працю, а спеціальне законодавство в свою чергу не може встановлювати жодних відмінностей щодо гарантування реалізації конституційного права на працю [16], а отже у випадку виникнення спорів між сторонами службово-трудова правовідносин повинні застосовуватись загальні норми вирішення трудових спорів для уникнення обмеження прав працівників в залежності від їх видів діяльності.

Висновки. Наявність факту проходження особою публічної служби, прийняття на публічну службу чи звільнення з неї не завжди породжує спори, що мають характер публічно-правових. Трудові спори, що виникають із службово-трудова відносин, і вирішуються в контексті виникнення, зміни та припинення трудових відносин осіб на державній службі повинні розглядатися за аналогією трудових спорів з урахуванням загального і спеціального законодавства. Ознаки приватноправового та публічно-правового спору повинні бути чітко розмежовані у законодавстві, бо характер трудових спорів вимагає при винесенні рішення судового органу об'єктивної оцінки обставин справи з урахуванням правового становища сторін спору та характеру прав і обов'язків, що виникають між ними у службово-трудова відносинах.

Факт того, що працівник на публічній службі при виконанні функцій держави підпорядковані суб'єкту призначення не змінює договірний характеру праці та встановлення її умов. Підпорядкування особи на державній службі суб'єкту призначення в процесі праці свідчить про наявність у вищестоящого органу дисциплінарної влади стосовно працівника та його трудового права на організацію та управління процесом праці в якості роботодавця. Держава в особі її органів у службово-трудова відносинах виступає роботодавцем, і такий її статус не свідчить про необхідність виокремлення приватноправових спорів між суб'єктом призначення та особою на публічній службі у адміністративну судову юрисдикцію.

Для формування єдиної судової практики щодо розгляду трудових спорів та захисту порушених трудових права розмежування на цивільну та адміністративну юрисдикцію не вирішує конкретної правової проблеми. Навпаки змішування приватноправових і публічно-правових спорів не сприяє формуванню єдиних підходів до вирішення таких спорів, де

стосовно трудових спорів необхідно враховувати не тільки трудові права та обов'язки, а й методи правового регулювання в трудовому праві, що визначально впливає на характер цих прав і обов'язків та порядок їх виникнення, зміни та припинення. Формуванню єдиної судової практики вирішення трудових спорів має сприяти віднесення цих спорів до категорії трудові спори, що вирішуються за правилами цивільного судочинства, що у свою чергу не виключає можливості спеціалізації суддів для розгляду трудових спорів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11: Трудове право / ред. кол. С.М. Прилипка (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. юрид. н-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. 776 с.
2. Процевський О. І. Про предмет трудового права // Право України. 2001. № 12. С. 81–86
3. Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. М. : Юрид. лит., 1985. 175 с.
4. Ваганова І. М. Щодо предмета трудового права // Форум права: електрон. наук. фахове вид. 2017. № 2. С. 16–23. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2017_2_5.pdf
5. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 р. // Відом. Верховної Ради України. 2004. № 40-41. Ст. 492.
6. Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005 р. // Відом. Верховної Ради України. 2005. № 36-36. Ст. 446.
7. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Офіц. вісн. України. 2016. № 3. Ст. 149.
8. Іншин М. І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2005. 452 с.
9. Костюченко О.Є. Соціальне призначення трудового права в Україні. Харків: Право, 2018. 392 с.
10. Постанова Верховного суду міста України від 11.01.2024 р. у справі 640/24630/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116242114>
11. Ухвала Київського апеляційного адміністративного суду від 29.03.2017 р. у справі № 825/2021/16. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/65661702>
12. Постанова Одеського окружного адміністративного суду від 27.12.2016 р. у справі № 815/6373/16 <http://reyestr.court.gov.ua/Review/63717498>
13. Смокович М.І. Визначення юрисдикції адміністративних судів та розмежування судових юрисдикцій : монографія. К. : Юрінком Інтер, 2012. 304 с.
14. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 04.09.2018 р. у справі № 823/2042/16. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/77969515>
15. Постанова Верховного суду України від 25.05.2022 р. у справі №0240/3278/18-а. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104466874>
16. Рішення Конституційного суду України від 02.10.2024 р. № 9-р(І)/2024 у справі № 3-5/2023(5/23, 79/23) URL: https://ccu.gov.ua/sites/default/files/docs/9_r_1_2024.pdf