

УДК: 349.2:656

## **ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З ПРАЦІВНИКОМ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ НА ПІДСТАВІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ)**

**Єрофєєнко Л. В.,**

кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри економічної теорії та права  
Харківського національного автомобільно-  
дорожнього університету

**Анотація:** У статті проаналізовано умови укладання трудового договору (контракту) з працівниками залізничного транспорту. Запропоновано визначення особливостей змісту трудового договору. Досліджено додаткові процедури при прийомі на роботу працівників основної діяльності залізничного транспорту.

**Ключові слова:** трудовий договір, контракт, працівник залізничного транспорту, джерела підвищеної небезпеки.

**Аннотация:** В статье проанализированы условия заключения трудового договора (контракта) с работниками железнодорожного транспорта. Предложено определение особенностей содержания трудового договора. Исследованы дополнительные процедуры при приеме на работу работников основной деятельности железнодорожного транспорта.

**Ключевые слова:** трудовой договор, контракт, работник железнодорожного транспорта, источники повышенной опасности.

**Annotation:** The article analyses the conditions of concluding a labour agreement (contract) with the employees of the railway transport. Proposed a definition of the peculiarities of the content of the employment contract. Studied advanced procedures when hiring employees of the core activities of railway transport.

**Key words:** employment agreement, contract, railway employees, sources of increased danger.

Зміна економічної ситуації в Україні, розвиток недержавного сектора економіки, різноманітність форм власності та видів господарюючих суб'єктів вимагають удосконалення трудового законодавства, особливо стосовно умов укладання трудових договорів, зокрема у сфері залізничного транспорту.

Залізничний транспорт має велике значення для зв'язку між галузями народного господарства, між містом і селом, між окремими районами країни. Він сприяє суспільному територіальному поділу праці, є активним фактором формування економічної спеціалізації господарства окремих районів, неможливою без обміну продукцією. У зв'язку з цим особливого значення набуло завдання створення сучасної, адекватної реаліям ринкової економіки транспортної системи. Одним із пріоритетних напрямів при цьому став розвиток залізничного транспорту як одного з найбільш розгалужених на території держави.

В нинішніх умовах, коли залізничний транспорт України перебуває в стані таких ключових перетворень, які будуть визначати його майбутнє, украй необхідним комплектування цієї галузі господарства висококваліфікованими кадрами, здатними виконувати покладені на них функції.

В умовах ускладнення виробництва, визначених високим рівнем науково-технічного прогресу, комп'ютеризацією праці, роботодавець зацікавлений в освічених, добре підготовлених кадрах, тому що саме підготовлений фахівець корисний роботодавцю, тільки з такими кадрами роботодавець може розраховувати на успішну економічну діяльність. Не випадково законодавчі акти передбачають як одну з обов'язкових умов при укладенні трудового договору з працівниками, безпосередньо пов'язаними з рухом транспортних засобів, не тільки проходження професійного відбору, але й проходження професійної підготовки [1].

Варто зазначити, інститут трудового договору

завжди був у центрі уваги науки трудового права. Визначення поняття трудового договору як правової категорії міститься в працях М.Г. Александрова, М.І. Бару, В.Я. Бурака, В.С. Венедиктова, В.Я. Гоца, С.Л. Іванова, В.В. Жернакова, Р.З. Лівшиця, С.С. Лукаша, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, В.М. Рабинович-Захаріна, В.Н. Толкунової, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, Ф.В. Штительберга та ін.

Метою роботи є проведення аналізу умов трудового договору (контракту) з працівниками залізничного транспорту з урахуванням особливостей та специфіки діяльності залізниці.

Основним інститутом у системі трудового права є трудовий договір. На підставі трудового договору виникають трудові відносини працівника з працедавцем. Договір також є основною формою найму робочої сили.

