

КУЧЕР О. В.

Голова

(Державна регуляторна служба України)

ORCID : <https://orcid.org/0000-0003-3742-2154>

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2021.6.55>

ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ ІНСТИТУТУ НАГЛЯДУ І КОНТРОЛЮ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ ЯК СКЛАДОВОЇ ПРЕДМЕТА ТРУДОВОГО ПРАВА В УКРАЇНІ

Метою статті є надати характеристику інституту нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю як складової предмета трудового права в Україні. У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених, розкрито сутнісний зміст понять «трудове право» та «предмет трудового права». Доведено, що нагляд і контроль є важливою складовою предмета трудового права України. З'ясовано, що трудові правовідносини представляють собою двосторонні, вольові відносини, які виникають на основі укладання трудового договору між працівником та роботодавцем щодо виконання першим визначеної трудової функції за винагороду, розмір якої обумовлюється спеціальністю, кваліфікацією та/або посадою. При цьому варто відзначити, що трудові правовідносини не можуть функціонувати самостійно, особливо враховуючи специфіку та динамічність сфери праці. А відтак необхідно є наявність відносин, які походять від трудових та спрямовані на обслуговування останніх. Зроблено висновок, що інститут нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, безумовно, слід вважати важливою складовою предмета трудового права в Україні. Зазначене пояснюється тим, що відповідні суспільні відносини: по-перше, передують виникненню трудових правовідносин (наприклад, в процесі перевірки відомостей про працівника, або ж з метою підтвердження трудової правосуб'єктності роботодавця, тощо); по-друге, виникають безпосередньо в процесі здійснення трудової діяльності з метою перевірки відповідності діяльності працівника і роботодавця нормам чинного законодавства; по-третє, супроводжують процес припинення трудових правовідносин. Окрім того, підтвердженням вказаного вище факту є те, що діяльність окремих суб'єктів, які вступають у правовідносини щодо контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства (наприклад: працівники, роботодавці, профспілки, тощо) регулюється виключно нормами трудової галузі права. А відтак цілком справедливим буде говорити про те, що інститут нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю є складовою предмета трудового права в Україні.

Ключові слова: *нагляд, контроль, інститут, трудове право, трудове законодавство, предмет.*

Kucher O. V. To characterize the institution of supervision and control over compliance with labor legislation as a component of the subject of labor law in Ukraine

The purpose of the article is to provide a description of the institution of supervision and control over compliance with labor legislation as a component of the subject of labor law in Ukraine. The article, based on the analysis of scientific views of scientists, reveals the essential meaning of the concepts "labor law" and "subject of labor law". It has been proven that supervision and control is an important component of the subject



of labor law of Ukraine. It was found that the employment relationship is a bilateral, volitional relationship that arises on the basis of the conclusion of an employment contract between the employee and the employer regarding the performance of the previously defined labor function for remuneration, the amount of which is determined by the specialty, qualification and/or position. At the same time, it is worth noting that labor relations cannot function independently, especially considering the specificity and dynamics of the labor sphere. And therefore it is necessary to have relations that originate from labor and are aimed at serving the latter. It was concluded that the institution of supervision and control over compliance with labor legislation should certainly be considered an important component of the subject of labor law in Ukraine. This is explained by the fact that the relevant social relations: firstly, precede the emergence of labor relations (for example, in the process of checking information about the employee, or for the purpose of confirming the legal personality of the employer, etc.); secondly, they arise directly in the process of carrying out labor activities in order to check the compliance of the activities of the employee and the employer with the norms of the current legislation; thirdly, accompany the process of termination of the employment relationship. In addition, the above-mentioned fact is confirmed by the fact that the activities of individual entities entering into legal relations regarding the control and supervision of compliance with labor legislation (for example: employees, employers, trade unions, etc.) are regulated exclusively by the norms of the labor field of law. Therefore, it would be quite fair to say that the institution of supervision and control over compliance with labor legislation is a component of the subject of labor law in Ukraine.

