

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.5.3.34>

ROLA PARTNERSTWA SPOŁECZNEGO W REGULOWANIU GWARANCJI REALIZACJI PRAW PRACOWNIKÓW DO SPRAWIEDLIWEGO WYNAGRODZENIA

Maryna Pyzhova

kandydat nauk prawnych,

docent Katedry Dyscyplin Ogólnoprawnych

Narodowego Uniwersytetu Prawniczego imienia Jarosława Mądrego (Charków, Ukraina)

ORCID ID: 0000-0003-3652-5581

Pyzhova@gmail.com

Adnotacja. W artykule podkreślono kwestie roli partnerstwa społecznego w regulowaniu gwarancji realizacji praw pracowników do sprawiedliwego wynagrodzenia. Analizowane są dodatkowe gwarancje realizacji praw pracowników do sprawiedliwego wynagrodzenia. Udowodniono stanowisko potrzeby rozwoju „partnerstwa społecznego” na Ukrainie, a nie działania kategorii „dialog społeczny”. Rozważane są moduły partnerstwa społecznego, które rozwinęły się na świecie. Należy zauważyć, że mechanizm partnerstwa społecznego powinien celowo regulować zmiany wysokości wynagrodzeń w grupach kwalifikacyjnych w powiązaniu ze zmianami płacy minimalnej. Decyzje w takich sprawach mogą być zawarte w porozumieniach generalnych, branżowych i terytorialnych. Wskazuje się, że regulacja stosunków społeczno-zawodowych za pomocą systemu wielopoziomowego partnerstwa społecznego obejmuje rozróżnienie funkcji każdego poziomu, zwiększenie odpowiedzialności pracodawcy w rozwiązywaniu problemów społecznych. Nacisk kładziony jest na rolę partnerstwa społecznego, ponieważ we współczesnych warunkach ukraińskich, gdy ani płaca minimalna, ani stawki jednolitej siatki taryfowej nie pełnią nawet funkcji reprodukcyjnej, istota ekonomiczna dodatkowych gwarancji dodatkowej gwarancji realizacji praw pracowników do sprawiedliwego wynagrodzenia, które muszą być regulowane przez strony partnerstwa społecznego, nabierają szczególnego znaczenia. Mają one na celu zapewnienie reprodukcyjnych, stymulujących i regulujących funkcji płacowych. Istotą funkcji motywacyjnej jest ustalenie zależności wynagrodzenia pracownika od jego wkładu pracy, od wyników działalności produkcyjno-gospodarczej. Stwierdzono, że Ukraina powinna zreformować prawo o dialogu społecznym, biorąc pod uwagę powyższe i wybrać wektor partnerstwa społecznego. A dodatkowe gwarancje realizacji praw pracowniczych do sprawiedliwego wynagrodzenia powinny być uregulowane właśnie z udziałem stron partnerstwa społecznego.

Słowa kluczowe: partnerstwo społeczne, dialog społeczny, gwarancje realizacji praw pracowniczych, wynagrodzenie za pracę, płaca minimalna, funkcje płacowe.

THE ROLE OF SOCIAL PARTNERSHIP IN THE REGULATED GUARANTEES OF THE IMPLEMENTATION OF THE RIGHTS OF WORKERS TO FAIR PAYMENT OF WORKERS

Maryna Pyzhova

Candidate of Law,

Associate Professor at the Department of General Law Disciplines

Yaroslav Mudryi National Law University (Kharkiv, Ukraine)