При укладенні трудового договору враховується весь спектр фактів і обставин, що важливі для обох сторін трудових відносин, націлених на досягнення позитивних результатів у процесі трудової взаємодії, адже на практиці зазвичай не буває абстрактного працівника, який би працював в ідеальних, з погляду права, типових умовах праці. Працівники розрізняються за статтю та віком. Різними є умови праці, місцевість, у якій розташовані організації, що виступають у ролі роботодавців. У силу цього соціально-трудові відносини на цілком об'єктивній основі розрізняються за їх учасниками, за умовами праці та місцезнаходженням організації, за галузями господарства, що ґрунтуються на особливостях певного техпроцесу, і, нарешті, за трудовими функціями, які працівники виконують. Проте за всіх умов основним засобом регулювання трудових відносин є індивідуальний трудовий договір, який займає особливе місце в трудовому праві, адже на основі трудового договору виникають відносини між працівником і роботодавцем, що неминуче спричиняє включення цих суб'єктів до системи відносин, що регулюються трудовим правом.

«Інакше кажучи, немає трудового договору – не буде і трудового права» [2].

Задоволення певною особою встановлених умов (відповідність за віком; успішне проходження професійного відбору; належний рівень професійної підготовки й наявність документів, що його підтверджує; стан здоров'я, засвідчений медичним оглядом та ін.) створює ґрунт для можливості набуття нею правового статусу працівника основної діяльності залізничного транспорту. Указана можливість реалізується через укладення трудового договору з роботодавцем, яким виступає у цьому разі один зі структурних підрозділів залізничного транспорту.

Законодавство України не містить вичерпного переліку посад працівників залізничного транспорту, водночас всі нормативні акти містять однозначну норму: трудові відносини, соціальний захист і дисципліна працівників транспорту регулюються Кодексом законів про працю України. Як соціальні, так і виробничі умови праці встановлюються законодавством України та угодами між сторонами трудового договору [3, с. 101-105].

Згідно зі ст. 3 КЗпП України законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності й галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами. Трудовий договір є підставою виникнення цих відносин.

У науці трудового права трудовий договір розглядається як юридичний факт, що виступає основою виникнення, зміни й припинення трудових відносин; як елемент трудових правовідносин, що розкриває свій зміст у взаємних правах і обов'язках його сторін; як правовий інститут у системі права.

Найповніше правова сутність трудового договору виражена в легальному його визначенні. Так, згідно з ч. 1 ст. 21 КЗпП України, трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Це визначення включає три основних складових елементи: по-перше, сторони трудового договору; по-друге, специфіку обов'язків, які зобов'язується виконувати працівник; по-третє, зустрічні дії роботодавця по відношенню до працівника. Крім того, у визначенні сконцентрована система взаємозумовлених повноважень його учасників.

Як багатоаспектне правове явище трудовий договір має три специфічні особливості. По-перше, це угода про працю працівника на конкретному підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи. По-друге, трудовий договір як юридичний факт є основою підставою виникнення трудових правовідносин і передумовою для виникнення й

існування інших, але тісно пов'язаних із трудовими правовідносинами. По-третє, трудовий договір є базовим, основним інститутом трудового права, що включає систему правових норм про прийняття на роботу, про зміну умов трудового договору, а також про припинення (розірвання) трудового договору.

Основними рисами, що найсуттєвіше відображають юридичне й практичне значення інституту трудового договору, є перш за все такі, що відображають його сутність, зокрема:

1) трудовий договір є головною правовою формою залучення працівників до сфери праці, розподілу, закріплення та раціонального використання трудових ресурсів України;

2) трудовий договір для сторін є важливою передумовою виникнення трудових прав, обов'язків і гарантій, передбачених іншими інститутами трудового права (наприклад, інститутами робочого часу та часу відпочинку, оплати праці тощо);

3) трудовий договір є підставою включення працівника до складу трудового колективу та правовою формою залучення громадянина до суспільної кооперації праці;

4) трудовий договір виконує охоронну функцію, тобто він охороняє працівника від шкідливих умов праці, його честь і гідність у трудовій діяльності.

Однією з необхідних умов трудового договору, яка визначатиме його зміст, наука трудового права визнає трудову функцію. Трудова функція є рухомою, змінною, що зумовлюється покликанням, кваліфікацією, навичками, досвідом, спеціальною підготовкою та, головне, волею працівника [4].

Трудова функція працівника основної діяльності залізничного транспорту полягає в управлінні й технічному обслуговуванні засобів відповідного виду транспорту. Діяльність працівника має своєю метою перевезення людей і матеріальних цінностей за допомогою транспортних засобів. У зв'язку з цим робота працівників залізничного транспорту безпосередньо пов'язана з джерелом підвищеної небезпеки.