Key words: supervision, control, institution, labor law, labor legislation, subject.

Постановка проблеми. Незважаючи на полігалузовість нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, безспірним є той акт, що вказаний інститут займає чільне та особливе місце в системі елементів, які в своїй сукупності складають предмет трудового права України. Трудове право України є однією з провідних галузей у національній системі права, оскільки воно визначає правила поведінки у найважливіших людських відносинах – відносинах, що виникають у процесі праці, та забезпечує реалізацію громадянами їх здатності до праці. Саме трудове право є підґрунтям регулювання трудових відносин працівників із роботодавцями незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності й організаційно-правової форми господарювання останніх. Трудове право, як самостійна галузь права, відіграє особливу роль у суспільстві та покликане, з одного боку, здійснювати повною мірою функцію захисту соціально-економічних прав працівників, а з другого – забезпечувати ефективний розвиток виробництва [1, с.3].

Стан дослідження. Окремі проблемні питання, пов'язані із наглядом і контролем за дотриманням законодавства про працю, у своїх наукових працях розглядали: Н.Б. Болотіна, В.Я. Бурак, С.А. Гальонкін, З.Я. Козак, П.Д. Пилипенко, О.В. Петрожець, С.М. Прилипко, А.М. Соцький, Д.В. Сичов, В.В. Юровська, О.М. Ярошенко та багато інших. Втім, незважаючи на чималу кількість наукових здобутків, вчені досить поверхневу увагу приділяли нагляду і контролю саме як предмету трудового права України.

Саме тому метою статті є надати характеристику інституту нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю як складової предмета трудового права в Україні.

Виклад основного матеріалу. Починаючи наукове дослідження варто відзначити, що трудове право – це самостійна галузь права, норми якої спрямовані на регулювання трудових та тісно пов'язаних із ними правовідносин. Важливими особливостями трудового права є: 1) наявність великої кількості джерел, які представлені, як міжнародними нормативно-правовими актами, так і рядом інших законодавчих та підзаконних актів, які в своїй сукупності складають загальне та спеціальне трудове законодавство; 2) в процесі регулювання суспіль-



них відносин застосовується набір спеціальних методів; 3) наявність особливого предмету, на які спрямована дія норм трудового права. Тож, ключовим специфічним елементом трудового права є його предмет, який також має низку складових.

У найбільш загальному розумінні, предмет – це певна конкретна річ, на яку спрямовано дію суб'єкта. З точки зору філософії, предмет – це поняття, що позначає певну цілісність, виділену зі світу об'єктів у процесі практичної та духовної діяльності, та у менш строгому значенні ототожнюється з поняттям об'єкта або речі [2, с.522]. Досить цікавою та обґрунтованою є позиція В.О. Невядовського, який дійшов до висновку, що етимологія слова «предмет», а також філософські та вчені трактування даного терміну показали, що ним характеризується зміст того, на що направлено якусь діяльність або увагу, зокрема, річ, процес, явище, механізм та інше. При цьому предмет невід'ємно пов'язано із категорією об'єкту, як частина та ціле. В цьому ракурсі об'єкт – це щось загальне, а предмет – частина об'єкту, що містить в собі особливу цінність та ознаки. Найбільш яскраво взаємозв'язок предмету із об'єктом можна зобразити на прикладі якоїсь наукової галузі. Так, остання буде вважатись об'єктом вивчення, в той час як предмет складатимуть окремі положення цієї галузі, що містять в собі найбільш важливі її закономірності та елементи змісту [3].

