



**Ігор Дашутін,**

голова Сумського районного суду

Сумської області

УДК 349.2

## **Поняття та ознаки забезпечення законності у трудових відносинах**

Забезпечення законності у всіх сферах суспільного устрою є однією з найважливіших функцій нашої держави. Значимість нормативно-правового регулювання трудових правовідносин, їх пріоритетність у суспільному житті держави привертає особливу увагу до забезпечення в них законності.

Так, забезпечення законності є визначальним правовим принципом, зокрема і трудового права, яким власне регулюються трудові відносини. Часткова невідповідність нормативно-правового регулювання трудових відносин соціальній дійсності, малоефективність існуючих нормативних регуляторів даної правової сфери, понижують рівень забезпечення законності у трудових правовідносинах.

Дослідження поняття законності у трудових відносинах та його ознак є необхідним для виявлення та усунення багатьох законодавчих та правозастосовних недоліків та прогалин.

Теоретичних досліджень предмету забезпечення законності у трудових відносинах на сьогодні зроблено дуже мало. А в існуючих дослідженнях важко віднайти наукову дефініцію даного поняття, яка б в повній мірі розкривала його зміст та

визначальні ознаки. Недостатньо висвітлено у теорії права і суть поняття забезпечення законності у трудових відносинах, що створює складнощі практичного використання даного поняття. У зв'язку з вищенаведеним актуалізується необхідність проведення даного дослідження, метою якого є визначення поняття забезпечення законності у трудових відносинах та їх ознак через системно-структурний аналіз. Проведене дослідження забезпечить єдність праворозуміння означеного поняття та створить правові підвалини для подальшого усунення недоліків у сфері правового регулювання трудових відносин, забезпечення їх ефективної реалізації.

Багато з вчених досліджували категорію забезпечення законності у трудових відносинах. Серед відомих фахівців у галузі теорії права, які розглядали це питання можна назвати таких: Н. Б. Болотіна, Є. О. Голікова, В. Я. Буряк, Г. С. Гончарова, В. С. Венедіктов, В. В. Жернаков, С. І. Запара, В. В. Лазор, Т. Г. Маркіна, М. І. Іншин, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, М. П. Стадник, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева та інші.

Визначення поняття забезпечення законності у трудових відносинах потребує з'ясування основних правових категорій, що його наповнюють. Зокрема дане поняття можна розглядати в контексті таких правових явищ як забезпечення нормативно-правового регулювання, трудових прав працівників та дії правових актів в трудовій сфері, які наповнюють поняття забезпечення законності у трудових відносинах. Так, аналіз даних складових елементів дозволить сформулювати визначення досліджуваного поняття та встановити його ознаки.

Забезпечення законності у трудових відносинах можна визначити як комплекс правових дій спрямованих на гарантування, ефективну реалізацію, охорону та захист особливою порядку правового регулювання трудових відносин, що виражається у відповідності даних відносин системі нормативно-правового регулювання та забезпечується неухильним дотриманням правових норм їх суб'єктами.

До ознак забезпечення законності у трудових відносинах можна віднести:

1. Здійснення забезпечення законності у трудових відносинах як самими суб'єктами трудових правовідносин, так і уповноваженими державними органами;

2. Забезпечення законності у трудових відносинах спрямоване на приведення трудових правовідносин у фактичну відповідність з трудовим законодавством;

3. Забезпечення законності у трудових відносинах передбачає наявність відповідних правових, організаційних та інших фактичних засобів;

4. Поняття забезпечення законності у трудових відносинах включає такі складові елементи як гарантування, реалізація, охорона, захист та відновлення, що утворює її правовий механізм;

5. Наслідком порушення законності у трудових відносинах є застосування заходів державного примусу;

6. Встановлення комплексної системи правових санкцій за порушення законності.