ORCID ID: 0000-0003-3652-5581

Pyzhova@gmail.com

Abstract. The article highlights the role of social partnership in regulating guarantees for the realization of workers' rights to fair pay. Additional guarantees for the realization of employees' rights to fair remuneration are analyzed. The position of the need to develop “social partnership” in Ukraine, rather than operating in the category of “social dialogue”, is proved. The modules of social partnership that have developed in the world are considered. It is noted that the mechanism of social partnership should purposefully regulate changes in the amount of payments by qualification groups in connection with changes in the minimum wage. Decisions on such issues may be enshrined in General, Sectoral and Territorial Agreements. It is indicated that the regulation of social and labor relations through a system of multilevel social partnership includes the delimitation of functions of each level, increasing the responsibility of the employer in addressing social issues. Considerable attention is paid to the role of social partnership, because in modern Ukrainian conditions, when neither the minimum wage nor the rates of the single tariff grid perform even a reproductive function, the economic essence of additional guarantees additional guarantees of workers' rights to fair pay partnerships are of particular importance. They are designed to provide reproductive, stimulating and regulating functions of wages. The essence of the stimulating function is to establish the dependence of the employee's salary on his labor contribution, on the results of production and economic activities. It is concluded that Ukraine should reform the law on social dialogue taking into account the above and choose the vector of social partnership. And additional guarantees for the realization of workers' rights to fair pay should be regulated with the involvement of the parties to the social partnership.

Key words: social partnership, social dialogue, guarantees of realization of workers' rights, wages, minimum wage, wage functions.

РОЛЬ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РЕГУЛЮВАННІ ГАРАНТІЙ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ НА СПРАВЕДЛИВУ ОПЛАТУ ПРАЦІ

Марина Пижова

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри загальноправових дисциплін

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (Харків, Україна)

ORCID ID: 0000-0003-3652-5581

Pyzhova@gmail.com

Анотація. У статті висвітлені питання ролі соціального партнерства в регулюванні гарантій реалізації прав працівників на справедливую оплату праці. Аналізуються додаткові гарантії реалізації прав працівників на справедливую оплату праці. Доводиться позиція необхідності розвитку «соціального партнерства» в Україні, а не оперування категорією «соціальний діалог». Розглядаються модулі соціального партнерства, які склалися у світі. Зазначається, що механізм соціального партнерства має цілеспрямовано регулювати зміни розмірів виплат за кваліфікаційними групами у зв'язку зі змінами мінімальної заробітної плати. Рішення з таких питань можуть бути закріплені в генеральній, галузевій та територіальній угодах. Вказується, що регулювання соціально-трудових відносин за допомогою системи багаторівневого соціального партнерства передбачає також розмежування функцій кожного рівня, підвищення відповідальності роботодавця у вирішенні соціальних питань. Акцентується значна увага на ролі соціального партнерства, оскільки в сучасних українських умовах, коли ні мінімальна заробітна плата, ні ставки єдиної тарифної сітки не виконують навіть відтворювальної функції, додаткові гарантії реалізації прав працівників на справедливую оплату праці, які мають регулюватися сторонами соціального партнерства, набувають особливого значення. Вони покликані забезпечувати відтворювальну, стимулюючу і регулюючу функції заробітної плати. Суть стимулюючої функції полягає у встановленні залежності заробітної плати працівника від його трудового внеску, від результатів виробничо-господарської діяльності. Зроблено висновок, що Україна має реформувати закон щодо соціального діалогу з урахуванням зазначеного вище, обрати вектор соціального партнерства. І додаткові гарантії реалізації прав працівників на справедливую оплату праці мають бути врегульовані із залученням сторін соціального партнерства.

Ключові слова: соціальне партнерство, соціальний діалог, гарантії реалізації прав працівників, оплата праці, мінімальна заробітна плата, функції заробітної плати.

Вступ. Під час проведення аналізу і дослідження ролі держави в царині оплати праці ми маємо розуміти, що з переходом економіки України до ринкових реформ і появою недержавних форм власності держава передала багато функцій щодо оплати праці працівників на самостійне регулювання самим підприємствам установам, організаціям.

У такому контексті варто вести мову про механізм утворення додаткових гарантій реалізації прав працівників на справедливую оплату праці. Так само, як і мінімальні гарантії, зокрема мінімальна заробітна плата, повинні забезпечуватися працівнику, як це прийнято в економічно розвинених країнах, через систему соціального партнерства за допомогою реалізації законодавства (Кодекс законів про працю України, інші законодавчі акти), галузевих угод та колективних договорів.

