Мальвіна Данилова,
суддя Вищого господарського суду України

УДК 349.2

Оптимізація охоронних та організаційно-управлінських відносин в трудовому праві

Актуальність нашого дослідження в умовах євроінтеграції, потреб гармонізації українського національного законодавства із первинним і вторинним правом Європейського Союзу формує вимогу структурування відповідного плану дій, за яким реформуватиметься і трудове законодавство. І однією із перших пріоритетних трудо-правових сфер для вдосконалення має бути сфера співвідношення охоронних та організаційно-управлінських відносин у сфері трудового права.

Питанням розробки прийнятних напрямів оптимізації, вдосконалення співвідношення охоронних та організаційно-управлінських відносин в трудовому праві приділялася увага на теоретичному рівні такими вченим-правознавцями, як М. Г. Александров, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, Г. С. Гончарова, І. М. Ваганова, М. І. Іншин, В. В. Жернаков, Р. І. Іванова, І. Я. Кисельов, В. В. Лазор, М. В. Лушнікова, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. М. Скобєлкін, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та інші. Майже всіма зазначеними науковцями, окрім представників радянської науки трудового права, констатується розуміння важливості термінового приведення вітчизняного трудового законодавства, зокрема і в частині співвідношення охоронних та організаційно-управлінських відносин, до європейських норм, що і визначає актуальність обраної тематики наукового пошуку та визначає її мету. Однак, в юридичній літературі майже не розроблена концепція напрямів оптимізації трудового законодавства, що сьогодні стало каменем спотикання для вжиття заходів із вдосконалення законодавства у сфері праці на довготривалу перспективу.

Метою статі є формулювання напрямів оптимізації охоронних та організаційно-управлінських відносин в трудовому праві.

Першим і найголовнішим напрямом оптимізації співвідношення охоронних та організаційно-управлінських відносин в трудовому праві має бути адаптація та гармонізація національних правових засад такого співвідношення до законодавства Європейського Союзу. Це, в першу чергу, пов'язано із ратифікацією Угоди про асоціацію [1], що ознаменувало перехід нашої держави на новий етап єв-

роінтеграції у сфері, зокрема, і пов'язаних з трудовими відносин.

Такий напрям передбачає здійснення системи заходів із вдосконалення українського трудового законодавства в цій частині. Як знову ж таки вказує М. С. Демидович, вихідним пунктом гармонізації законодавства України з європейським правом є уніфікація термінології, яка використовується в цих двох правових системах. Вироблення сталої системи юридичних понять і термінів не просто є теоретичним науковим дослідженням, а необхідною умовою, одним із пріоритетних напрямів правового реформування. Тільки така система може забезпечити зближення законодавства, його одноманітне тлумачення, а також правильне застосування правових норм [2, с. 58]. Так, в межах співвідношення організаційно-управлінських та охоронних правовідносин трудового права потребують уточнення такі терміни як «тривало безробітний», «організаційно-управлінські відносини», «охорона праці», «охоронні заходи», «заходи примусу» та ін.

Поряд з цим в межах оптимізації співвідношення організаційно-управлінських та охоронних правовідносин в трудовому праві, О. Л. Омельченко пропонує урахувати положення acquis communautaire щодо підвищеного захисту соціально вразливих категорій працюючих, що робить актуальними опрацювання й затвердження Міністерством праці та соціальної політики України за участю всеукраїнських профспілок та їх об'єднань нових Типових правил внутрішнього трудового розпорядку із внесенням до їх змісту положень про особливий соціальний захист неповнолітніх, працівників із сімейними обов'язками, зі зниженою працездатністю (інвалідів), похилого віку та ін. Правила повинні містити обов'язок роботодавця встановлювати режим роботи для цих працівників з огляду на особливості їх соціального статусу [3, с. 16]. Погоджуючись із даною пропозицією зауважимо, що при буд-якому співвідношенні досліджуваних відносин повинні гарантуватися мінімальні можливості особам, які потребують посиленої уваги з боку законодавця.