Забезпечення законності у трудових відносинах покладається як на суб'єктів трудових правовідносин – безпосередніх учасників таких відносин, так і на спеціально уповноважені державні органи. Так, першочергово законність, як основоположний правовий принцип, повинна забезпечуватись на загальнодержавному рівні законотворцем, шляхом створення ефективної нормативно-правової бази та визначення нормативно-правового механізму реалізації встановлених норм, їх охорони та захисту. Так, розроблення проекту Трудового кодексу зумовлена, зокрема, необхідністю забезпечити законність в сфері трудових відносин. Визначення на законодавчому рівні ефективних правових норм регулювання трудових відносин є основою їх реалізації, охорони та захисту, а відтак забезпечення в них законності. Поряд із законотворчим органом держави, забезпечення законності у трудових правовідносинах покладається і на спеціальні органи виконавчої влади. Так, нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю здійснюють спеціально уповноважені на те органи та інспекції, які не залежать у своїй діяльності від власника або уповноваженого ним органу, серед яких центральне місце посідає Державна інспекція з питань праці (Держпраці). Ще одним важливим державним органом у сфері забезпечення законності в трудових відносинах є Комітет по нагляду за охороною праці, підпорядкований Міністерству праці і соціальної політики України. Діяльність місцевих державних адміністрацій та рад народних депутатів також спрямована на забезпечення законності в трудових відносинах у межах реалізації державної політики в галузі охорони праці, формування програми заходів з питань безпеки, гігієни праці і виробничого середовища, що мають міжгалузеве значення за участю профспі-

лок, здійснення контролю за дотриманням нормативних актів про охорону праці, встановлення квоти для прийому на роботу молоді, інвалідів на підконтрольній їм території. Виконуючи покладені на них функції дані органи забезпечують законність у трудових відносинах.

Слід відзначити, що визначення суб'єктів трудових правовідносин суттєво розширилось у проекті Трудового кодексу. Так, стаття 18 проекту Трудового кодексу визначає, що сторонами у трудових правовідносинах є роботодавець та працівник, а суб'єктами, які можуть брати участь у трудових відносинах, є: професійні спілки, їх організації та об'єднання профспілок, а на локальному рівні (підприємство, установа, організація, фізична особа роботодавець) у разі відсутності первинної профспілкової організації вільно обрані працівниками представники (представник); роботодавець (уповноважені представники (представник) роботодавця), організації роботодавців та їх об'єднання; інші суб'єкти, визначені цим Кодексом [1]. Таким чином, законодавець визначивши працівника стороною трудового договору, не включив його до суб'єктів, які можуть брати участь у трудових відносинах. Поняття інші суб'єкти, які можуть брати участь у трудових відносинах законодавцем не визначено у проекті Трудового кодексу, проте вважаємо, що в дану категорію можна буде віднести державні органи нагляду і контролю в сфері трудових правовідносин.

Спрямованість забезпечення законності у трудових відносинах на приведення трудових правовідносин у фактичну відповідність з трудовим законодавством передбачає активну участь суб'єктів трудових відносин у забезпеченні реалізації встановлених правових норм. Так, метою забезпечення законності у трудових відносинах є створення взаємоузгодженості нормативно-правової бази та правозастосовчої практики. Тобто режим законності у трудовому праві перед-

бачає здійснення діяльності суб'єктів трудових правовідносин відповідно до вимог та вказівок закону. Забезпечити такий стан правопорядку можна за умови ефективного нормативно-правового регулювання.

Наявність відповідних правових, організаційних та інших фактичних засобів є ще одною важливою ознакою забезпечення законності у трудових відносинах. Визначення системи засобів, за допомогою яких у суспільному житті впроваджується, охороняється і у випадку порушення відновлюється законність, позитивні об'єктивні умови, що сприяють підвищенню рівня розвитку суспільства, добробуту народу, а також спеціальні юридичні засоби і способи, через які забезпечується режим законності у країні в правовій науці визначають як гарантії забезпечення законності [2, с. 210]. Так, за допомогою створення системи ефективних правових засобів та заходів у правовій, демократичній державі можна гарантувати забезпечення режиму законності.

Вважаємо, що до правових засобів забезпечення законності у трудових правовідносинах потрібно відносити чітке врегулювання правовими нормами даних правовідносин, а також законодавче визначення системи ефективних санкцій за порушення правових норм в даній сфері, яка охороняє та захищає дані відносини від правопорушень. З поміж інших організаційних засобів забезпечення законності у трудових відносинах можна виокремити забезпечення державного нагляду та контролю за дотриманням законності у трудових відносинах через діяльність спеціально уповноважених на це органів, забезпечення правової проінформованості суб'єктів трудових відносин, підвищення рівня їх правосвідомості, забезпечення можливості комунікації між профспілками різних рівнів тощо.

