

УДК 349.2

**М.В. ДАНИЛОВА**, Київський Апеляційний суд України

## РОЛЬ ОХОРОННИХ І ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИХ ВІДНОСИН У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

*Ключові слова:* роль, охоронні відносини, організаційно-управлінські відносини, трудове право

Із становленням ринкової економіки вплив трудових та пов'язаних з ними відносин, що виникають у сфері трудового права, на макро- і мікрорівень суспільного життя важко переоцінити. Правове регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин, що виникають у сфері трудового права з одного боку повинне бути зваженим через необхідність збереження балансу між полярними інтересами (роботодавця і працівника, держави і особи), а з іншого – цілеспрямовано діяти на вдосконалення механізмів впливу на суб'єктів правовідносин. Актуальність теми дослідження зумовлена теоретичними та практичними аспектами впливу розвитку, зміни і припинення охоронних та організаційно-управлінських відносин у сфері трудового права України.

Організаційно-управлінські та охоронні правовідносини функціонують в межах трудового права як пов'язані із суто трудовими правовідносинами. Ця позиція є досить стереотипною у науковому середовищі і потребує коригування у зв'язку зі стрімкою еволюцією суспільства, а разом із ним і законодавства. Принципово нового підходу потребує і виявлення ролі і значення цих відносин у процесі здійснення трудової діяльності як для працівників, так і для роботодавців.

Питанню ролі охоронних й організаційно-управлінських відносин у трудовому праві приділяли увагу такі вчені, як М.Г. Александров, Б.К. Бегічев, В.С. Венедиктов, Л.Я. Гінцбург, М.І. Іншин, М.П. Карпушин, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиць, А.Р. Мацюк, Ю.П. Ор-

ловський, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина та ін. Аналіз досліджень сфері охоронних й організаційно-управлінських відносин в трудовому праві свідчить про те, що проблематиці відносин, пов'язаних з трудовими, в останній час приділялася недостатня увага, крім цього, наразі дане питання аналізується в умовах реформування трудового законодавства.

Метою статті є проведення глибокого комплексного аналізу ролі охоронних й організаційно-управлінських відносин в трудовому праві. Задля досягнення поставленої мети необхідно виконати наступні завдання: розкрити роль охоронних та організаційно-управлінських відносин у трудовому праві; проаналізувати сутність охоронних та організаційно-управлінських відносин у трудовому праві; провести детальну характеристику охоронних та організаційно-управлінських відносин у трудовому праві.

У тлумачному словнику української мови слово «роль» розуміється у таких значеннях: 1) яка-небудь робота, якість заняття, певний вияв себе у чому-небудь; 2) вплив кого-, чого-небудь на щось, чия-небудь участь у чомусь [1, с.876]. Отже, роль охоронних і організаційно-управлінських відносин потрібно розглядати як їх вплив або вияв у поведінці відповідних суб'єктів. Роль визначає конкретне призначення і мету якогось предмету, явища чи процесу в дійсності.

Охоронні відносини виокремилися в похідні від трудових відносини у зв'язку з існуванням кореспондуючих обов'язків – додержання дисципліни праці і відповідальність за її порушення. Оскільки в межах трудового права особливими видами відповідальності є дисциплінарна і матеріальна, то охоронні відносини, як такі, що носять суспільний характер, можна включити в предмет трудового права. О.І. Процевський з цього приводу вказує, що своєрідність цих відносин полягає в тому, що обов'язки додержуватись дисципліни праці, дбайливо ставитись до матеріалів, спецодягу, не допускати браку у роботі та інше, становить зміст трудових відносин, але не-

дотримання їх породжує похідні (від трудових) відносини у зв'язку з притягненням до дисциплінарної або матеріальної відповідальності [2, с.18–20].

Охоронні правовідносини пов'язані із системою примусу в трудовому праві. Це обумовлює те, що ці відносини носять комплексний характер і застосовуються у вимірі реалізації юридичної відповідальності та водночас є інструментом захисту прав, свобод і законних інтересів сторін трудового договору (наприклад, поновлення незаконно звільненого працівника на роботі).

Крім цього, охоронні правовідносини, на нашу думку, мають значення для учасників правовідносин, суспільства і держави в цілому в таких вимірах: стадійному вимірі і вимірі постпротиправному. Розглянемо роль і значення охоронних відносин в кожному з цих вимірів детальніше.

Юридичний зміст охоронних правовідносин визначається стадійністю процесу реалізації відповідних охоронних норм в трудовому праві. Так до того, як на особу буде накладене дисциплінарне стягнення, її протиправну поведінку спочатку потрібно виявити і зафіксувати, як зазначено в нормах статей 148, 149 Кодексу законів про працю України [3].