Також в межах даного напряму оптимізації співвідношення організаційно-управлінських та охоронних правовідносин трудового права пропонуємо для забезпечення впровадження нормативних приписів у сфері охоронних правовідносин трудового права, організації такої діяльності. Так, для забезпечення впровадження актів європейського законодавства, а саме Директиви 89/391/ЄЕС «Про здійснення заходів щодо поліпшення безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи» [4], Директиви 89/655/ЕЗС «Про мінімальні приписи щодо охорони здоров'я при використанні засобів праці працівниками під час роботи» [5], Директиви 89/654/ЕЗС «Про мінімальні приписи щодо безпеки і охорони здоров'я в робочих зонах» [6] та інших актів європейського вторинного права, необхідно вжити заходи щодо роз'яснення та поширення положень, що стосуються притягнення до відповідальності працівника в умовах виробничого середовища, адже останні є менш захищені в порівнянні з роботодавцем, який у переважаючій більшості випадків виступає владним суб'єктом по відношенню до кожного окремого працівника, до їх представників, об'єднань, організацій.

Багато невизначеностей наразі існує і зі встановленням точного змісту актів Євросоюзу у сфері співвідношення організаційно-управлінських та охоронних правовідносин у сфері трудового права. Справа в тому, що ці акти здатен тлумачити виключно Європейський суд з прав людини і через це зміст таких актів може суттєво змінюватись, що не відповідає романо-германському типу правової системи, до якої входить Україна. Відповідні структури в Євросоюзі не зобов'язані інформувати Україну про зміни у трудовому праві.

Все це може викликати подвійну невідповідність норм національного трудового права в частині співвідношення організаційно-управлінських та охоронних правовідносин трудового права.

Розглядаючи проблеми диверсифікації витрат на охоронні та організаційно-управлінські відносини в структурі предмета трудового права, в структурі пріоритетних напрямків вдосконалення національного законодавства варто було б забезпечити надійне фінансування використання примусових заходів, нагляду і контролю за дотриманням законодавства, компенсації працівникам і роботодавцям порушення їх прав, невизнання таких. Важливим прикладом у цьому плані є Директива ЄС 98/59/ЄЕС від 20.07.1998 р. про зближення законодавств у сфері групових звільнень [7].

Отже, з урахуванням сказаного, напрям оптимізації співвідношення організаційно-управлінських та охоронних відносин у трудовому праві має полягати у встановленні міцного правового зв'язку співвідношення національних законодавств в частині відповідності їх єдиному європейському. Такий напрям має бути втілений в Україні через наступні правові заходи: 1) уніфікація термінології українського і європейського трудового законодавства (потребують уточнення такі терміни як «тривало безробітний», «організаційно-управлінські відносини», «охорона праці», «охоронні заходи», «заходи примусу» та ін.); 2) забезпечення підвищеного захисту соціально вразливих категорій працюючих; 3) забезпечення впровадження нормативних приписів у сфері охоронних правовідносин трудового права, організації такої діяльності шляхом роз'яснення та поширення положень, що стосуються притягнення до відповідальності працівника в умовах виробничого середовища; 4) встановлення точного змісту актів Євросоюзу у сфері співвідношення організаційно-управлінських та охоронних правовідносин; 5) забезпечити надійне фінансування використання примусових заходів, нагляду і контролю за дотриманням законодавства, компенсації працівникам і роботодавцям порушення їх прав, невизнання таких.

Наступним напрямом оптимізації співвідношення організаційно-управлінських та охоронних правовідносин в трудовому праві є встановлення мінімальних і максимальних розмірів відповідальності, меж втручання роботодавця у діяльність працівників з організації і управління працею на підприємстві, установі, організації. Цей напрям характеризує саму суть оптимізації – визначення чітких правових засад співвідношення охоронних та організаційно-управлінських відносин в трудовому праві, крайніх орієнтирів трудового законодавства для забезпечення гарантування основних трудових прав працівників та роботодавців.

