



*The article is devoted to the organizational and legal support when pulling-perpetrators to administrative liability for violation of customs regulations in Ukraine. Considered the order of application of different types of penalties and proceedings in cases of violation of customs regulations.*

**Література**

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.  
 2. Митний кодекс України від 13 березня 2012 р. № 4495-VI // Відомості Верхов-

ної Ради України. – 2012. – № 44-45, 46-47, 48. – Ст. 552.

3. Про ліквідацію Міністерства доходів і зборів : постанова Кабінету Міністрів України від 01.03.2014 р. № 67 // Офіційний вісник України. – 2014. – № 22. – Ст. 685.

4. Грянка Г.В. Правові засади адміністративної відповідальності за порушення митних правил // Право і суспільство. – 2012. – № 6. – С. 104.

5. Кодекс України про адміністративні правопорушення : прийнятий Верховною Радою Української РСР 7 грудня 1984 р. № 8073-X // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1984. – Додаток до № 51. – Ст. 1122.

6. Митне право України : навч. посібник / Ю.В. Іщенко, В.П. Чабан, В.М. Дорогих. – К. : Юрінком Інтер, 2010. – С. 229.

УДК 349.23/24

**В. Волинець,**

кандидат юридичних наук,  
 доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
 Київського національного університету імені Тараса Шевченка

**В. Єрохіна,**

студентка  
 Київського національного університету імені Тараса Шевченка

**ЗАХОДИ ЗАХИСТУ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

На сьогоднішній день проблеми забезпечення надійного захисту трудових прав і законних інтересів працівників надзвичайно загострилися. Стан додержання законодавства про працю характеризується зростанням порушень трудових прав громадян, зниженням рівня ефективності їх захисту [1].

Одним із факторів, який сприяє збереженню, а подекуди й погіршенню ситуації в досліджуваній сфері, є недосконалість законодавства про працю України. Ні діючий КЗпП України, ні проект Трудового кодексу № 2902 не містять окремого розділу, присвяченого саме захисту трудових прав. У КЗпП України спостерігається фрагментарність і випадковість у використанні заходів захисту: вони безсистемно розпо- рошені в усіх його главах [2, с. 191-192].

Оскільки захист суб'єктивних прав і законних інтересів за допомогою того чи іншого заходу захисту є об'єктивною необхідністю, перед наукою трудового права постало завдання ґрунтовно визначити заходи захисту цих прав та механізм їх реалізації, а тема дослідження набула особливої актуальності [1].

Ще одним аспектом, що потребує ґрунтовного дослідження, є проблема співвідношення юридичної відповідальності та заходів захисту, яка, незважаючи на наявність окремих досліджень, і досі залишається дискусійною як у загальній теорії права, так і в галузі трудового права.

Заходи захисту достатньо тісно пов'язані із заходами юридичної відповідальності [3]. Однак важливо

розкрити правову природу заходів захисту як самостійних примусових заходів для можливості реалізації у трудовому праві ідеї розумного, економного й обґрунтованого використання правового примусу [4, с. 823]. Суть означеної проблеми полягає в тому, що ці правові явища, як правило, не розрізняються в законодавстві, а внаслідок спільності окремих ознак указаних заходів правового примусу також достатньо важко уникнути їх ототожнення на практиці [3].

Враховуючи наведені аспекти, питання застосування заходів захисту в галузі трудового права потребує детального аналізу.

Поняття заходів захисту не є новим у науці трудового права. Ще С.С. Карінський, Є.О. Кльонов, В.Г. Малов і В.М. Смирнов відзначали наявність заходів, які не відносяться до юридичної відповідальності, а є заходами захисту.

Загальнотеоретичним дослідженням заходів захисту в юридичній науці присвячено праці таких науковців, як С.С. Алексєєв, В.Д. Ардашкін, М.В. Вітрук, О.С. Іоффе, М.С. Малєїн, Г.Я. Стоякіна, Р.О. Халфіна, А.М. Хужин, М.Д. Шаргородський, Я.М. Шевченко, в тому числі в галузі трудового права – розробки таких дослідників, як І.М. Ваганова, А.В. Венедиктов, М.І. Іншин, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, Ю.М. Полетаєв, Л.О. Сироватська, П.Р. Стависький, В.І. Щербина, А.Г. Юр'єва та інші. Однак відсутність єдності поглядів, а іноді й їх полярність є підґрунтям для подальших наукових пошуків.

