

**Список використаних джерел:**

1. Republic Of Lithuania Law On Public Service No IX-855 of 23 April 2002. URL: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/NISPAcee/UNPAN012617.pdf>.
2. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII. Відомості Верховної Ради України. 2015. № 2–3. С. 54. Ст. 12.
3. Про статус депутатів місцевих рад: Закон України від 11.07.2002 № 93-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2002. № 40. Ст. 290.
4. I skirsnis pagrindiniai teismų veiklos principai. Lietuvos Respublikos Teismų Įstatymas 1994 m. gegužės 31 d. Nr. I-480. URL: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.522B3E415B52>.
5. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2016. № 31. Ст. 545.
6. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2016. № 4. Ст. 43.

УДК 349.2

ДАШУТІН І.В.

**СТРУКТУРА МЕХАНІЗМУ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАКОННОСТІ  
В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ**

У статті подано авторське розуміння поняття механізму правового забезпечення законності в трудових відносинах. Досліджено структуру такого механізму та виведено складові елементи. Охарактеризовано їх зміст і вказано на взаємозв'язок між ними.

**Ключові слова:** структура, механізм правового забезпечення, законність, трудові відносини, трудове законодавство.

В статье приведено авторское понимание понятия механизма правового обеспечения законности в трудовых отношениях. Исследована структура такого механизма и выведены составляющие элементы. Охарактеризовано их содержание и указано на взаимосвязь между ними.

**Ключевые слова:** структура, механизм правового обеспечения, законность, трудовые отношения, трудовое законодательство.

The author's understanding of the concept of the legal guarantee of legality in labor relations is presented in the article. The structure of such a mechanism is investigated and components are derived. Their content is characterized and indicated on the interconnection between them.

**Key words:** structure, mechanism of legal support, legality, labor relations, labor legislation.

**Вступ.** Актуальність обраного дослідження корелюється зі станом законності й проблемами його фактичного забезпечення у взаємовідносинах між найманим працівником і роботодавцем і супутніх правовідносинах між іншими суб'єктами. Перехід економічної моделі від адміністративно-командної економіки, де всі економіко-трудова правовідносини регулювались державою, яка паралельно прямо чи опосередковано й була власником засобів виробництва та роботодавцем усіх працівників, до ринкової моделі з приватною власністю, де роботодавцем є власник засобів виробництва, інтереси якого доволі часто є антагоністичними щодо соціально-економічних прав

найманих працівників, зумовлює як переваги в системі трудових правовідносин, так і суттєві ризики, що соціально-трудова праця й інтереси найманих працівників будуть порушеними. І хоча забезпечувати такі права найманих працівників мають положення трудового права, основною проблемою є те, як реалізувати такий стан фактичних трудових правовідносин у суспільстві й такий режим використання найманної праці, за якого всі вимоги законодавства та встановлені ними права й інтереси найманих працівників були б дотриманими.

Щодо фактичного стану механізму правового забезпечення законності в трудових правовідносинах, то протягом останнього часу такий механізм зазнав суттєвих змін. Обрані кардинально нові підходи як до інституційного, так і правового забезпечення законності в трудових правовідносинах, змінився підхід до встановлення відповідальності за порушення законності, змінено повноваження правозастосовних і контролюючих органів тощо. При цьому сьогодні триває процес прийняття нового Трудового кодексу України, який повинен привести правове регулювання трудових правовідносин у відповідність до вимог часу. Відповідні зміни мають забезпечити якнайбільш широке дотримання принципу законності в трудових правовідносинах загалом, забезпечити неухильне дотримання положень трудового законодавства загалом, а в разі порушення положень права забезпечити жорсткі заходи відновлення правопорядку.

Багато вчених досліджували категорію комплексних механізмів у системі правового регулювання. Серед відомих фахівців у галузі теорії права, які розглядали це питання, можна назвати таких як Ю.В. Кривицький, О.В. Малько, О.Ф. Скакун, Т.І. Тарахонич і багато інших. Механізм правового забезпечення законності саме в трудових правовідносинах і його окремих елементів розглядали такі вчені, як Н.Б. Болотіна, Є.О. Голікова, В.Я. Буряк, Г.С. Гончарова, В.С. Венедіктов, В.В. Жернаков, С.І. Запара, В.В. Лазор, Т.Г. Маркіна, М.І. Іншин, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокopenко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, М.П. Стадник, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева та інші. Однак така категорія, як механізм правового забезпечення законності в трудових правовідносинах, потребує нового комплексного дослідження з урахуванням сучасних тенденцій у національному трудовому праві. Тому розгляд особливостей і структури окресленого механізму та розуміння функціонування його елементів є надзвичайно важливими для подальшого розвитку науки трудового права й розроблення шляхів забезпечення законності в трудових правовідносинах.