В правовій науці поняття предмету набуває свої, специфічні властивості, які в тому числі можуть змінюватись в залежності від галузі права. У Юридичній енциклопедії за редакцією Ю.С. Шемшученка «предмет» — це правовідносини, тобто суспільні відносини, що регулюються правом. Правовідносини стосуються матеріальних і нематеріальних благ, які є об'єктом права. Предмет права фактично збігається з поняттям предмета правового регулювання. Предмет права, підсумовує науковець, може бути загальним і родовим. Останній є критерієм для класифікації загальної системи права по галузях та інститутах відповідно до специфіки тих або інших груп суспільних відносин, урегульованих у правовому порядку. Поняття «предмет права» має важливе значення для встановлення обсягу і характеру регламентованих правом суспільних відносин, для вивчення права в цілому та в його галузевому розрізі [4, с. 60; 5]. Отже, з правової точки зору, предмет – це певні правовідносини, на які спрямована дія норм права з метою їх регулювання та упорядкування.

Тож, в залежності від того, про яку галузь права йдеться, предмет права набуває своїх особливостей. В контексті представленої проблематики йдеться саме про галузь трудового права. Зокрема, О.І. Процевський визначив предмет трудового права виходячи із загальної і конкретної ознак, тобто за характером праці і його властивостями (внутрішній зв'язок) та із наявності трудового договору (зовнішній зв'язок). У результаті ним було зроблено висновок, що предмет трудового права складають чотири групи відносин: а) що виникають у результаті реалізації здібностей до праці; б) що забезпечують охорону і розвиток трудової діяльності; в) що виникають у результаті неналежного виконання трудових обов'язків; г) процесуальні відносини у сфері праці [6]. Під предметом трудового права С.М. Прилипка та О.М. Ярошенко пропонують розуміють суспільні у сфері відносини, які регулюються правом і при цьому потребують нормативно-правового регулювання. Трудове право України регулює відносини у сфері праці, що складаються при функціонуванні ринку праці у зв'язку з безпосередньою діяльністю людей у процесі праці та виконання роботи [7]. Слід мати на увазі, що норми трудового права регулюють не технологічний процес праці, а лише соціальні умови його застосування, тобто суспільні форми праці. Трудове право регулює такі суспільні відносини, що спеціально виникають із приводу застосування здатності до праці, коли сам суспільний процес праці є предметом зобов'язань і тому піддається правовій регламентації. Інакше кажучи, об'єктом правового регулювання праці служить не опредметнена, а жива праця, її організація та умови [1].

Таким чином, переважна більшість науковців сходяться на думці про те, що предметом трудового права є трудові правовідносини, які виникають між працівником та роботодавцем з приводу укладання трудового договору, та реалізуються в процесі здійснення трудової діяльності. Втім, більшість авторів підкреслює, до предмета трудового права в тому числі входять відносини, які безпосередньо пов'язані із трудовими відносинами та спрямо-



вані на «обслуговування» останніх. Тож, що взагалі, представляють собою трудові правовідносини як предмет трудового права. Трудові правовідносини, цілком слушно підкреслює П.Д. Пилипенко, є лише одним із різновидів усієї маси правових відносин, що складаються у суспільстві, де панує право. Тому в основу визначення поняття трудових правовідносин доцільно покласти найбільш визнані як в теорії права, так і в науці трудового права основоположні критерії [7]:

- по-перше, визначаючи поняття трудових правовідносин, потрібно керуватися тим, що правовідносинами визнаються суспільні відносини, які врегульовані правовими нормами, а отже, – нормами трудового права. Правовідносини як таких, абстрактних, що не належать до якоїсь конкретної сфери суспільних зв'язків, тобто поза галузевою приналежністю, не існує. Отже, відповідні загальнотеоретичні критерії визначення правовідносин можуть себе конкретно виявити лише в межах якихось конкретних галузевих правовідносин;

- по-друге, характеризуючи правові відносини у сфері трудового права, необхідно брати до уваги узагальнююче поняття – трудові правовідносини, — яке охоплює весь комплекс самостійних суспільних відносин. Саме в його основі лежить трудовий договір як головний юридичний факт, що породжує взаємні права і обов'язки суб'єктів цих правовідносин [7]. На переконання О.В. Петрожеця, трудові правовідносини – це врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору (власне трудові), а також відносини з приводу встановлення умов праці на підприємствах, навчання й перекваліфікації за місцем праці та відносини, пов'язані з наглядом і контролем за додержанням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів та працевлаштуванням громадян [8, с. 129; 9].