Важливою ознакою поняття забезпечення законності у трудових відносинах є визначення його струк-

тури, яка включає гарантування, реалізацію, охорону, захист та відновлення. Так, визначені категорії взаємопов'язані між собою та у своїй сукупності утворюють правовий механізм забезпечення законності у трудових відносинах. Проте поняття механізму забезпечення законності у трудових відносинах потребує особливої уваги, що зумовлює доцільність його окремого дослідження.

Наслідком порушення законності у трудових відносинах є застосування заходів державного примусу. Специфіка примусу як метода соціального управління проявляється у тому, що з його допомогою обмежується або ліквідується свобода функціонування і розвитку об'єкта управління згідно з цілями управлінської системи [3, с. 150]. Так, державний примус може здійснюватися виключно апаратом публічної влади держави. погоджуємося з думкою М. І. Селіна, щодо вираження через примус волі більшості членів суспільства правової, демократичної держави, оскільки він заснований на праві, що виключає свавілля з боку держави [4, с. 14]. В. М. Лебедев розкриває зміст зовнішнього впливу держави на примушуваного через обмеження матеріального, морального та організаційного характеру [5, с. 46–47]. Так, через державний примус відбувається вплив на поведінку людей, зокрема учасників трудових відносин, обмежуючи їх правове становище у трудовому праві.

В правовій теорії структуру державного примусу визначають через такі елементи: суб'єкт примусу (державний орган, його посадові особи); здійснення самого примусу, тобто процес впливу владної волі; об'єкт примусового впливу, тобто особа, яка зазнає впливу [6, с. 16]. Таку ж структуру державного примусу можна перенести в сферу трудових відносин. Відповідно суб'єктом трудового правового примусу виступають державні органи в сфері нагляду та контролю трудових відносин, об'єктом – учасники трудових відносин, які за-

знають такого владного впливу та сам процес впливу на порушника. Слід звернути увагу, що трудовий примус не визначається в чинному законодавстві. Проте, на доктринальному рівні І. М. Ваганова на підставі аналізу характеру трудових правовідносин та особливостей правового примусу в його загальному прояві виділяє такі визначальні риси правового примусу у трудовому праві України: вольовий та інтелектуальний характер, який проявляється в усвідомленні працівником зовнішнього примусу та його узгодження зі своїм власним та усвідомленні особаю наслідків застосування заходів примусового характеру, розумінні їх суспільної корисності та мети; здійснення його у сфері суспільних відносин, які врегульовані правом трудового права; застосування правового примусу здійснюється на підставах, у межах та порядку, встановлених нормами права у сфері трудових правовідносин; правове становище завжди індивідуалізоване, тобто будь-який вплив тягне як для працівника, так і для роботодавця обмеження правового становища; потенційно примус виникає з моменту початку конфлікту між інтересами особи і держави, що проявляється у невиконанні або неналежному виконанні покладених на неї (особу) обов'язків; метою застосування примусових заходів є попередження і запобігання протиправних дій у трудових правовідносинах, подолання їх шкідливих наслідків, охорона суспільних відносин, що виникають у сфері трудового права, формується зміцнення дисципліни праці; примус у трудовому праві у вузькому розумінні проявляється через заходи юридичної відповідальності, заходи захисту та запобіжні заходи. На підставі наведених ознак автор визначає правовий примус у трудовому праві (у широкому розумінні) як заснований на нормі трудового права правовий вплив на суб'єктів трудових правовідносин, що обмежує їх правове становище шляхом позбавлення окремих прав чи

покладанням на них додаткових обов'язків з метою охорони правопорядку у сфері трудових правовідносин [7]. Правовий примус як наслідок порушення законності у трудових відносинах визначається нормами закону та реалізовується через прямий вплив на порушника шляхом обмеження його правового становища. Метою застосування такого правового впливу є забезпечення охорони та захисту законності у трудових відносинах.