Як вказує С. В. Ковальський, типізація відповідальності в межах галузі права та її індивідуалізація в межах окремих правових інститутів виступає критерієм оцінки правопорушення. Саме в цьому ключі охоронні правовідносини повинні розглядатися як регуляційний процес, тобто як комплекс організаційних, інформаційних, правових процедур, який має на меті досягнення конкретного результату, а саме – ствердження правомірної поведінки у конкретних сферах регуляції [8, с. 143]. Аналізуючи дану позицію зауважимо, що маючи таку особливість як примусовий характер, охоронні правовідносини у сфері трудового права так чи інакше давали свій відбиток на відносини з організації і управління працею. Наприклад, фактично працівники на підприємстві не хочуть створювати жоден представницький орган, бо їх влаштовує ставлення до них роботодавця, розмір заробітної плати, забезпечення і дотримання їх основних трудових прав. Але зважаючи на вимогу роботодавця чи держави в особі посадових осіб Державної служби з охорони праці,

працівники зобов'язані створювати такий орган. Вважаємо, що примушування до вираження ініціативи є невиправданим і лише створює додаткові конфліктні ситуації між сторонами трудових та пов'язаних з ними відносин. Між тим, передумовою і основою правового регулювання є не лише воля держави, що втілюється в законодавстві, а й розвиненість і характер суспільних відносин, принципів, правових інститутів і традицій, які об'єктивно складаються на базі взаємодії окремих осіб та їх об'єднань і підтримуються та захищаються державою [9, с. 74].

На підставі вище викладеного пропонуємо при вдосконаленні законодавства в межах даного напряму оптимізації особливу увагу приділити стадіям розвитку охоронних та організаційно-управлінських відносин та узгодження їх співіснування. В. І. Щербина вказує, що виникаючи з моменту вчинення дисциплінарного проступку, охоронні правовідносини проходять у своєму розвитку дві стадії: 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 [10, с. 93]. В той же час організаційно-управлінські відносини виникають з моменту включення працівника до трудового колективу і до припинення з ним трудових правовідносин [11, с. 15]. Як бачимо з аналізу цих двох періодів виникнення і припинення відносин, кінцевий момент охоронних та організаційно-управлінських правовідносин збігається.

Вважаємо, що найбільш ризиковим є саме період, протягом якого охоронні та організаційно-управлінські відносини трудового права співіснують паралельно. Тут прямо стикаються інтереси працівників і роботодавців в частині різного правового обґрунтування. Роботодавець переслідуватиме свій економічний інтерес і прагнутиме вжити до працівника якнайсуворіші санкції. У свою чергу працівник, буде вважати таке ставлення несправедливим, оскільки він бере участь у організації роботи на підприємстві, установі, організації. Поряд із цим, виникають питання забезпечення оптимальності співвідношення інтересів працівників і роботодавців.

У свою чергу С. Ю. Головіна вказує, що як показує практика останніх років, диференціація трудового законодавства стає перманентним процесом, в результаті якого з року в рік збільшується кількість спеціальних норм, що встановлюють особливі права і обов'язки для деяких працівників [12, с. 156]. Дійсно сьогодні можна констатувати певну «експансію» диференціації у сфері праці, яка захоплює сфери, які раніше підпадали під дію єдності. Це означає, що при виникненні таких конфліктних ситуацій на етапі співіснування інтересів працівників і роботодавців в охоронних та організаційно-управлінських відносинах при їх оптимальному співвідношенні, ми пропонуємо диференціювати умови праці для працівників згідно з оцінкою роботодавця їх внеску у процес виробничої діяльності та отримання позитивних результатів такого процесу.

Так, напрям діяльності єдності умов праці як рівного принципу означає, що основні норми, які встановлюють певний рівень умов праці, обов'язкові для всіх організацій, що застосовують працю громадян на основі трудового договору, і поширюються на всіх працівників незалежно від сфери застосування праці. Водночас спільними для всіх роботодавців є вимоги до охорони праці, створення безпечних умов на будь-якому робочому місці, обов'язку роботодавця при прийнятті на роботу проінструктувати працівника і визначити йому робоче місце. Загальною для всіх категорій працівників у будь-якій галузі є, зокрема, вимога дотримання трудового розпорядку.