Трудові правовідносини, пише В.В. Юровська, – це специфічний вид правових відносин, які виникають між особою та роботодавцем з приводу надання ним певного виду робіт, вони обов'язково мають добровільний характер і регулюються нормами трудового права. Характерними ознаками трудових правовідносин, на нашу думку, є: укладаються лише на добровільній основі; регулюються нормами трудового права України; сторонами відносин обов'язково є робітник та роботодавець; тривають у часі; виникають у результаті укладання трудового договору; сторони вказаних відносин наділені суб'єктивними правами і мають певні обов'язки; мають відплатний характер; кожен з учасників відносин несе відповідальність за порушення норм законодавства, що регулює трудові правовідносини [10, с. 70-71]. А.М. Соцький вказує, що загальною для трудових правовідносин є низка таких ознак, зокрема: наявність у суб'єктів правовідносин суб'єктивних прав та юридичних обов'язків; характерним є двосторонній зв'язок; забезпечення державного примусу для правовідносин як суспільних відносин, де забезпечено права й обов'язки сторін; правовідносини виступають як конкретний правовий зв'язок [11, с. 158]. В свою чергу Д.В. Сичов також виокремлює наступні ознаки трудових правовідносин: а) двосторонній вольовий зв'язок між працівником та роботодавцем; б) двосторонній вольовий зв'язок має правовий характер, бо визначається нормами трудового права; в) двосторонній вольовий добровільний зв'язок виникає внаслідок укладання трудового договору; г) трудові правовідносини виступають як форма, наслідок чи умова існування фактичних трудових відносин; ґ) внаслідок укладання трудового договору в сторін трудових правовідносин виникають взаємні права та обов'язки, відповідно до яких працівник зобов'язується виконувати певну трудову функцію, підпорядковуючись внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець повинен оплачувати роботу працівника та створювати необхідні для високоякісної трудової діяльності останнього умови [12, с. 7-8].

В.В. Жернаков у своїх працях дійшов до висновку, що трудовому правовідношенню притаманні загальні ознаки правовідношення: сторони правовідношення завжди мають суб'єктивні права і несуть юридичні обов'язки; правовідношення завжди являє собою двосторонній зв'язок; правовідношення є суспільним відношенням, де права та обов'язки сторін забезпечені можливостями державного примусу; правовідношення виступає як конкретний правовий зв'язок [6]. Крім загальних ознак, продовжує вчена, специфічними ознаками трудового правовід-



ношення є те, що: воно виникає тільки з початком роботи за трудовим договором; трудове правовідношення є індивідуальним; його суб'єктами є працівник і роботодавець; - юридичним змістом його є сукупність прав та обов'язків суб'єктів; робота за трудовим правовідношенням виконується працівником особисто, і він не вправі передоручити її нікому іншому; робота виконується за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою; працівник підпорядковується внутрішньому трудовому розпорядку; працівник виконує міру праці; оплата праці провадиться на підставах, визначених законодавством, локальним регулюванням і договором сторін [6]. Наведені ознаки, узагальнює В.В. Жернаков, дозволяють виокремити трудове правовідношення з-поміж інших «внутрішніх» відносин галузі трудового права (з організації праці, із забезпечення соціально-побутових умов на виробництві), так і схожих на них «зовнішніх» відносин із застосування праці, що регулюються іншими галузями права (наприклад, цивільно-правових договорів підряду (побутового, будівельного, на проведення проектних та пошукових робіт), на виконання науково-дослідних або дослідно-конструкторських та технологічних робіт, про надання послуг тощо) [6].

Тож, виходячи із зазначеного вище, трудові правовідносини представляють собою двосторонні, вольові відносини, які виникають на основі укладання трудового договору між працівником та роботодавцем щодо виконання першим визначеної трудової функції за винагороду, розмір якої обумовлюється спеціальністю, кваліфікацією та/або посадою. При цьому варто відзначити, що трудові правовідносини не можуть функціонувати самостійно, особливо враховуючи специфіку та динамічність сфери праці. А відтак необхідною є наявність відносин, які походять від трудових та спрямовані на обслуговування останніх.