Основна частина. Ми маємо відразу відзначити, що не випадково оперуємо категорією «соціальне партнерство», а не «соціальний діалог», яка прийнята для національної системи трудового законодавства. З огляду на історичний аспект, офіційне визначення соціального партнерства припинило існування в нашій країні після втрати чинності Законом України «Про організації роботодавців» від 24 травня 2001 р. № 2436–III, де у ст. 1 зазначалося, що соціальне партнерство – це система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у процесі реалізації їхніх соціально-економічних прав та інтересів. А сторони соціального партнерства – професійні спілки та їх об'єднання, інші організації найманих працівників, утворені ними відповідно до чинного законодавства; роботодавці, їх організації та об'єднання; держава в особі виконавчих органів влади й органів місцевого самоврядування (About employers' organizations, 2001).

Однак уже в Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 р. № 5026–VI термін «партнерство» не вживається взагалі, оперують лише поняттям «соціальний діалог». Визначається, що Закон спрямований на підвищення ролі організацій роботодавців, їх об'єднань у формуванні та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулюванні трудових, соціальних, економічних відносин, участі в соціальному діалозі (About employers' organizations, their associations, rights and guarantees of their activity, 2012).

У ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. № 2862–VI (About social dialogue in Ukraine, 2010) сказано, що соціальний діалог – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей і ухвалення узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців і органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

На наш погляд, логічно і доцільно говорити і розвивати саме «соціальне партнерство», а не оперувати категорією «соціальний діалог», оскільки під першим розуміється система взаємозв'язків між представниками

найманих працівників (переважно профспілками), з одного боку, роботодавцями та їх об'єднаннями – із другого, і державою й органами місцевого самоврядування – із третього, яка покликана для реалізації соціально-трудових прав та гарантій у відносинах між сторонами соціального партнерства. І тут очевидним є «практична діяльнісна» складова частина, а не лише «узгоджувальна демагогія».

До того ж ми можемо стверджувати, що у світі за механізмом правового регулювання договірного процесу склалося три основні моделі соціального партнерства (Ukraine in 2007: internal and external situation and prospects for development, 2008).

Перша модель характеризується високим рівнем централізації договірного процесу. Вона найбільш характерна для країн Північної Європи: Бельгії, Данії, Нідерландів, Норвегії, Фінляндії, Швеції. У цих країнах утілено принцип трипартизму, згідно з яким усі рішення щодо соціально-трудових відносин ухвалюються за активної ролі владних структур та за участю всіх соціальних партнерів. Діяльність сторін соціально-трудових відносин детально регламентована законодавством, чітко визначені повноваження та розроблені процедури врегулювання трудових спорів. Організаційний рівень соціально-трудових відносин у цих країнах можна оцінити як дуже високий. Угоди, що укладаються між соціальними партнерами, стають основою для всіх галузей і підприємств. Частка працівників, об'єднаних у профспілки, у скандинавських країнах досягає 90%. Завдяки взаємодії та соціальному діалогу на загальнонаціональному рівні майже завжди досягаються компроміс та злагода, що стало основою побудови держав загальної добробуту.

Друга модель найбільш характерна для країн Центральної Європи (Австрія, Італія, Німеччина, Франція, Швейцарія) та Великобританії, Ірландії. У цих країнах зазвичай на національному рівні не створюються постійно діючі органи соціального партнерства. Уряди країн регулярно проводять консультації з національними об'єднаннями профспілок і роботодавців. Спільні рішення на макроекономічному рівні майже не ухвалюються, але іноді укладаються загальнонаціональні угоди з найважливіших питань соціально-трудових відносин. Основний рівень соціального партнерства в цій моделі – мезоекономічний, тобто основні угоди ухвалюються на рівні регіонів та галузей. Частка працівників, об'єднаних у профспілки, у цих країнах коливається в межах від 30 до 60%.