Поряд із застосуванням трудового примусу за порушення законності у трудових відносинах, серед ознак забезпечення законності можна виділити встановлення комплексної системи правових санкцій, спрямованих на забезпечення законності. Так, санкції за своєю правовою природою є негативними наслідками за вчинені правопорушення, а відтак без них законність не може забезпечуватися у повній мірі.

Виділяючи санкції серед інших заходів примусу, Т. М. Лежнева визначає такі їх специфічні риси: мають на меті покарання правопорушника, його виховання, загальну і приватну превенцію, а в окремих випадках – відновлення порушених прав; підставою їх застосування є правопорушення; їм притаманний характер обтяження, що виявляється в покладенні на порушника додаткових обов'язків, позбавленні прав, іншому враженні правового становища; є виразом публічного осуду діянь, що стали підставою їх застосування; їх правова дія спрямована передусім на правопорушника; їх застосування може тягнути за собою виникнення стану покараності; в трудовому праві санкції здебільшого мають універсальний характер (відсутня чітка кореляція «підстава застосування – санкція») [8]. З наведеного випливає, що санкціями у трудовому праві є примусові заходи правового характеру визначені чинним законодавством, які застосовуються до порушника норм трудового права як наслідок його протиправної поведінки шляхом

позбавлення його певних майнових чи особистих благ.

Санкції дисциплінарної відповідальності визначаються виключно Кодексом законів про працю та застосовуються до працівників, тоді як санкції матеріальної відповідальності встановлені нормами адміністративного та кримінального права і стосуються обох сторін трудових правовідносин.

Стаття 265 Кодексу законів про працю, визначаючи відповідальність за порушення законодавства про працю, встановлює розміри штрафних санкцій для роботодавців за передбачені в ній правопорушення [9]. Проектом Трудового Кодексу України передбачено відповідальність сторін трудових відносин в окремій книзі 8 даного кодексу. Так, дана книга складається з двох глав, якими розмежовується відповідальність працівників та роботодавців. В главі 1 книги 8 даного кодексу визначається відповідальність працівників, зокрема вона поділяється на дисциплінарну та матеріальну. Також, законодавець визначає поняття трудової дисципліни та дисциплінарного проступку для ефективності правового регулювання даних правовідносин, формулює підстави та умови притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, визначає перелік дисциплінарних стягнень, які застосовуються до працівників за вчинення ними дисциплінарних проступків, зокрема такими є зауваження, догана і звільнення. Визначив законодавець у проекті Трудового кодексу і порядок застосування таких стягнень та органи, які їх застосовують. Поряд із дисциплінарними санкціями для працівників, проект Трудового кодексу передбачає матеріальні, визначаючи підстави та порядок їх застосування, розміри. Проект Трудового кодексу передбачає також, з-поміж іншого, укладення письмового договору про повну матеріальну відповідальність. Також, особливим видом санкцій у проекті Трудового кодексу визначено колективну матеріальну

відповідальність. В главі 2 книги 8 проекту Трудового кодексу України визначено підстави та умови відповідальності роботодавців. Зокрема, кодекс визначає, що роботодавець, посадові особи роботодавця – юридичної особи, винні у порушенні норм трудового законодавства, невиконанні умов колективних договорів і колективних угод, притягується до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної чи кримінальної відповідальності згідно із законом. Даним проектом визначено підстави для застосування до роботодавця штрафних санкцій та їх розміри, а також матеріальну відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну майну працівника, невиконання обов'язків щодо надання працівникові матеріальних благ і послуг та в інших випадках, встановлених цим Кодексом, законом або трудовим договором. Окрема стаття проекту визначає відповідальність роботодавця за заподіяння моральної шкоди, відповідно до цивільного законодавства. Вважаємо, що така визначеність правових санкцій у трудовому праві беззаперечно сприятиме забезпеченню законності у трудових відносинах.