При цьому вчені-правники, зокрема В.І. Щербина, виділяють дві стадії охоронних правовідносин: від об'єктивного факту дисциплінарного проступку до встановлення його роботодавцем – перша стадія; з моменту, коли роботодавець приймає рішення про застосування до працівника правових заходів і до моменту їх реалізації, – друга стадія [4, с.95].

На першій стадії роль охоронних правовідносин стимулююча – зазначені відносини гарантують встановлення наявності чи відсутності дисциплінарного проступку, його об'єктивних і суб'єктивних ознак. Але значення даних відносин полягає у встановленні об'єктивної істини – наявності складу дисциплінарного проступку.

На другій стадії розвитку охоронних правовідносин вони набувають значення засобу реалізації дисциплінарної відповідальності.

Реалізація настає з моменту оцінки негативних дій працівника, який вчинив дисциплінарний проступок, коли відбувається безпосередня реалізація норм трудового права, що направлені на те, щоб працівник зазнав несприятливих наслідків своєї неправомірної поведінки. На цій стадії головна роль охоронних відносин в тому, що відбувається подальша трансформація зв'язків між працівником і роботодавцем, яка спричиняє зміни їх юридичного стану. Ця стадія охоронних правовідносин несе за собою глобальне значення насамперед для працівника. Це пов'язано з тим, що відшкодування шкоди роботодавцеві працівником шляхом застосування до останнього певних правових обмежень матеріального, організаційного чи морального характеру створює можливості для реалізації в межах охоронних відносин компенсційної функції. На нашу думку, це призводить до розширення предмету трудового права загалом.

В.І. Щербина акцентує увагу на тому, що в охоронних правовідносинах знаходять свій вияв такі заходи правового примусу, як заходи захисту та запобіжні заходи. Проте для них у законодавстві передбачається спрощена система застосування, тому і щодо змісту охоронні правовідносини мають дещо спрощену форму. Зокрема, відсутня глибока деталізація дій уповноваженої і зобов'язаної осіб, встановлено мінімум гарантій для зобов'язаної сторони. Свідченням цього можуть бути норми статей 46 і 235 Кодексу законів про працю України [4, с.95].

Крім цього, враховуючи практичне значення реалізації охоронних норм трудового права, вважаємо за необхідне розглянути постпротиправний вимір значення охоронних правовідносин. Саме їх складові, особливо зміст, дозволяють бачити право в дії, розкривають потенційні можливості права з ефективного впорядкування і врегулювання суспільних відносин, забезпеченості недоторканності суспільних зв'язків, які охороняються правом.

В цьому контексті важливо вказати, що постпротиправний вимір охоронних правовідносин проявляється в поведінці особи піс-

ля накладення дисциплінарного стягнення, застосування процедури поновлення порушеного права, а також засобів захисту законних прав, свобод та інтересів особи.

О.М. Запорожець у своєму дисертаційному дослідженні вказує, що основною метою механізму правового регулювання охоронних відносин у трудовому праві є досягнення впорядкованості відносин у сфері охорони й захисту законних прав основних суб'єктів трудового права, а також відносин з притягнення винних осіб до юридичної відповідальності [5, с.175]. Разом з цим, на нашу думку, потрібно зауважувати, що оскільки особливості охоронних відносин у трудовому праві є те, що їх ядром є в більшій мірі недержавний примус (при цьому не заперечується участь держави у застосуванні санкцій), то їх роль та значення будуються на положенні, що в таких випадках відповідальність найчастіше не носить владного характеру. В таких ситуаціях праксеологічне значення охоронних правовідносин для сторін трудового договору показує суб'єктивний характер.

При постпротиправній поведінці враховується те, що особа буде уникати наступного дисциплінарного стягнення, що може потягнути за собою припинення трудових відносин. В такому аспекті охоронні правовідносини виконують превентивну функцію і створюють можливості для подальшого розвитку трудових відносин.

Ми погоджуємося з позицією тих науковців, які обґрунтовано вважають, що охоронні правовідносини (матеріального характеру) виникають і набувають свого значення у зв'язку з реалізацією не тільки заходів юридичної відповідальності, а й заходів захисту (заходів захисту суб'єктивних прав і забезпечення виконання юридичних обов'язків) [6, с.150]. Підставою виникнення охоронних правовідносин, на думку В. Лебедева, щоразу є відхилення від вимог внутрішнього трудового розпорядку, від встановленої договором належної поведінки суб'єктів, яке може мати як винний, так і невинний характер. Порушення, які вчинені за відсутності вини, мо-

жуть спричинити тільки застосування заходів захисту, в тому числі й запобіжних заходів, винні – звичайні правопорушення – передбачають вживання заходів не тільки захисту (запобіжних заходів), а й юридичної відповідальності, інакше – відповідний розвиток, трансформацію охоронних правовідносин [7, с.110].