Специфіка трудової функції працівників основної діяльності залізничного транспорту має пряму безпосередню залежність від руху поїздів. Ця специфіка опосередковує в цілому трудову діяльність працівників – від моменту прийому на роботу до звільнення. Виконувати роботи, безпосередньо пов'язані з рухом поїздів і маневровою роботою, можуть тільки особи, що вступили з роботодавцем у трудові відносини. Цим працівникам притаманні деякі властивості:

по-перше, усі особи, які виконують роботи, безпосередньо пов'язані з рухом поїздів і маневровою роботою, виконують трудову функцію (роботу) на певній посаді відповідно до штатного розкладу, професії, спеціальності із зазначенням рівня кваліфікації (наприклад, провідник пасажирського вагона 1 розряду, прийомоздавальник вантажу й багажу 2 розряду);

по-друге, передбачається лише особисте виконання робіт, безпосередньо пов'язаних із рухом поїздів і маневровою роботою, оскільки умовою допуску до цих робіт є проходження попереднього та періодичного медичного огляду, а по відношенню до локомотивних бригад, крім того, застосовується

обов'язковий передрейсовий і післярейсовий медичний огляд [5];

по-третє, особа, яка виконує роботу, безпосередньо пов'язану з рухом поїздів і маневровою роботою, має дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, що встановлюють режим роботи.

Особливості трудового договору, що укладається з працівниками, які приймаються на роботи, пов'язані з рухом поїздів, зумовлені не лише специфічним змістом трудової функції та трудових обов'язків, безпосередньо пов'язаних з управлінням чи обслуговуванням джерела підвищеної небезпеки, а й більш високими вимогами, що ставляться законодавцем при щоденному допуску до роботи, а також в особливостях переведення й звільнення за деякими підставами. Можна говорити, що особливості трудового договору працівників транспорту виражаються в особливому змісті їх трудової правосуб'єктності.

Специфіка змісту трудового договору працівників залізничного транспорту полягає в тому, що у ньому основна трудова функція пов'язана з безпосереднім управлінням або обслуговуванням джерела підвищеної небезпеки, у необхідних випадках обумовлюється також характер роботи (наприклад, робота в дорозі, роз'їзний характер), місце роботи визначається із указівкою на структурний підрозділ (наприклад, локомотивне депо Харківського відділення Південної залізниці), уточнюється конкретне робоче місце (безпосередньо транспортний засіб, на якому здійснюється трудова функція, наприклад, локомотив певного виду, категорії поїзда і т.ін.). Конкретна трудова функція або найменування посади, спеціальності, професії з указівкою кваліфікації визначається у змісті трудового договору.

Крім того, у трудовому договорі чітко визначаються права й обов'язки працівника, які становлять серцевину трудово-правового статусу працівника.

Якщо говорити про обсяг прав працівників основної діяльності залізничного транспорту, то, за загальним правилом, вони не можуть бути погіршені порівняно з приписами загального трудового законодавства. Водночас не можна вважати погіршенням низку спеціальних вимог, які обмежують права цієї категорії працівників і зумовлені специфікою виконуваної ними трудової функції, пов'язаної з джерелами підвищеної небезпеки, перевезенням людей, матеріальних і товарних цінностей.

Основними обов'язками працівників залізничного транспорту є: задоволення потреб щодо перевезень пасажирів і вантажів при безумовному забезпеченні безпеки руху та збереження вантажів, що перевозяться, ефективне використання технічних засобів, дотримання вимог охорони праці та навколишнього природного середовища. Кожний працівник, пов'язаний із рухом поїздів, несе в межах своїх обов'язків особисту відповідальність за виконання Правил технічної експлуатації, вимог охорони праці й безпеки руху. Кожний працівник залізничного транспорту зобов'язаний подавати сигнал зупинки поїзду чи маневруючому составу, а

також вживати інших заходів для їх зупинки у випадках, які загрожують життю та здоров'ю людей або безпеці руху. При виявленні несправностей споруд, пристроїв чи пошкодження рухомого складу, які створюють загрозу безпеці руху, або забруднення навколишнього природного середовища працівник повинен негайно вжити заходів для огороження небезпечного місця й усунення несправності. Працівники залізничного транспорту повинні забезпечувати безпеку пасажирів, створювати їм необхідний комфорт, культурно обслуговувати їх на вокзалах, у поїздах, бути ввічливими й люб'язними в спілкуванні з усіма особами, які користуються послугами залізничного транспорту, та одночасно вимагати від них виконання чинних на залізничному транспорті правил. Працівники залізничного транспорту повинні утримувати в належному стані робоче місце та довірені їм технічні засоби.