Також в межах даного напряму оптимізації пропонуємо встановити

межі взаємного впливу працівника і роботодавця у організаційно-управлінських та охоронних правовідносинах. Дані межі визначатимуться, на наш погляд, шляхом розширення локально-правового регулювання сторонами трудових правовідносин самостійно за взаємною домовленістю. Так, актуальною наразі є проблема визначення регулювання організаційно-управлінських та охоронних відносин, що виникають в межах господарського товариства, що виступає роботодавцем в особі його уповноважених органів. Так, згідно ч. 9 ст. 6 проекту Трудового кодексу України [13] трудове законодавство не застосовується (крім законодавства про охорону праці) у разі, якщо фізична особа виконує обов‘язки члена наглядової ради акціонерного товариства, виконавчого органу товариства, інших відповідних органів управління юридичних осіб, якщо ці обов'язки виконуються на інших підставах, ніж трудовий договір.

Це обумовлено, очевидно, організаційно-правовою формою господарського товариства, що відображається на особливому порядку організації і управління праці, притягнення до відповідальності суб'єктів цих відносин в трудо-правовій сфері. До цих пір чинном трудовим законодавством не врегульовано питань визначення поняття та обсягу трудової правосуб'єктності учасників похідних від трудових відносин. Н. О. Худякова вказує, що роботодавча правосуб'єктність господарських товариств у питаннях виникнення трудових правовідносин із членами їх виконавчого органу реалізується загальними зборами учасників (акціонерів) товариства, що на цей час в умовах існування сучасної нормативно-правової бази є неврегульованим [14, с. 202]. В даному питанні тісно пов'язується питання організаційно-управлінських, господарських та охоронних повноважень загальних зборів учасників як роботодавця. Існують проблеми звільнення члена виконавчого органу у зв'язку з обранням іншого складу загальних зборів товариства. І в даному випадку незрозумілим залишається сфера дії трудового права і господарського.

Крім цього, на нашу думку, найбільшим досягненням романо-германської правової системи, яку прагне наслідувати і українська правова система, є значне узагальнення норм. Це поширюється і на визначення напрямів оптимізації співвідношення охоронних та організаційно-управлінських відносин трудового права. Зокрема, це пов'язано з тим, що єдність охоплює встановлення мінімальних і максимальних гарантій для працівників у процесі прийняття на роботу, надання відпусток, загалом у процесі праці, організації і управління нею.

Водночас невиправданим, на нашу думку, є надмірне узагальнення норм, коли особливості певних сфер діяльності працівників, фізіологічного стану працівників, кліматичних умов, форм виробництва, у межах яких вони взаємодіють з роботодавцем, значно применшують цінність та авторитет правових норм і створюють явище «позитивної» чи «непрямої» дискримінації. Проілюструвати наведене твердження можна на прикладі встановлення конкретного переліку робіт зі шкідливими та небезпечними умовами праці, на яких забороняється праця жінок [15].

Таким чином, досліджуваний напрям оптимізації співвідношення організаційно-управлінських та охоронних відносин у сфері трудового права, а саме напрям встановлення мінімальних і максимальних розмірів відповідальності, меж втручання роботодавця у діяльність працівників з організації і управління працею на підприємстві, установі, організації передбачає наступні заходи: 1) диференціація умов праці для працівників згідно з оцінкою роботодавця їх внеску у процес виробничої діяльності та отримання позитивних результатів такого процесу; 2) встановити межі взаємного впливу працівника і роботодавця у організаційно-управлінсь-

ких та охоронних правовідносинах шляхом розширення локально-правового регулювання сторонами трудових правовідносин самостійно за взаємною домовленістю; 3) розмежування трудо-правової і господарсько-правової компетенції відповідальності в контексті вміщення в проект Трудового кодексу України [13] положення, присвячені регулюванню трудових відносин членів виконавчих органів у корпоративних суб'єктах господарювання.