Водночас при застосуванні твердження, що охоронні правовідносини виникають із порушенням суб'єктивного права однієї зі сторін слід враховувати низку обставин. В.І. Щербина наголошує в цьому ракурсі, що заходи захисту і запобіжні заходи застосовуються незалежно від наявності або відсутності повного складу правопорушення, окремих його елементів. Вони полягають тільки у примусовому виконанні або забезпеченні виконання свого раніше існуючого і порушеного обов'язку [8, с.12].

На сучасному етапі розвитку суспільних відносин назріває реформування всієї системи охоронних відносин взагалі, адже у серпні 2013 року до Верховної Ради України було внесено законопроект «Про прокуратуру в Україні» [9], яким скасовується функція прокуратури «загальний нагляд за додержанням законодавства». Ці зміни спричиняють виникнення дерегулювання в трудовому праві взагалі і водночас створюють підстави для свавілля роботодавців у сфері праці.

Роль охоронних правовідносин в трудовому праві взагалі і на даному етапі розвитку суспільства в Україні полягає в тому, що вони, з одного боку, забезпечують права працівника на безпечні й здорові умови праці, а з другого – зобов'язують його дбайливо ставитись до майна роботодавця і нести відповідальність за шкоду, заподіяну внаслідок порушення покладених на нього трудових обов'язків.

Таким чином, охоронні правовідносини виконують стимулюючу роль і мають значення своєрідної, умовно кажучи, «гарантії» для учасників трудових правовідносин. Для роботодавців сутність такої «гарантії» виявляється у застосуванні дисциплінарних стягнень з метою забезпечення продуктивності і ефектив-

ності робочого процесу, вжиття запобіжних заходів з метою усунути будь-яку загрозу порушення трудових прав. Для працівників охоронні правовідносини створюють можливості захисту від свавілля роботодавця.

Щодо ролі організаційно-управлінських відносин у сфері трудового права потрібно, перш за все, зазначити, що серед основних завдань трудового законодавства однією з перших в Кодексі законів про працю України названа організація праці та управління працею працівника. Ці організаційно-управлінські відносини супроводжують трудові відносини з моменту їх виникнення. Тому важливо визначити, яка правова основа і правовий механізм організації праці та управління працею найманого працівника, які нормативні акти їх супроводжують і забезпечують.

Мета організаційно-управлінських відносин – вироблення і прийняття актів (рішень) щодо вдосконалення організації праці, нормативному встановленні та застосуванні діючих умов праці [10, с.29]. У них реалізується правовий статус профспілок, роботодавців та трудових колективів як суб'єктів трудового права.

Якщо трудові правовідносини спрямовані на застосування праці працівників, то організаційно-управлінські відносини спрямовані на організацію та управління колективною працею. Це одна з принципових відмінностей, що дають підставу розглядати їх як відносно самостійні у системі правовідносин трудового права.

Якщо охоронні відносини спрямовані на впорядкування саме трудових відносин, то організаційно-управлінські, вважаємо, спрямовані на впорядкування не тільки трудових, а й інших відносин, що становлять предмет трудового права. Від них в тій чи іншій мірі залежить можливість їх встановлення, розвитку та припинення. Наприклад, такі правовідносини впливають на відносини по професійній підготовці і підвищенню кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві, з наглядом за охороною праці тощо.

Хоча організаційно-управлінські відносини дуже тісно пов'язані з трудовими і, по-

суті, не можуть існувати без них, це самостійні правовідносини. Перш за все, вони різняться за змістом, оскільки зміст організаційно-управлінських правовідносин – відносини щодо встановлення або застосування умов праці, управління виробництвом.

У ст.2 Проекту Трудового кодексу України до відносин, що ним регулювалися включені відносини щодо організації та управління працею. До основних засад правового регулювання ст.3 Проекту Трудового кодексу України віднесла забезпечення права працівників на участь в управлінні юридичною особою – роботодавцем у порядку і на умовах, визначених законодавством, колективним договором (колективною угодою), статутом юридичної особи до основних засад правового регулювання трудових відносин.