Працівники, для яких установлені форма одягу та знаки розрізнення, повинні бути одягнені по формі відповідно до Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту України [6; 7].

Кожен працівник залізничного транспорту зобов'язаний дотримуватися вимог стандартів і метрологічних норм і правил, правил та інструкцій з охорони праці й пожежної безпеки, установлених для роботи, яка ним виконується.

Працівники зобов'язані виконувати свою трудову функцію особисто. Забороняється допускати на локомотиви, у кабіни управління моторвагонних поїздів, спеціального самохідного рухомого складу та інших рухомих одиниць, до сигналів, стрілок, апаратів, механізмів та інших пристроїв, які забезпечують безпеку руху поїздів, а також у приміщення, звідки здійснюється управління сигналами та цими пристроями, осіб, які не мають права доступу до них. Управляти локомотивами, моторвагонними поїздами, спеціальним самохідним рухомих складом й іншими рухомими одиницями, сигналами, апаратами, механізмами й іншими пристроями, пов'язаними із забезпеченням безпеки руху поїздів, а також переводити стрілки мають право тільки вповноважені на це працівники під час виконання ними службових обов'язків.

З метою покращення обслуговування пасажирів залізничним транспортом необхідно визначити перелік посад, працевлаштування на які дає право працівникові та роботодавцю самим визначити умови своєї взаємодії на підставі укладення трудового контракту.

На залізничний транспорт за контрактною формою трудового договору працевлаштовуються такі категорії працівників:

- керівники: начальник вокзалу, начальник об'єднаного бюро залізниці з розподілу місць у поїздах, начальник лінійного бюро з розподілу місць у поїздах, завідувач квиткової каси, начальник пасажирського поїзда, завідувач виробництва (вагону-ресторану, ресторану, кафе);
- фахівці: інструктор резерву провідників, ревізор, ревізор-інструктор із контролю пасажирських поїздів;
- технічні службовці: касир квитковий, контролер-ревізор пасажирських поїздів;
- робітники: провідник пасажирського вагона, буфетник [8].

Контракт стає вагомим регулятором правовідносин, що формуються на ринку праці. Слід зазначити, що в законодавстві та юридичній літературі чіткого визначення поняття «контракт» немає. Одні автори розглядають його як форму строкового трудового договору; інші – як його різновид. У ст. 21 КЗпП контракт визначається як «особлива форма трудового договору», однак і це визначення поняття контракту не відображає його суті, адже «контракт має досить істотні переваги перед трудовим договором, які стосуються не тільки обов'язкової письмової форми його укладення (п. 3 ст. 24 КЗпП України)» [9, с. 88-89].

Контракт дозволяє врахувати індивідуальні здібності та професійні навички працівника, специфіку виконуваної ним роботи. Контрактна система добору кадрів дає можливість домогтися максимальної зацікавленості працівника в підвищенні продуктивності праці, а роботодавцю – отримати право залучати до роботи професіоналів, попит на яких в умовах ринку праці неухильно зростає.

Характерною рисою контракту, яка відрізняє його від трудового договору, є те, що в ньому розширюється коло умов, які встановлюються сторонами самостійно. Однак, слід зазначити, що свобода волі сторін у контракті може виявлятися в установленні умов, які поліпшують, а не погіршують становище працівника.

Отже сторони, домовляючись про умови контракту, повинні мати на увазі, що згідно зі ст. 9 КЗпП України, умови договору, які погіршують становище працівника, порівняно з чинним законодавством, є недійсними.