Мета дослідження полягає у визначенні основних ознак, за якими заходи захисту можуть бути розмежовані із заходами юридичної відповідальності в межах трудових правовідносин, з'ясування юридичної природи та змісту правової категорії «заходи захисту».

Відповідно до мети було поставлено такі основні завдання дослідження:

– визначити спільні й відмінні риси заходів захисту та заходів юридичної відповідальності;

– дати визначення поняттю «заходи захисту»;

– встановити основні ознаки заходів захисту у трудовому праві;

– назвати види заходів захисту у трудовому праві України;

– систематизувати заходи захисту та класифікувати їх за різними критеріями.

Незважаючи на наявність окремих досліджень, проблема співвідношення юридичної відповідальності та заходів захисту й досі залишається дискусійною як у загальній теорії права, так і в галузі трудового права. Суть означеної проблеми полягає в тому, що ці правові явища, як правило, не розрізняються в законодавстві. Внаслідок спільності окремих ознак вказаних заходів правового примусу достатньо важко уникнути їх ототожнення на практиці [3].

О.Е. Лейст та О.В. Черкасов критикують точку зору щодо наявності серед різновидів правового примусу заходів захисту та говорять про «правовідносну відповідальність».

Науковці В.Д. Ардашкін, С.С. Алексєєв, Б.Т. Базилев, О.С. Іоффе, Р.О. Халфіна та М.Д. Шаргородський підтримують думку про існування іншого, відмінного від юридичної відповідальності засобу впливу на поведінку людей – заходів захисту.

Дослідники в галузі трудового права І.М. Ваганова, М.І. Іншин, М.С. Малєїн, Н.О. Константінова, А.Р. Мацюк, А.М. Соцький, П.Р. Стависький, В.І. Щербина, А.Г. Юр'єва та В.Ф. Яковлев також дотримуються думки про те, що до заходів, які не пов'язані з юридичною відповідальністю у трудовому праві, слід віднести заходи захисту.

На мою думку, обґрунтованою є точка зору М.І. Іншина, А.Р. Мацюка, А.М. Соцького та В.І. Щербини, які вважають, що необхідність провести чітку межу між заходами відповідальності й заходами захисту обумовлюється різницею їх цільового призначення, а будь-які заходи правового примусу мають бути чітко окресленими в теорії трудового права та відображеними в законодавстві [4, с. 826].



Зроблено порівняльний аналіз заходів захисту і заходів відповідальності, який дає підстави стверджувати, що вони мають такі спільні риси:

- 1) мають двосторонній та адекватний характер;
- 2) спрямовані на відновлення порушених прав суб'єктів трудових правовідносин;
- 3) переслідують компенсаційну (відновлювальну) мету;
- 4) є різновидом правового примусу;
- 5) суб'єктами застосування є сторони трудових правовідносин (працівник і роботодавець);
- 6) реалізуються в охоронних правовідносинах;
- 7) мають як майновий, так і немайновий характер [5, с. 62].

Однак заходи захисту і заходи відповідальності мають багато відмінностей, зокрема, таких:

- 1) різне призначення заходів захисту й відповідальності. Якщо функція заходів юридичної відповідальності – покарання або відшкодування збитку, то заходів захисту – відновлення колишнього становища;
- 2) спрямованість впливу кожного із заходів примусу. За своєю природою заходи юридичної відповідальності спрямовані насамперед проти правопорушника, а заходи захисту – на відновлення прав особи, яка постраждала від неправомірних дій, вони не передбачають ніяких змін в обов'язку або додаткових обтяжень, що властиво заходам відповідальності;
- 3) різні підстави їх застосування. Для притягнення винної особи до юридичної відповідальності необхідна наявність в її діянні ознак повного складу правопорушення, а для заходів захисту достатньо факту вчинення неправомірної дії чи бездіяльності. Застосування заходів захисту не залежить від наявності в діях порушника вини;
- 4) призначення заходів захисту – припинення правової аномалії, відновлення нормальних правових зв'язків і стосунків шляхом спонукання суб'єкта до виконання раніше покладеного, проте невиконаного обов'язку. Заходи

відповідальності переслідують більш глибоку, «стратегічну» мету – морально-психологічне перетворення свідомості правопорушника;

- 5) заходи захисту, порівняно з юридичною відповідальністю, мають спрощений порядок застосування;
- 6) заходи захисту можуть бути застосовані одночасно із заходами відповідальності. Саме можливість поєднання відновних заходів відповідальності забезпечує найбільшу ефективність заходів примусу.