Зміст організаційно-управлінських відносин суттєво впливає на обсяг правомочностей і обов'язків сторін основного трудового правовідношення, бо визначає характер умов праці, організацію її оплати та інші питання, що зачіпають інтереси працівників даного підприємства, установи, організації. Конкретним носієм відповідних зобов'язань у більшості випадків виступає адміністрація, хоча і трудовий колектив може прийняти на себе певні обов'язки – зазвичай вони носять додатковий характер по відношенню до тих, що встановлені законом (наприклад, скорочення строку для виконання виробничих завдань тощо).

У дисертаційному дослідженні Н.В. Козачок-Труш зазначено, що запорукою максимальної ефективності та результативності трудової діяльності працівників є поєднання керівником підприємства функцій організатора виробництва і управляючого майном. Об'єктивною причиною науковець вказує те, що підвищення ефективності використання людських ресурсів досягається шляхом впровадження новітніх технологій, автоматизації виробництва, обладнання робочих місць, матеріального забезпечення працівників необхідними ресурсами та інноваціями, з одного боку, і вмілим управлінням та плануванням робочого процесу. Керівник є представником



роботодавця і здійснює трудову діяльність по управлінню майном і організації трудового процесу, відповідаючи за свої дії. Саме це виділяє його з кола інших працівників, які лише використовують засоби виробництва для здійснення трудової функції і отримання визначених роботодавцем результатів, у той час як керівник управляє ними. Головним завданням керівника є створення такої системи управління, яка б діяла ефективно, в інтересах власника, з дотриманням встановлених законодавством вимог [11, с.29]. Ця позиція викликає сумніви, адже керівник здійснює свою діяльність часто не безпосередньо, а через уповноважених осіб. Ці особи можуть створювати комплексне поняття «керівник» і бути залученими не тільки до процесу управління, а й поряд з іншими працівниками використовувати засоби виробництва для здійснення трудової функції. В такому випадку зникають детермінуючі ознаки, що визначають особу керівника і його значення для управління процесом праці.

У літературі обґрунтовано критикується визначення організаційно-управлінських правовідносин як складової частини колективно-трудова.

Заперечення зводяться в основному до двох моментів. По-перше, ці відносини колективні за зовнішньою ознакою, але організаційні за змістом. Змішувати ж форму зі змістом неприпустимо. По-друге, трудові правовідносини завжди мають своїм предметом індивідуальну трудову діяльність робітників. Колективний же суб'єкт учасником трудових правовідносин бути не може.

Ми солідарні з такою позицією. Поняття – основний елемент наукового пізнання – має відображати об'єктивні властивості явища, розкривати його сутність. Тут доречно підкреслити співвідношення таких філософських категорій, як зміст і форма, що відображають взаємозв'язок двох сторін реальності. Зміст – це впорядкована сукупність елементів і процесів, що утворюють предмет або явище. Форма – зовнішнє вираження відповідних явищ, предметів, процесів.

Відносини з організації та управління працею виникають у процесі праці, проте безпосередньо трудовими правовідносинами не являються. Вони похідні від трудових правовідносин, впливають з них і існують тільки завдяки їм. Якщо ж називати їх колективно-трудова правовідносинами, то ми, «відірвемо» форму від змісту. А оскільки форма і зміст – дві сторони одного явища і «розірвати» їх неможливо, мова повинна йти про різні поняття.

Водночас роль організаційно-управлінських відносин у сфері трудового права слід розглядати комплексно – між працівниками як трудовим колективом і уповноваженою (уповноваженими) особою (особами) роботодавця, уповноваженою особою і профспілкою, між профспілкою і працівниками.

Правовідносини між адміністрацією і працівниками виникають на підставі укладення між ними колективного договору, що передбачено Законом України «Про колективні договори і угоди» [12]. У цьому контексті, на нашу думку, з'ясовуються основні аспекти організації і управління працею: встановлюються умови праці, оплата праці, регулюються інші питання, що впливають на робочий клімат. Це гарантує реалізацію положень стосовно мінімальних гарантій створення безпечних умов праці на практиці.

Відносини між профспілкою і працівниками виникають у зв'язку з необхідністю представництва інтересів кожного працівника перед роботодавцем та іншими органами (наприклад, комісією з трудових спорів, судом). Вони нерозривно зв'язані з участю виборних профспілкових органів, трудових колективів у встановленні контролю за створенням безпечних і нешкідливих умов праці, застосуванні чинного законодавства про працю [13, с.225].

Відносини між представниками роботодавця або ж самим роботодавцем з одного боку і профспілкою – з іншого, створюють юридичні можливості для розробки і прийняття локальних нормативно-правових актів і рішень щодо вдосконалення організації, нормування оплати й охорони праці тощо. Ці відносини

пов'язані також із розробкою, укладенням і виконанням колективних договорів, а також інших соціально-партнерських угод.