Що ж стосується відносин, які пов'язані із трудовими та відносяться до предмету трудового права, то останні, на думку С.М. Прилипко та О.М. Ярошенка, поділяються на відносини, що: а) передують; б) супроводжують та в) впливають із трудових. До відносин, що передують трудовим, належать відносини щодо зайнятості та працевлаштування. До відносин, що супроводжують трудові, забезпечуючи їх функціонування, належать відносини (а) з організації та управління працею, (б) щодо матеріальної відповідальності працівників і роботодавців, (в) соціального партнерства, (г) щодо встановлення умов праці. Відносини з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації можуть як передувати, так і супроводжувати трудові. Відносини по (а) розгляду трудових спорів та (б) нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю можуть як передувати, супроводжувати, так і впливати з трудових [1].

Висновок. Таким чином, виходячи із зазначеного вище, інститут нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, безумовно, слід вважати важливою складовою предмета трудового права в Україні. Зазначене пояснюється тим, що відповідні суспільні відносини: по-перше, передують виникненню трудових правовідносин (наприклад, в процесі перевірки відомостей про працівника, або ж з метою підтвердження трудової правосуб'єктності роботодавця, тощо); по-друге, виникають безпосередньо в процесі здійснення трудової діяльності з метою перевірки відповідності діяльності працівника і роботодавця нормам чинного законодавства; по-третє, супроводжують процес припинення трудових правовідносин.

Окрім того, підтвердженням вказаного вище факту є те, що діяльність окремих суб'єктів, які вступають у правовідносини щодо контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства (наприклад: працівники, роботодавці, профспілки, тощо) регулюється виключно нормами трудової галузі права. А відтак цілком справедливим буде говорити про те, що інститут нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю є складовою предмета трудового права в Україні.

Список використаних джерел:

1. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право : посіб. для підготовки до держ. іспиту. Х.: Право, 2016. 212 с.
2. Філософський словник / [За ред. В. І. Шинкарука]. [2-ге вид., перероб. і доп.]. К. : Голов. ред. УРЕ, 1986. 800 с.



3. Невядовський В. О. Адміністративно-правові засади здійснення контролю за якістю вищої освіти в Україні: монографія: монографія. Харків : Факт, 2020. 367 с.
4. Шемшученко Ю. С. Юридична енциклопедія: Том 5. Київ: Укр. енцикл., 1998. 736 с.
5. Гальонкін С. А. Адміністративно-правове забезпечення апеляційного провадження в Україні [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Гальонкін Сергій Анатолійович ; Сум. держ. ун-т. Суми, 2018. 224 с.
6. Трудове право : підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. Х.: Право, 2012. 496 с. // URL: http://pidruchniki.com/1727101243314/pravo/predmet_trudovogo_prava
7. Пилипенко П. Д., Бурак В. Я., Козак З. Я. та ін. Трудове право України : акад. курс : підруч.; за ред. П. Д. Пилипенка. 5-ге вид., переробл. і допов. К. : Ін Юре, 2014. 552 с.
8. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підруч. Київ : Вікар, 2006. 435 с.
9. Петрожець О. В. Поняття трудових відносин // Деснянська РДА : офіц. сайт. URL: http://desn.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=1457:2012-06-05-09-10-49&catid=353:2012-03-22-14-34-14&Itemid=3504&lang=ua.
10. Юровська В.В. Поняття та ознаки трудових правовідносин. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 67-72
11. Соцький А.М. Ознаки та критерії для визначення трудових правовідносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 8. URL: http://www.lsej.org.ua/8_2021/37.pdf
12. Сичов Д.В. Індивідуальні трудові відносини: теоретично-правові аспекти : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Луганськ, 2009. 19 с