Проблеми, пов'язані із заходами захисту як окремої правової категорії, що застосовується у трудовому праві, викликають досить жваву дискусію як щодо сутності даного поняття, так і щодо їх видів [6, с. 160].

На мою думку, варто використувати визначення «заходи захисту», яке дають М.І. Іншин, А.Р. Мацюк, А.М. Соцький та В.І. Щербина: «Це примусові заходи, спрямовані на відновлення порушених трудових прав або забезпечення виконання невиконаних суб'єктами трудових правовідносин обов'язків, що не передбачають для них будь-яких додаткових обтяжень» [2, с. 831].

Основними ознаками цих примусових заходів у трудовому праві є такі:

- 1) суб'єктами цих заходів є роботодавець і працівник;
- 2) ці заходи мають двосторонній характер, вони спрямовані на відновлення порушених прав як одного, так й іншого суб'єкта трудових правовідносин, зокрема тієї особи, яка постраждала від неправомірних дій; на забезпечення виконання обов'язків роботодавцем і працівником;
- 3) мають адекватний характер, їх запровадження передбачає раціональність у використанні правового примусу для забезпечення виконання обов'язків у трудових правовідносинах;
- 4) заходи захисту мають як матеріальний, так і нематеріальний характер;
- 5) застосовуються незалежно від вини і складу правопорушення;
- 6) ці заходи не лише відновлюють попереднє становище, а й припиняють



дії, які порушують право іншої сторони;

7) заходи захисту не покладають додаткових обов'язків на суб'єкта, крім виконання порушеного обов'язку;

8) порядок застосування заходів захисту гранично спрощений порівняно із заходами відповідальності;

9) заходи захисту можуть застосовуватися й разом із заходами відповідальності.

До заходів захисту у трудовому праві України в основному зараховують наступні:

1) визнання недійсними умов колективних договорів і договорів про працю, які погіршують становище працівників, порівняно із законодавством України про працю (ст. 9 КЗпП України [7]);

2) поновлення на попередній роботі незаконно звільнених або переведених на іншу роботу працівників (ч. 1 ст. 235 КЗпП України [7]);

3) визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству (ч. 3 ст. 235 КЗпП України [7]);

4) допуск до роботи незаконно відсторонених від неї працівників (ст. 46 КЗпП [7]);

5) відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості підприємству, установі й організації, де вони працюють, для повернення авансу, виданого в рахунок заробітної плати; для повернення зайвих сум, виплачених унаслідок помилок нарахування; для погашення витраченого і своєчасно не поверненого авансу, виданого на службове відрядження або переведення до іншої місцевості; на господарські потреби, якщо працівник не оспорує підстав і розміру відрахування; за звільнення працівника до закінчення того робочого року, в рахунок якого він уже одержав відпустку, за невідпрацьовані дні відпустки (п. 1 і 2 ст. 127 КЗпП України [7]);

6) стягнення із працівника коштів, виплачених йому у зв'язку з переїздом на роботу до іншої місцевості, якщо він не з'явився на роботу або відмовився стати до роботи без поважної причини;

до закінчення строку роботи, передбаченого законодавством або обумовленого під час переведення, направлення або прийняття на роботу, а за відсутності визначеного строку – до закінчення одного року роботи звільнився за власним бажанням без поважної причини або був звільнений відповідно до законодавства (п. 5 постанови Кабінету Міністрів України від 2 березня 1998 р. № 255 «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість» [8]);

7) стягнення на користь працівників не виплачених їм підприємством сум заробітної плати та інших належних сум без обмеження будь-яким строком (ст. 238 КЗпП України [7]);

8) зворотне стягнення із працівників сум заробітної плати та інших виплат, незаконно стягнутих із підприємств, установ, організацій судовим рішенням тоді, коли скасоване рішення ґрунтувалося на повідомлених позивачем неправдивих відомостях або поданих ним підроблених документах (ст. 239 КЗпП України [7]);

9) компенсація працівникові витрат, яких він зазнав, виконуючи обов'язок щодо вживання заходів із запобігання шкоди, що загрожувала майну підприємства, установи, організації (ч. 2 ст. 131 КЗпП України [7]);

10) страйк (ст. 17 Закону України від 3 березня 1998 р. «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [9]).