**Постановка завдання.** Мета статті – подати авторське розуміння поняття механізму правового забезпечення законності в трудових відносинах; дослідити структуру такого механізму та вивести складові елементи; охарактеризувати їх зміст і з'ясувати, чи існує взаємозв'язок між ними.

**Результати дослідження.** Механізм забезпечення законності в трудових правовідносинах – це система послідовних правових засобів і способів, основною або ж однією з основних функцій яких є забезпечення законності трудових правовідносин, у межах яких здійснюються реалізація, захист, охорона, гарантування та відновлення порушених трудових прав чи з'ясування іншого порушення трудового правопорядку, яке полягало в невідповідності фактичних трудових правовідносин вимогам трудового законодавства України.

В.В. Радзівська зазначає, що складовими елементами забезпечення прав і свобод людини є системи інститутів, засобів і способів, через які утверджені (закріплені) права і свободи людини стають реальними, що передбачає створення правових умов для їх реалізації, охорони, складником якої є захист (у разі їх порушення чи виникнення потенційної загрози такого порушення) [1, с. 164]. Безумовно, складовими елементами досліджуваного нами механізму є системи норм, інститутів, які встановлюють ті чи інші послідовні засоби та способи для утвердження трудових прав загалом і законності в трудових правовідносинах зокрема. Основним елементом такого забезпечення є норма права як обов'язкове формально визначене правило поведінки, якого повинні дотримуватися учасники трудових правовідносин. При цьому правильно зазначає В.В. Радзівська, що йдеться саме про «системи інститутів» та інших елементів, оскільки сама по собі відокремлена норма й навіть певний інститут не здатні комплексно забезпечити неухильне дотримання трудового законодавства в усіх сферах суспільного життя, відповідно, не можуть забезпечити дотримання режиму законності.

В.Н. Хропанюк децю розширив сукупність складників механізму правового регулювання, зарахувавши до них: 1) норми права, поведінку, що встановлює правила; 2) правовідношення як елемент реального життя права; 3) акти реалізації юридичних прав та обов'язків, тобто фактичну поведінку суб'єктів правовідносин [2, с. 245]. Механізм правового регулювання за структурою наближений до механізму правового забезпечення законності в трудових правовідносинах, оскільки, як зазначалося вище, сам по собі досліджуваний механізм, по-перше, визначається

відповідною сукупністю норм, по-друге, спрямований на забезпечення реалізації інших норм у правовідносинах, які реалізуються відповідними актами реалізації юридичних прав та обов'язків. Однак у нашому випадку доцільно класифікувати норми на кардинально різні за функціями елементи:

- 1) норми, що спрямовані на забезпечення законності в трудових правовідносинах;
- 2) норми, які забезпечуються нормами щодо законності в трудових правовідносинах.

При цьому законність передбачає не лише дотримання норм, що визначені в законодавстві України, а й відповідних положень актів локального правового регулювання, положень трудових договорів, якщо такі не суперечать законодавству України.

Т.І. Тарахонич запропонував виділити два підходи до визначення елементів механізму правового регулювання. Широкий підхід, який полягає в тому, що зазначений механізм охоплює значну сукупність елементів, що беруть участь у процесі впорядкування суспільних відносин, а саме: а) норми права; б) нормативно-правові акти; в) юридичні факти; г) правовідносини; г) тлумачення; д) реалізація права; е) законність; е) правосвідомість; ж) правова культура; з) правомір-на поведінка; и) протиправна поведінка; і) юридична відповідальність. Другий підхід зводиться до розгляду елементної будови механізму правового регулювання, є вузьким і включає тільки ті елементи, які становлять основу регулятивної функції права. Серед них виділяють норми права, нормативно-правові акти, правовідносини, реалізацію права, законність [3, с. 105–106]. Як бачимо, законність як режим включена в структуру механізму правового регулювання. Досягнення режиму законності за сутністю є метою відповідного правового регулювання, а тому засоби її забезпечення необхідно розглядати як ключовий і невід'ємний елемент механізму правового регулювання.

У контексті наведеного механізму правового забезпечення законності в трудових правовідносинах як система норм та інститутів також реалізується шляхом застосування норм права у відповідних правовідносинах, що включає всі вищенаведені стадії. Однак у досліджуваному механізмі можна виділити дві основні широкі стадії його функціонування:

- 1) на етапі, коли норма/норми права вже були порушенням як реагування на порушення законності в трудових правовідносинах;
- 2) на етапі, коли норма/норми не були порушеними;
- 3) на етапі, коли норма/норми ще не були порушеними, однак існує реальна загроза їх порушення.