Закон не обмежує строку, на який має бути укладено контракт. Кабінет Міністрів України в Положенні від 24.03.1999 р. № 455, «Про порядок укладення контракту з керівником підприємства, що є загальнодержавній власності, при прийнятті на роботу», передбачив можливість укладення контракту на строк від 1 до 5 років. Однак це положення можна сприймати як рекомендацію, оскільки постанова Кабінету Міністрів не може змінювати зміст Закону. Ідеться про ст. 21 КЗпП України, у якій зазначено, що в контракті строк його дії може встановлюватися угодою сторін. Особливість строковості контракту полягає в тому, що можливість настання правових наслідків із його закінченням зумовлена фактом виконання інших умов, які складають зміст контракту, а також урахуванням волі сторін, вираженої в їх угоді.

З цього можна зробити висновок, що факт закінчення строку дії контракту може бути підставою для припинення трудових відносин, якщо сторони порушили його умови або самі того бажали й домовилися про це в змісті контракту. Підтвердженням цього є ст. 24 Положення про порядок укладення контрактів при прийнятті на роботу працівників, у якому закріплено, що «за два місяці до закінчення строку чинності контракту за угодою сторін його може бути продовжено або укладено на новий строк» [10].

Окреслені проблеми дозволяють висунути пропозицію про введення в Трудовий кодекс України конкретних статей, які регулюватимуть питання застосування контрактів. Це дасть змогу посилити

гарантії трудових прав працівників, у тому числі й такої важливої галузі, як залізничний транспорт.

Слід зауважити, що процедура укладення контракту та визначення його умов належним чином не врегульована й у випадку з працівниками залізничного транспорту. Крім переліку посад, при працевлаштуванні на які з працівниками укладається контракт, жодних інших актів, присвячених цьому важливому питанню не прийнято.

На підставі вивчення нормативних джерел можна дійти до висновку про те, що працівники залізничного транспорту загального користування, які здійснюють обслуговування пасажирів, працевлаштовуються на підприємства пасажирського залізничного транспорту загального користування за контрактною формою трудового договору.

Зміна умов трудового договору працівників залізничного транспорту, їх переведення з однієї роботи на іншу, а також припинення трудового договору здійснюється в порядку, передбаченому КЗпП України. Тобто застосовується загальна норма, встановлена законодавством для всіх категорій працівників.

Варто наголосити на тому, що трудовий договір як підґрунтя виникнення й існування трудових відносин між працівником основної діяльності залізничного транспорту й роботодавцем в особі відповідного структурного підрозділу залізниці, має передусім чітко окреслювати весь спектр трудових прав і обов'язків працівника, оскільки від цього значною мірою залежить якість виконання цим працівником своєї трудової функції, що пов'язана з джерелом підвищеної небезпеки й відповідальністю за життя людей, схоронність багажів тощо.

Саме в індивідуальному трудовому договорі такі елементи трудової правоти працівника основної діяльності залізничного транспорту, як права й обов'язки, мають знаходити всебічне регламентацію.

Підсумовуючи вищезазначене, можна зробити такі висновки:

1. Чинне законодавство не вказує однозначно на ті категорії працівників залізничного транспорту, для набуття статусу яких встановлені особливості при прийомі на роботу. Видається цілком умотивованою позиція, згідно з якою додаткові процедури при прийомі на роботу повинні бути встановлені для працівників основної діяльності залізничного транспорту, тобто трудова функція яких визначеним чином пов'язана з рухом поїздів і маневровою роботою з урахуванням їх особливої значущості в єдиному виробничому процесі. Вичерпний перелік вказаних категорій працівників має бути закріплений законодавчо.

2. Трудовий договір як підстава виникнення трудових відносин, а відтак набуття особою статусу працівника має відображати всі особливості, пов'язані з її майбутньою професійною діяльністю, чітко окреслюючи коло прав, обов'язків, підстави й умови відповідальності та гарантії захисту. Зокрема до числа особливостей змісту трудового договору працівників основної діяльності залізничного транспорту доцільно віднести: зазначення характеру роботи, місця роботи (з указівкою на структурний підрозділ), конкретного робочого місця,

транспортного засобу, на якому здійснюється трудова функція; указівки на часові параметри роботи із зазначенням часу роботи й відпочинку та ін. (залежно від характеру роботи); вимоги стосовно щоденного допуску до роботи (медогляд і под.) й закінчення роботи; положення про види й конкретний розмір відшкодування витрат, які несуть працівники, постійна робота яких здійснюється в дорозі або має роз'їзний характер; інформація про проходження стажувань, підвищень кваліфікації, перекваліфікації та ін.