І.М. Ваганова, окрім вищезазначених, також виділяє такі заходи захисту:

- 1) локаут;
- 2) припинення трудових відносин;
- 3) відшкодування коштів на навчання тощо [10, с. 98].

На мою думку, класифікувати заходи захисту з огляду на їх цільове призначення доцільніше на заходи, що відновлюють попередній стан суб'єкта трудового права (наприклад, поновлення працівника на роботі) та заходи, що спрямовані на примусове виконання обов'язку (наприклад, відрахування із зарплати працівника суми неповерне-



ного авансу на відрядження); а виходячи із суб'єктного складу – на заходи захисту інтересів працівників (наприклад, допуск до роботи незаконно відсторонених від неї працівників), заходи захисту інтересів роботодавців (наприклад, відрахування із заробітної плати працівників для повернення авансу, виданого в рахунок заробітної плати) та універсальний захід захисту (визнання договорів про працю та деяких умов, які суперечать законодавству, недійсними).

Отже, на основі проведеного аналізу встановлено, що з метою забезпечення всебічного захисту прав та інтересів суб'єктів трудових відносин потрібно визнати одним із центральних інститутів трудового права інститут захисту трудових прав, свобод та інтересів людини, серед норм якого, звичайно, повинні бути заходи захисту, які потребують подальших досліджень.

**Ключові слова:** заходи захисту, юридична відповідальність, трудові права, заходи захисту працівників, заходи захисту роботодавців.

*Статтю присвячено з'ясуванню юридичної природи та змісту правової категорії «заходи захисту», визначенню основних ознак, за якими заходи захисту можуть бути розмежовані із заходами юридичної відповідальності в межах трудових правовідносин. Проведено аналіз законодавства України у вищезазначеній сфері.*

*Стаття посвящена выяснению юридической природы и содержания правовой категории «меры защиты», определению основных признаков, по которым меры защиты могут быть разграничены с мерами юридической ответственности в рамках трудовых правоотношений. Проведен анализ законодательства Украины в вышеупомянутой сфере.*

*The article is devoted to elucidation the legal nature and content of the legal category of «measure of*

*protection», designated the basic characteristics with the help of which protective measures may be delimited with measures of legal liability as part of employment relationships. The legislation of Ukraine was analyzed due to the field mentioned above.*

#### Література

1. Способи захисту трудових прав працівників // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.br.com.ua/kurs/technologii/94239-1.html>.

2. Іншин М.І. Щодо правового захисту трудових прав працівників / М.І. Іншин // Вісник Луганської академії внутрішніх справ МВС. – 2004. – № 2. – С. 191–196.

3. Черкасов О.В. До питання про розмежування заходів захисту суб'єктивних прав і відповідальності в трудовому праві // Теорія і практика правознавства. – 2013. – № 2. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://nauka.jur-academy.kharkov.ua/download/el\\_zbirnik/2.2013/14.pdf](http://nauka.jur-academy.kharkov.ua/download/el_zbirnik/2.2013/14.pdf).

4. Курс порівняльного трудового права : підручник / М.І. Іншин, А.Р. Мацюк, А.М. Соцький, В.І. Щербина ; за ред. акад. А.Р. Мацюка. – Х. : Ніка-Нова, 2011. – 980 с.

5. Константінова Н. Заходи захисту трудових прав працівників і роботодавців / Н. Константінова // Трудове право. – 2005. – № 12. – С. 62–64.

6. Стоколоса М.В. До питання про поняття та види заходів захисту в трудовому праві / М.В. Стоколоса // Право і суспільство. – 2013. – № 6-2. – С. 159–163.

7. Кодекс законів про працю України : затверджений УРСР від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

8. Постанова Кабінету Міністрів України від 2 березня 1998 р. № 255 «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/255-98-%D0%BF>.

9. Закон України від 3 березня 1998 р. «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

10. Ваганова І.М. Поняття форми захисту та різновиди заходів захисту трудових прав працівників / І.М. Ваганова // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 94–99.