Залежно від ситуацій, що описані вище, сукупність засобів і способів реалізації механізму правового забезпечення законності відрізнятиметься.

І.В. Лагутіна зазначає, що механізм забезпечення й захисту прав і свобод людини в сучасних умовах є складним правовим комплексом, що включає як внутрішньодержавні, так і міжнародні засоби. Це, з одного боку, національні нормативно-правові акти та орієнтовані на їх виконання органи держави, а з іншого – міжнародні договори і створювані на їх основі органи, покликані забезпечити реалізацію норм, визнаних країнами як обов'язкові [4, с. 11–12]. Цілком погоджуємось із таким висновком науковця. Це ж стосується й механізму забезпечення законності в трудових правовідносинах. Серед міжнародних механізмів забезпечення законності – механізми, які використовуються в межах Міжнародної організації праці, ратифіковані конвенції, а також рекомендації якої зобов'язують держав звітувати про стан забезпечення фактичної реалізації положень відповідних міжнародно-правових актів. Не менш важливим елементом забезпечення законності в трудових правовідносинах на міжнародному рівні є діяльність таких інституцій, як Рада Європи, на якій неодноразово порушувалися проблеми законності в трудових правовідносинах. Крім цього, не менш важливим міжнародним елементом механізму забезпечення законності в трудових правовідносинах є рішення Європейського суду з прав людини, прийняті за результатами розгляду справ щодо Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [5; 6]. І хоча сама Конвенція не стосується безпосередньо трудових прав, однак питання дотримання принципу верховенства права, права на справедливий суд, права на ефективний засіб захисту прав безпосередньо впливає на дотримання режиму законності в трудових правовідносинах і систему правового забезпечення цього режиму. Отже, поряд із національними складниками структури механізму правового забезпечення законності міжнародно-правові елементи мають не менш вагоме значення.

Слушною є позиція В.В. Радзівської, що правове регулювання складається з двох підсистем – нормативно-правової й інституційної, що перебувають у взаємозв'язку та взаємодії. Внутрішня узгодженість елементів цих підсистем, конструктивна їх цілеспрямованість на за-

безпечення прав і свобод людини є умовою ефективності механізму забезпечення прав і свобод людини [1, с. 164]. Ця теза є ще більш актуальною щодо досліджуваного нами механізму забезпечення правової забезпечення законності в трудових правовідносинах, адже саме інституційний і правовий складники в поєднанні роблять таку систему дієвою та ефективною. Справді, якщо механізм забезпечення законності складається з високоякісних правових інститутів, однак інституційна система забезпечення законності не спроможна забезпечити основні трудові права найманих працівників, то правові положення будуть неповною мірою дієвими. Це ж стосується, хоча й меншою мірою, ситуації, за якої якісна інституційна система не може стати ефективною з огляду на слабкі інституції забезпечення законності в трудових правовідносинах.

І в цьому випадку мова ведеться не лише про певні державні органи, відповідальні за формування й реалізацію державної політики в тій чи іншій сфері, а й про відповідні організації працівників і роботодавців як основні сторони трудових правовідносин і соціального діалогу. Отже, механізм забезпечення законності потребує не лише формальної наявності профспілок і їх об'єднань та організацій роботодавців, а й фактично незалежних впливових організацій професійних спілок і роботодавців, які були б «драйвером» формування та реалізації державної політики й контролю у сфері забезпечення законності в трудових правовідносинах.

Тому, узагальнюючи, можемо сказати, що до інституційного складника механізму правового забезпечення законності в трудових правовідносинах належать центральні органи виконавчої влади, місцеві органи виконавчої влади, контролюючі суб'єкти, органи місцевого самоврядування, суди всіх юрисдикцій, правоохоронні органи, а також організації профспілок і роботодавців, які повинні самостійно забезпечувати дотримання законності у сфері трудових правовідносин в Україні.

Що ж стосується правової структури, то в цьому випадку йдеться про відповідні положення законодавства, якими встановлюється юридична відповідальність усіх видів за порушення трудового законодавства (не лише трудових прав), положення, які передбачають поновлення порушених трудових прав чи правопорядку, положення, що забезпечують превентивні заходи від порушення трудових прав, положення, які врегульовують засоби захисту трудових та інших прав, положення, які передбачають компенсації особам, котрі зазнали порушень своїх законних прав та інтересів у трудових правовідносинах, положення, що встановлюють повноваження суб'єктів у сфері захисту прав і законних інтересів, у тому числі самозахисту сторін трудових правовідносин, тощо.