Третя модель характеризується тим, що переговорний процес відбувається на мікроекономічному рівні. Вона характерна для Франції, Іспанії, Португалії, Греції, а також США і Японії. У цих країнах роль профспілкового руху незначна, уважається, що в постіндустріальному суспільстві відмирає захисна функція профспілок. У практику соціально-трудових відносин широко втілюється система індивідуальних трудових контрактів, у разі порушення яких працівник сам може обстоювати свої права через суд. Частка працівників, об'єднаних у профспілки, досягає 30% (Ukraine in 2007: internal and external situation and prospects for development, 2008).

Саме тому ми вважаємо, що механізм соціального партнерства має цілеспрямовано регулювати зміни розмірів виплат за кваліфікаційними групами у зв'язку зі змінами мінімальної заробітної плати. Рішення з таких питань можуть бути закріплені в генеральній, галузевій і територіальній угодах. Водночас необхідну розроблення системи соціального партнерства за такими напрямками:

- удосконалення законодавчої бази, що забезпечує розвиток колективно-договірної системи;
- сприяння залученню більш широкого кола роботодавців у переговорний процес щодо укладення угод усіх рівнів та колективних договорів;
- збільшення кількості укладених регіональних, територіальних, галузевих (міжгалузевих) і професійних тарифних угод і колективних договорів на підприємствах (організаціях), а також забезпечення їх реалізації;
- поліпшення інформаційного й організаційно-методологічного забезпечення функціонування системи соціального партнерства.

Отже, будемо говорити, що регулювання соціально-трудових відносин за допомогою системи багаторівневого соціального партнерства передбачає розмежування функцій кожного рівня, підвищення відповідальності роботодавця у вирішенні соціальних питань.

Ми акцентуємо значну увагу на ролі соціального партнерства, оскільки в сучасних українських умовах, коли ні мінімальна заробітна плата, ні ставки єдиної тарифної сітки не виконують навіть відтворювальної функції, додаткові гарантії реалізації прав працівників на справедливую оплату праці, які мають регулюватися сторонами соціального партнерства, набувають особливого значення. Вони покликані забезпечувати відтворювальну, стимулюючу і регулюючу функції заробітної плати. Суть стимулюючої функції полягає у встановленні залежності заробітної плати працівника від його трудового внеску, від результатів виробничо-господарської діяльності.

Під час дослідження класифікації гарантій реалізації прав працівників на справедливую оплату праці ми вже звертали увагу на те, що, на наш погляд, оптимальним є поділ на основні та додаткові гарантії. У цій статті ми звертаємо увагу саме на додаткові гарантії.

У Кодексі законів про працю (далі – КЗпП) України висвітлені в аспекті передбачення оплати праці працівникам за нестандартних умов чи в нестандартних ситуаціях такі гарантії:

- оплата праці в разі виконання робіт різної кваліфікації – ст. 104 КЗпП;
- оплата праці в разі суміщення професій (посад) і виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника – ст. 105 КЗпП;
- оплата роботи в надурочний час – ст. 106 КЗпП;
- оплата роботи у святкові та неробочі дні – ст. 107 КЗпП;

- оплата роботи в нічний часи – ст. 108 КЗпП;
- оплата праці за незакінченим відрядним нарядом – ст. 109 КЗпП;
- особливості оплати праці в разі невиконання норм виробітку – ст. 111 КЗпП;
- особливості оплати праці в разі виготовлення продукції, яка виявилася браком, – ст. 112 КЗпП;
- особливості оплати праці за час простою, а також у разі освоєння нового виробництва / продукції – ст. 113 КЗпП;
- особливості оплати праці в разі переведення на іншу постійну нижче оплачувану роботу і переміщення – ст. 114 КЗпП.

Водночас вони не вичерпно врегульовані у КЗпП, а з відсилкою, що особливості встановлюються генеральною, галузевою / регіональною угодами та колективним договором.

Також до додаткових гарантій ми відносимо ухвалення локальних нормативних актів із питань оплати праці, які конкретизують з урахуванням особливостей діяльності підприємства, установи, організації. Так, ч. 2 ст. 97 КЗпП визначає, що форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими / регіональними угодами. Якщо колективний договір на підприємстві, в установі, організації не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації, профспілковим представником, що представляє інтереси більшості працівників, а в разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (Code of Labor Laws of Ukraine, 1971).