Також, санкції за порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці визначені у статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення. Зокрема дана стаття передбачає адміністративні санкції за наступні правопорушення: порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі, терміну надання посадовими особами підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та фізичними особами - підприємцями працівникам, у тому числі колишнім, на їхню вимогу документів стосовно їх трудової діяльності на даному підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи - підприємця, необхідних для призначення пенсії (про стаж, заробітну плату тощо), визначеного Законом України «Про звернення громадян», або надання зазна-

чених документів, що містять недостовірні дані, порушення терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення, а також інші порушення вимог законодавства про працю, фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства, порушення встановленого порядку повідомлення (надання інформації) центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, про нещасний випадок на виробництві, порушення встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію». Стаття 41.1 даного кодексу визначає штрафні санкції за ухилення осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представників трудових колективів від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення встановленого законодавством строку початку переговорів або незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у визначеній сторонами переговорів строк. А Статті 41-2 та 41-3 визначають штрафні санкції за порушення чи невиконання колективного договору, угоди та ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод [10]. Визначені санкції за порушення трудового права і Кримінальним кодек-

сом України, зокрема, стаття 172 Кримінального кодексу визначає санкції за грубе порушення законодавства про працю, а в статті 173 Кримінального кодексу визначено заходи правового примусу за грубе порушення угоди про працю. Також, до кримінально караних діянь, за які кримінальним кодексом визначено санкції віднесено примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку та невивплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат (статті 174-175 Кримінального кодексу України) [11]. Слід відзначити, що вищенаведені правові норми покликані забезпечувати законність у трудових відносинах, шляхом визначення матеріальної відповідальності за її порушення.

Таким чином, встановлені ознаки даного правового поняття визначають забезпечення законності у трудових відносинах як діяльність суб'єктів трудового права, до яких проектом Трудового кодексу віднесено і державні органи, спрямовану на приведення трудових правовідносин у фактичну відповідність з трудовим законодавством через правові, організаційні та інші фактичні засоби, які охороняються нормами державного примусу. Недостатнє правове регулювання даних правовідносин створює перешкоди для ефективного забезпечення у них законності, що відповідно послаблює загальний режим законності в правовій державі.

#### Список використаних джерел

1. *Проект Трудового кодексу України / Текст законопроекту до другого читання від 24.07.20127 р.* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)
2. *Колодій А. М.* Загальна теорія держави і права: навч. посіб. / А. М. Колодій, В. В. Копейчиков, С. Л. Лисенков та ін. ; за ред. В. В. Копейчиков. – К. : Юрінком Інтер 2000. – 414 с.
3. *Сальников В. П.* Административное право (общая часть) : учебник / В. П. Сальников. – СПб. : Изд-во Михайлова В. А., 2000. – 256 с.
4. *Селин М. И.* Теоретические проблемы правового регулирования мер пресечения в российском праве : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / М. И. Селин. – СПб., 2002. – 136 с.
5. *Лебедев В. М.* Воспитательная функция советского трудового права / В. М. Лебедев. – М. : Юрид. лит., 1981. – 168 с.
6. *Лейст О. Э.* Проблемы принуждения по советскому праву / О. Э. Лейст // Вестник Моск. ун-та. – Серия 12 «Право» – 1976. – № 4. – 240 с.
7. *Ваганова І. М.* Поняття примусу у трудовому праві України / І. М. Ваганова // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2009. – № 3. – С. 232-238.
8. *Лежнева Т. М.* Санкції в трудовому праві України: Автореф. дис. ... канд.юрид.наук: 12.00.05. / Т. М. Лежнева – Київ, 2012. – 20 с.
9. *Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>.
10. *Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07 груд. 1984 р.* [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/main>.
11. *Кримінальний кодекс України від 5 квітня 2001 р.* – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/main>.

**Дашутін І. В. Поняття та ознаки забезпечення законності у трудових відносинах**

У статті визначено поняття забезпечення законності у трудових відносинах. Розкрито ознаки забезпечення законності у трудових відносинах.

**Ключові слова:** забезпечення, законність, трудові відносини, праця, працівник.

**Дашутин И. В. Понятие и признаки обеспечения законности в трудовых отношениях**

В статье определено понятие обеспечения законности в трудовых отношениях. Раскрыто признаки обеспечения законности в трудовых отношениях.

**Ключевые слова:** обеспечение, законность, трудовые отношения, труд, работник.

**Dashutin I. Concepts and signs of ensuring legality in labor relations**

In the article defined the concept of ensuring legality in labor relations. The signs of ensuring legality in labor relations are revealed.

**Key words:** security, legality, labor relations, labor, employee.