В.М. Андрійв, убачаючи в механізмі забезпечення трудових прав працівників систему взаємопов'язаних правових заходів і засобів, спрямованих на сприяння реалізації трудових прав шляхом їх гарантування, охорони та захисту, що здійснюються уповноваженими органами й особами у формах і способами, передбаченими законодавством, запропонував виділяти в структурі зазначеного механізму механізм реалізації трудових прав і законних інтересів працівників, механізм охорони трудових прав і законних інтересів працівників [7, с. 5]. Така сама позиція О.І. Гуменюка, який виділяв таку структуру механізму забезпечення трудових прав: механізм реалізації, механізм охорони та механізм захисту трудових прав суддів [8, с. 150]. Цю позицію повністю підтримуємо, лише доповнимо цей перелік ще механізмом поновлення порушених прав і правопорядку, а також механізмом гарантування законності в трудових правовідносинах.

Як зазначають науковці, нормативно-правовим складником механізму забезпечення прав і свобод людини та громадянина є система правових норм, що регламентовані у відповідній нормативно-правовій формі (у формі закону), яка є правовим підґрунтям та об'єктивує умови правової дійсності, чим забезпечується реальність прав і свобод людини, тобто охорона та правові можливості щодо реалізації. Інституційний складник правового механізму забезпечення прав і свобод людини включає систему органів державної влади, інших зобов'язаних суб'єктів, які в межах своїх повноважень відповідно до закону забезпечують охорону прав і свобод людини та громадянина, правові умови реалізації, їх гарантування й захист (у разі порушення чи загрози такого) [1, с. 164]. У цьому повністю погоджуємось із науковцем, проте висловимо застереження, що відповідна система не зводиться виключно до діяльності державних уповноважених органів, проте включає механізми та права, що наявні в самих учасників трудових правовідносин і їхніх об'єднань.

Підкреслюючи суміжність елементів механізму правового забезпечення законності в трудових правовідносинах, наведемо тезу В.М. Андрієва, який залежно від цільової спрямованості класифікує гарантії забезпечення на такі види: а) превентивні; б) такі, що сприяють реалізації

прав, свобод і законних інтересів працівників; в) поновлювальні, які сприяють поновленню порушених прав працівників; г) компенсаційні, що забезпечують відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок порушення цих прав, свобод і законних інтересів; д) гарантії-санкції, спрямовані на притягнення до юридичної відповідальності осіб, винних у порушенні трудового законодавства [7, с. 28–29]. Останні елементи розкривають вищенаведену структуру механізму правового забезпечення в розрізі правових засобів залежно від того, який із елементів механізму забезпечення використовується для встановлення чи відновлення режиму законності в трудових правовідносинах.

З огляду на все вищевикладене, можемо навести таку класифікацію елементів структури механізму правового забезпечення законності в трудових правовідносинах: 1) залежно від структурного складника: а) правові елементи; б) інституційні елементи; 2) залежно від рівня встановлення елементів: а) міжнародно-правові засоби забезпечення законності; б) національні засоби забезпечення законності; 3) залежно від природи суб'єкта ініціювання забезпечення законності: а) органи державної влади, а саме: і) центральні органи виконавчої влади; ii) місцеві органи виконавчої влади; iii) контролюючі органи; iv) суди загальної юрисдикції; v) правоохоронні органи; vi) інші державні органи; б) безпосередньо учасники трудових правовідносин, серед яких: і) особисто найманий працівник і його представники; ii) роботодавець; і) профспілки та їх об'єднання; ii) об'єднання роботодавців; 4) залежно від типу положень законодавства щодо забезпечення законності в трудових правовідносинах: а) положення законодавства, якими встановлюється юридична відповідальність усіх видів за порушення трудового законодавства (не лише трудових прав); б) положення, що передбачають поновлення порушених трудових прав чи правопорядку; в) положення, які забезпечують превентивні заходи від порушення трудових прав; г) положення, що врегульовують засоби захисту трудових та інших прав, положення; д) положення, які передбачають компенсації особам, котрі зазнали поршень своїх законних прав та інтересів у трудових правовідносинах; е) положення, що встановлюють повноваження суб'єктів у сфері захисту прав і законних інтересів, у тому числі самозахисту сторін трудових правовідносин; є) інші положення трудового законодавства; 5) за функціями елементів механізму дотримання трудових прав, норми трудового законодавства можна поділити на: а) норми, що спрямовані на забезпечення законності в трудових правовідносинах; б) норми, які забезпечуються нормами щодо законності в трудових правовідносинах; б) за стадією функціонування механізму забезпечення трудових прав найманих працівників можна виділити механізм, що функціонує на таких етапах: а) на етапі, коли норма/норми права вже були порушенням як реагування на порушення законності в трудових правовідносинах; б) на етапі, коли норма/норми не були порушеними; в) на етапі, коли норма/норми ще не були порушеними, однак існує реальна загроза їх порушення; 7) залежно від виду елемента механізму правового забезпечення законності в трудових правовідносинах: а) інститути захисту трудових прав і правопорядку; б) інститути охорони трудових прав і правопорядку; в) інститути поновлення трудових прав і правопорядку; г) інститути реалізації трудових прав і правопорядку; д) інститути гарантування трудових прав і правопорядку.