Список використаних джерел

1. *Угода* про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами з іншої сторони: Міжнародний документ від 27 червня 2014 року // [Електронний документ]. – Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/kmu/docs/EA/00_Ukraine-EU_Association_Agreement_%28body%29.pdf.
2. *Демидович М. С.* Адаптація законодавства України в контексті європейської правової інтеграції // Держава і право : Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки / Інститут держави і права ім. Корецького В. М. НАН України. – Київ, 2006. – Вип. 32. – С. 57-71.
3. *Омельченко О. Л.* Адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу: автореф. дис ... канд. юрид. наук / О. Л. Омельченко . – К. : Б.в., 2010 . – 19 с.
4. *Про* здійснення заходів щодо поліпшення безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи»: Директива 89/391/ЄЕС // NO L165-C21 from 27.06.2007.
5. *Про* мінімальні приписи щодо охорони здоров'я при використанні засобів праці працівниками під час роботи: Директива 89/655/ЄЕС від 29.06.89 // ОВ № L 183 від 29.06.89, С. 1.
6. *Про* мінімальні приписи щодо безпеки і охорони здоров'я в робочих зонах : Директива 89/654/ЄЕС від 29.06.89 // ОВ № L 393 від 30.12.1989, С. 1.
7. *Про* зближення законодавств у сфері групових звільнень: Директива ЄС 98/59/ЄЕС від 20.07.1998 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http//: www.rada.gov.ua.
8. *Ковальський В. С.* Охоронна функція права : монографія / В. С. Ковальський. – К.: Юрінком Інтер, 2010. – 338 с.
9. *Середа Т. М.* Деякі аспекти адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу // Актуальні проблеми міжнародних відносин : збірник наукових праць / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Ін-т міжнар. відносин. – Київ, 2012. – Вип. 109, ч. 1. – С. 74-75.
10. *Щербина В. І.* Теоретичні проблеми охоронної функції трудового права в умовах ринкових відносин : Монографія / В. І. Щербина; Державна митна служба України; Академія митної служби України. – Дніпропетровськ : Академія митної служби України, 2004. – 211с.
11. *Хименко О. А.* Правовідносини з організації та управління працею: Автореф.дис.канд.юрид.наук: 12.00.05 / О. А. Хименко// Київ. Нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2013. – 20 с.
12. *Головина С. Ю.* Тенденции дифференциации трудового законодательства России в современных экономических условиях / С. Ю. Головина // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : зб. наук. праць : матеріали І міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25-26 квіт. 2013 р.) / Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького Нац. акад. наук України;

за ред. М. І. Іншина, Н. М. Хуторян, В. І. Щербини. – Київ : Ніка-Центр, 2013. – С. 156-162.

13. *Трудовий* кодекс України: проект Закону від 27.08.2013 р. № 2902 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: rada.gov.ua.

14. *Худякова Н. О.* Щодо правового регулювання трудових відносин членів виконавчих органів господарських товариств в умовах сьогодення / Н. О. Худякова // Трудове законодавство: шляхи реформування : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф., м. Харків., 12 квіт. 2012 р. – С. 199-202.

15. *Наказ* Міністерства охорони здоров'я «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» від 29.12.1993 № 256 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94/.

Данилова М. В. Оптимізація охоронних та організаційно-управлінських відносин в трудовому праві

В даній статті обгрунтовано необхідність оптимізації охоронних та організаційно-управлінських відносин в трудовому праві. Сформульовано напрями вказаної оптимізації. Запропоновано механізм реалізації напрямів оптимізації охоронних та організаційно-управлінських відносин в трудовому праві.

Ключові слова: трудове право, трудові відносини, охоронні відносини, організаційно-управлінські відносини, напрями оптимізації.

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

В данной статье обосновано необходимость оптимизации охранных и организационно-управленческих отношений в трудовом праве. Сформулировано направления указанной оптимизации. Предложен механизм реализации направлений оптимизации охранных и организационно-управленческих отношений в трудовом праве.

Ключевые слова: трудовое право, трудовые отношения, охранные отношения, организационно-управленческие отношения, направления оптимизации.

Danilova M. Optimization of security and organizational management relations in labor law

In this article the necessity of optimizing security and organizational management relations in labor law are analyzed. Formulated directions of specified optimization. Given proposals of the mechanism of realization of directions of optimization and organizational security management relations in labor law.

Key words: labor law, labor relations, security relations, organizational and managerial relationships, trends optimization.