Отже, організаційно-управлінські відносини, як похідні від трудових, забезпечують існування зв'язку між окремим працівником і уповноваженими особами (особою) підприємства, установи, організації. Їх роль – у забезпеченні здійснення усіма працівниками трудової функції із застосуванням стимулів, гарантій.

Таким чином, на основі вищевикладеного, здійснивши системний аналіз, можна стверджувати, що роль охоронних та організаційно-управлінських відносин у кожному з аспектів трудового права виявляється диференційовано.

Спільною рисою як охоронних, так і організаційних відносин є їх запобіжний і стимулюючий характер. Однак потрібно враховувати і те, що для охоронних відносин це більшою мірою запобіжний характер, в той час як для організаційно-управлінських – це стимулюючий характер.

Вважаємо, що несправедливо недооцінювати роль охоронних і організаційно-управлінських відносин у сфері трудового права. Враховуючи важливість саме охоронних правовідносин з огляду на забезпечення прав і законних інтересів працівника і роботодавця, пропонуємо вважати їх частиною предмету трудового права України.

У свою чергу, ми дотримуємось позиції збереження за організаційно-управлінськими відносинами характеру таких, що походять від трудових, однак з тим зауваженням, що їх природа не повинна зводитись лише до обслуговування колективно-трудова правовідносин. Їх функція набагато важливіша, а з розвитком суспільства вона набуде особливих якостей нового соціального регулятора. Це залежить від того, що зміст організаційно-управлінських відносин суттєво впливає на обсяг правомочностей і обов'язків сторін трудових правовідносин, бо визначає характер умов праці, організацію її оплати та інші питання, що зачіпають інтереси працівників в цілому.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Словник української мови : в 11 т. Т. 8 / за ред. І. К. Білодіда, А. А. Бурячок та ін. – К. : Наук. думка, 1977. – 927 с.
2. Процевский А. И. Предмет советского трудового права / А. И. Процевский. – М. : Юрид. лит., 1972. – 223 с.
3. Закон України «Кодекс законів про працю України» : від 10.12.1971 р., № 322–VIII // ВВР УРСР. – 1971. – Дод. до № 50.
4. Щербина В. І. Теоретичні проблеми охоронної функції трудового права в умовах ринкових відносин : монографія / В. І. Щербина. – Дніпропетровськ : Акад. митної служби України, 2004. – 211 с.
5. Запорожець О. М. Механізм регулювання охоронних відносин у трудовому праві: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.05 / Запорожець О. М. ; Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля, – Л., 2012 – 189 с.
6. Алексеев С. С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве / С. С. Алексеев. – М., 1966. – 188 с.
7. Лебедев В. М. Воспитательная функция советского трудового права / В. М. Лебедев. – М., 1981. – 168 с.
8. Щербина В. Підстави виникнення охоронних правовідносин у трудовому праві / В. Щербина // Підприємництво, господарство і право. – 2004. – № 5. – С. 8–14.
9. Проект закону України «Про прокуратуру» : від 12.12.2012 р., № 0886 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: rada.gov.ua.
10. Рофе А. И. Организация и нормирование труда / А. И. Рофе. – М. : МИК, 2001. – 224 с.
11. Козачок-Труш Н. В. Правове регулювання організаційно-управлінських відносин у сфері праці: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.05 / Козачок-Труш Ніна Василівна ; Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. – Луганськ, 2011. – 185 с.
12. Закон України «Про колективні договори і угоди» : від 01.07.1993 р., № 3356–XII // ВВР України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

13. Гусов К. Н. Трудовое право России : | ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. – 496 с.  
учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М. : |

*Данилова М. В. Роль охоронних і організаційно-управлінських відносин у трудовому праві / М. В. Данилова // Форум права. – 2013. – № 3. – С. 162–168 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP\\_index.htm\\_2013\\_3\\_29.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2013_3_29.pdf)*

Розкрито роль охоронних та організаційно-управлінських відносин у трудовому праві. Зазначено їх сутність та проводиться детальна характеристика.

\*\*\*

*Данилова М.В. Роль охранных и организационно-управленческих отношений в трудовом праве*

Раскрыта роль охранных и организационно-управленческих отношений в трудовом праве. Отмечена их сущность и проводится подробная характеристика.

\*\*\*

*Danilova M.V. The Role of Security and Organization-Management Relations in Labor Law*

The article deals with the role of security and organization-management relations in the labor law. Reported their essence and conducted detailed description.

Форум права Форум права