Також серед додаткових гарантій ми виділяємо закріплення положення про те, що розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації, максимальним розміром не обмежується (ч. 2 ст. 94 КЗпП). І ось тут маємо обов'язково зауважити, що в ч. 2 статті Закону України «Про оплату праці», яка нібито має дублювати аналогічне положення КЗпП, уже не вказано, що максимальним розміром заробітна плата не обмежується. А просто зазначено, що розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Виходить, що законодавець просто забув дописати чи все ж таки це зроблено навмисно? У будь-якому разі ця недоречність має бути усунута законодавцем.

Отже, ми робимо висновок, що розміри доплат і умови їх виплати встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно і фіксуються в колективних договорах, положеннях про оплату праці. Водночас розміри доплат не можуть бути нижчими за встановлені законодавством. Отже, надання більшості додаткових гарантій з оплати праці на підприємствах регулюються в колективних договорах, що входять у систему соціального партнерства. Головне в механізмі утворення додаткових гарантій з оплати праці – договірний процес, що відображає об'єктивну необхідність узгодження інтересів головних суб'єктів трудових відносин із цього питання.

Важливо зауважити, що вперше і найбільш повно принципи соціального партнерства розроблені в діяльності Міжнародної організації праці (далі – МОП).

Це організація із принципом тристороннього представництва. Вона об'єднує делегатів держав, роботодавців і працівників. Даний принцип дістав назву трипартизму. На практиці трипартизм означає, що держава, підприємці, профспілки є різними частинами, незалежними одна від одної, кожна з яких виконує специфічні функції і несе свою відповідальність. Термін «трипартизм» охоплює всі питання системи соціального партнерства: двосторонні колективні договори; тристоронні консультації і переговори між урядом, роботодавцями і працівниками; трудові конфлікти та їх урегулювання; участь трудящих в ухваленні рішень на підприємствах тощо.

До важливих конвенцій МОП у сфері соціального партнерства належать такі:

1. Конвенція № 154 (1981 р.) «Про сприяння колективним переговорам»; поширюється на всі галузі економічної діяльності, містить визначення терміна «колективні переговори».

2. Рекомендація № 91 (1951 р.) «Про колективні договори». Вона пропонує процедуру ведення колективних переговорів для розроблення, укладення, перегляду та поновлення колективних договорів. Розвиває ідею про форми відносин суб'єктів соціального партнерства і поширюється на всі галузі економічної діяльності.

3. Конвенція № 144 «Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних правових норм» (1976 р.). У ст. 3 цього документа говориться, що «роботодавці та працівники представлені на рівній основі в будь-яких органах, за допомогою яких здійснюється консультація».

Висновки. Отже, ми обстоюємо позицію, що Україна має реформувати закон щодо соціального діалогу з урахуванням вищезазначеного, обрати вектор соціального партнерства. І додаткові гарантії реалізації прав працівників на справедливу оплату праці мають бути врегульовані з залученням сторін соціального партнерства.

Список використаних джерел:

1. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22 червня 2012 р. № 5026–VI.
2. Про організації роботодавців : Закон України від 24 травня 2001 р. № 2436–III.
3. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862–VI.

4. Кодекс законів про працю України : Закон від 10 грудня 1971 р. № 322–VIII.
5. Україна у 2007 р. : внутрішнє і зовнішнє становище та перспективи розвитку : експертна доповідь. Київ : НДС, 2008. 106 с.