**Висновки.** Підсумовуючи наведене вище, також узагальнимо особливості механізму правового забезпечення законності в трудових правовідносинах, які полягають у такому: 1) розгалужена структура елементів механізму; 2) поєднання інституційного та правового складників; 3) включає в себе такі елементи, як захист, охорона, реалізація, гарантування й поновлення; 4) для практичного застосування механізму не обов'язковим є порушення конкретного трудового права, а достатньо порушення будь-якого положення трудового законодавства, яке прямо не впливає на трудові права й інтереси найманих працівників чи роботодавців; 5) превалювання трудових прав найманих працівників, які випливають із режиму законності; 6) забезпечується не лише органами державної влади, а й учасниками трудових правовідносин, натомість особливу роль відіграють профспілки та об'єднання роботодавців; 7) режим законності поширюється й на локальне трудове регулювання на рівні підприємства, а також на дотримання положень трудових договорів, якщо це не суперечить положенням законодавства України.

Усе вищевикладене вказує на те, що зазначена структура механізму забезпечення законності в трудових правовідносинах у подальшому може бути основою для аналізу кожного конкретного елемента системи відповідного механізму й методичним засобом для теоретичного розроблення відповідних категорій.

**Список використаних джерел:**

1. Радзівська В.В. Конституційний Суд України в механізмі забезпечення прав і свобод людини і громадянина: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.02 / Ін-т законодавства Верховної Ради України. Київ, 2013. 207 с.
2. Хропанюк В.Н. Теория государства и права. Москва, 1993. С. 244–246.
3. Тарахонич Т.І. Механізм правового регулювання: теоретико-правові аспекти. Правова держава. Вип. 13. Київ: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. С. 103–108.
4. Лагутіна І.В. Юридичний механізм забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Нац. ун-т «Одес. юрид. акад.». Одеса, 2015. 39 с.
5. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 04.11.1950. Урядовий кур'єр. 2010. № 215.
6. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23.02.2006 №3477-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2006. № 30. Ст. 260.
7. Андрій В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / наук. консультант Г.І. Чанишева; Нац. ун.-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2012. 40 с.
8. Гуменюк І.О. Правові проблеми захисту трудових прав в умовах реформування соціально-економічної сфери. Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі: зб. наук. ст. за матеріалами II Міжнар. наук.-практ. конф., 10 квіт. 2014 р. Житомир: ЖНАЕУ, 2014. С. 150–152.

УДК 347.91/95

ДІДЕНКО Л.В.

**ПІДСТАВИ Й ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ ЦИВІЛЬНИХ ПРОЦЕСУАЛЬНИХ ПРАВОВІДНОСИН, ЇХ ЗМІНА ТА ПРИПИНЕННЯ**

У статті з'ясовано особливості передумов виникнення цивільних процесуальних правовідносин. Визначено зміст таких підстав. Проаналізовано специфіку змін і припинення цивільних процесуальних правовідносин.

**Ключові слова:** підстави виникнення, цивільні правовідносини, цивільні процесуальні відносини, цивільний процес, цивільні справи.

В статье выяснены особенности предпосылок возникновения гражданских процессуальных правоотношений. Установлено содержание таких оснований. Проанализирована специфика изменений и прекращения гражданских процессуальных правоотношений.

**Ключевые слова:** основания возникновения, гражданские правоотношения, гражданские процессуальные отношения, гражданский процесс, гражданские дела.

In the article peculiarities of the preconditions for the emergence of civil procedural legal relations are clarified. The content of such grounds is elucidated. The specifics of changes and termination of civil procedural legal relations are analyzed.

**Key words:** grounds of origin, civil legal relations, civil procedural relations, civil process, civil cases.

---

© ДІДЕНКО Л.В. – кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільного і господарського права та процесу (Міжнародний гуманітарний університет)