3. Подальшого законодавчого унормування потребують випадки, механізм, процедури застосування контракту як форми фіксації трудових відносин із певними категоріями працівників залізничного транспорту.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про професійне навчання кадрів на виробництві» від 26.03.2001 р. № 127/151 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 15. – Ст. 667.
2. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – [2-е вид., стер.]. – К. : Вікар, 2004. – 725 с.
3. Процевський О. І. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України / О.І. Процевський // Право України. – 1999. – № 6. – С. 101–105.

4. Лазор В. В. Теоретические и социальные аспекты сущности трудового договора и порядка разрешения споров при невыполнении его условий / В. В. Лазор. – Луганск : Изд-во Восточноукр. нац. ун-т им. В. Даля, 2002. – 248 с.

5. Постанова КМ України «Про обов'язковий профілактичний наркологічний огляд і порядок його проведення» від 06.11.1997 р. № 1238 // Офіційний вісник України. – 1997. – № 46. – С. 53–58.

6. Наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці «Про затвердження норм безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам залізничного транспорту України» від 21.01.2004 р. № 12 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 6. – Ст. 360.

7. Постанова КМ України «Про Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту» від 26.01.1993 р. № 55 [Електронний ресурс] // Законодавство України: офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=55-93-%EF>. – Заголовок з екрана.

8. Постанова КМ України «Про затвердження переліку категорій та посад працівників залізничного транспорту, які працевлаштовуються за контрактною формою трудового договору» від 15.07.1997 р. № 764 // Офіційний вісник України. – 1997. – № 29. – С. 59.

9. Алексєнко Л. Особливості застосування контракту в трудовому праві / Л. Алексєнко // Юридичний журнал. – 2007. – № 6. – С. 88–89.

10. Постанова Кабінету Міністрів України «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19.03.1994 р. № 170 // Збір. постанов Уряду України. – 1994. – № 7. – Ст. 24.

УДК: 349.22

### ЮРИДИЧНА ПРИРОДА Й РІЗНОВИДИ ЗАПОБІЖНИХ ЗАХОДІВ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

**Ваганова І. М.,**

кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри правового забезпечення  
господарської діяльності ННІПМК  
Харківського національного університету  
внутрішніх справ

**Анотація:** Розглянуто юридичну природу запобіжних заходів у трудовому праві. Сформульовано поняття запобіжних заходів. В залежності від обраного критерію, проведено класифікацію запобіжних заходів.

**Ключові слова:** правовий примус, запобіжний захід, різновиди запобіжних заходів.

**Аннотация:** Рассмотрено юридическую природу мер пресечения в трудовом праве. Сформулировано понятие мер пресечения. В зависимости от выбранного критерия, проведена классификация мер пресечения.

**Ключевые слова:** правовое принуждение, меры пресечения, разновидности мер пресечения.

**Annotation:** Legal nature of preventive measures is considered in labour right. The concept of measures of preventive is formulated. Depending on the chosen criterion, classification of measures of preventive is conducted.

**Key words:** legal compulsion, measure of preventive, variations of measure preventive.

Історія розвитку запобіжних заходів у законодавстві багатьох країн нараховує декілька століть. Причому чітке розмежування між різними галузевими запобіжними заходами довгий час не проводилось. Пов'язано це з тим, що самі галузі права не відразу сформувалися у тому вигляді, в якому вони сприймаються сьогодні. Внаслідок цього різні запобіжні заходи досить часто передбачалися одними й тими ж нормативними актами [1, с. 39, 40].

Це обумовлюється тим, що саме слово «запобігати» означає цілу низку дій, що мають самостійне значення: заздалегідь відвертати що-небудь, заздалегідь уникати чогось [2, с. 337]; не допускати чого-небудь неприємного, небажаного [3, с. 553]. Категорія «запобіжні заходи» у трудовому праві є новою та потребує різних аспектів її дослідження. Тому метою статті є дослідження юридичної природи запобіжних заходів та їх різновидів у трудовому праві.