References:

1. Zakon Ukrainy “Pro orhanizatsii robotodavtsiv, yikh obiednannia, prava i harantii yikh diialnosti» [About employers’ organizations, their associations, rights and guarantees of their activity] vid 22 chervnia 2012 roku № 5026–VI. [in Ukrainian].
2. Zakon Ukrainy “Pro orhanizatsii robotodavtsiv” [About employers’ organizations] vid 24 travnia 2001 roku № 2436–III. [in Ukrainian].
3. Zakon Ukrainy “Pro sotsialnyi dialoh v Ukraini” [About social dialogue in Ukraine] vid 23 hrudnia 2010 roku № 2862–VI. [in Ukrainian].
4. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Code of Labor Laws of Ukraine] vid 10 hrudnia 1971 № 322–VIII. [in Ukrainian].
5. Ukraina v 2007 rotsi: vnutrishnie i zovnishnie stanovyshche ta perspektyvy rozvytku [Ukraine in 2007: internal and external situation and prospects for development] : ekspertna dopovid. K. : NDS, 2008. 106 p. [in Ukrainian].

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.5.3.35>

WYMIAR SPRAWIEDLIWOŚCI I NADUŻYWANIE PRAW PROCESOWYCH W SĄDOWNICTWIE ADMINISTRACYJNYM: DOŚWIADCZENIA ZAGRANICZNE I UKRAIŃSKIE

Volodymyr Polishchuk

*student Katedry Prawa Administracyjnego i Gospodarczego
Zaporoskiego Uniwersytetu Narodowego (Zaporoże, Ukraina)*

ORCID 0000-0002-2325-0382

Polishchuk@gmail.com

Adnotacja. W artykule zbadano specyfikę realizacji w przepisach krajowych Ukrainy i innych krajów prawa dostępu do wymiaru sprawiedliwości i zakazu nadużywania praw procesowych przez uczestników rozprawy sądowej podczas rozpatrywania sporów publicznych. Określono współczesne podejścia teoretyczno-prawne do wyjaśnienia pojęcia nadużywania praw procesowych przez uczestników rozprawy sądowej i podstawowych elementów mechanizmu jego zapobiegania. Z różnym stopniem szczegółowości zapisanych w ustawodawstwie krajowym elementów mechanizmu zapobiegania nadużyciom praw procesowych przez uczestników rozpatrzenia sporu publicznego przez sądy, zdefiniowane są następujące grupy krajów: w których ustawodawstwo nie przewiduje norm, które określałyby obowiązek stron w dobrej wierze korzystać z ich praw, nie nadużywać ich, nie ma zabezpieczenia odpowiedzialności za takie działania; kraje, których ustawodawstwo nie używa terminu nadużycie praw procesowych, zawiera jednak postanowienia ogólne przestrzeganie zasady dozwolonego stosowania praw procesowych, przewiduje środki przymusu procesowego, sankcje za jego nieprzestrzeganie; państwa, które nie ustanawiają zakazu nadużywania praw procesowych, jednak których ustawodawstwo przewiduje kary za nieuczciwe korzystanie z praw procesowych; kraje, które zadeklarowały odpowiednie zasady, ustanowiły obowiązki i sankcje za nadużywanie praw procesowych i inne. Określono perspektywy poprawy Kodeksu Postępowania Administracyjnego Ukrainy poprzez uzupełnienie kryteriów nadużywania praw procesowych jako gwarancji minimalizacji uznania sądów administracyjnych przy rozpatrywaniu sporów publicznych.

Słowa kluczowe: wymiar sprawiedliwości, nadużywanie praw procesowych, rzetelne stosowanie, spór publiczny, sąd administracyjny, postępowanie sądowe.

JUSTICE AND ABUSE OF PROCEDURAL RIGHTS IN ADMINISTRATIVE PROCEEDINGS: FOREIGN AND UKRAINIAN EXPERIENCE

Volodymyr Polishchuk

*Applicant at the Department of Administrative and Commercial Law
Zaporizhzhia National University (Zaporizhzhia, Ukraine)*

ORCID 0000-0002-2325-0382

Polishchuk@gmail.com

Abstract. The article examines the peculiarities of the implementation in the provisions of national legislation of Ukraine and other countries of the right of access to justice and the prohibition of abuse of procedural rights by participants in court proceedings in public disputes. Modern theoretical and legal approaches to clarifying the concept