



Іншин Микола Іванович,
доктор юридичних наук, професор,
академік НАПрН України,
завідувач кафедри трудового права
та права соціального забезпечення,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка, Україна, м. Київ
e-mail: inshyn777@gmail.com
ORCID: 0000-0002-9332-0286



Багрій Василь Андрійович,
кандидат юридичних наук,
провідний фахівець Центру проблем
імплементції європейського соціального права,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка, Україна, м. Київ
e-mail: wb3091@gmail.com
ORCID: 0000-0002-7742-072X

doi: 10.21564/2414–990x.144.154289

УДК 349.22

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ЗАКОННОСТІ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Сучасний стан реалізації принципу законності у трудових правовідносинах та практика його застосування не повною мірою відповідає постійним змінам у політиці держави, її економіці, суспільстві тощо. Як наслідок, реалізація принципу законності у трудових правовідносинах характеризується наявністю численних проблем, на які регулярно вказують вітчизняні вчені у своїх працях. Найдоцільнішим шляхом вирішення проблем реалізації принципу законності у трудових правовідносинах є прийняття нового Трудового кодексу України, втім він протягом останніх років так і залишається проектом, і наразі важко спрогнозувати найближчі перспективи його прийняття. Тож актуальність дослідження проблем реалізації принципу законності у трудових правовідносинах полягає у тому, що поки новий Трудовий кодекс України ще не прийнятий, пошук альтернативних шляхів їх вирішення є необхідним. У даній статті нами проаналізовано проблеми реалізації принципу законності у трудових правовідносинах. Передусім їх наявність обумовлена застарілістю чинного Кодексу законів про працю України. Враховуючи стрімкий розвиток суспільних відносин, зміни у політиці держави, її економіці, суспільстві тощо, він не відповідає вимогам

часу, адже велика кількість нових видів діяльності, які виникли протягом останніх десятиліть, не передбачені даним нормативно-правовим актом взагалі. Досліджено наукові праці та трудове законодавство у контексті розкриття змісту даної проблеми і встановлено, що забезпечення законності у трудових правовідносинах є ускладненим в умовах, коли такі правовідносини не передбачені чинним законодавством про працю. Окрім того, норми даного нормативно-правового акта є нечіткими та неоднорідно врегульовують трудові правовідносини різних категорій працівників – встановлено, що конституційні норми щодо рівного доступу до праці, а також недопущення дискримінації у сфері праці сьогодні не завжди виконуються у трудових правовідносинах. Тому окреслено переваги проекту Трудового кодексу України щодо реалізації принципу законності у трудових правовідносинах, а також названо шляхи вирішення деяких проблем у цій сфері.

Ключові слова: проблеми реалізації; принцип законності; трудові правовідносини; праця; працівник.

Ишын Н. И., доктор юридических наук, профессор, академик НАПрН Украины, ведущий кафедрой трудового права и права социального обеспечения, Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, Украина, г. Киев.

e-mail : inshyn777@gmail.com ; ORCID 0000-0002-9332-0286

Багрий В. А., кандидат юридических наук, ведущий специалист Центра проблем имплементации европейского социального права, Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, Украина, г. Киев.

e-mail : wb3091@gmail.com ; ORCID 0000-0002-7742-072X

Проблемы реализации законности в трудовых правоотношениях

Реализация принципа законности в трудовых правоотношениях характеризуется наличием многочисленных проблем, обусловленных постоянным развитием Украины как государства, а также общественных отношений внутри него. Как следствие, действующее законодательство о труде не всегда адекватно реагирует на такие изменения, появляются многочисленные пробелы, которыми пользуются работодатели в своих интересах. Действующий на сегодня Кодекс законов о труде Украины было принято еще во времена Советского Союза. Несмотря на изменения, которые регулярно вносятся в его содержание, сфера трудовых правоотношений традиционно остается одной из самых проблемных в Украине в контексте правового регулирования и обеспечения законности. Еще с момента провозглашения независимости в научных кругах постоянно обсуждается необходимость принятия Трудового кодекса Украины, который будет соответствовать лучшим образцам европейского законодательства, а не будет фактически советским наследием национальной правовой системы. На сегодня существует несколько редакций проекта Трудового кодекса Украины, принятие которого по оценкам экспертов решит большинство проблем принципа законности в трудовых правоотношениях. Вместе с тем, Трудовой кодекс Украины все еще остается проектом, а потребность в решении проблем принципа законности в трудовых правоотношениях существует уже сейчас. Поэтому, в условиях, когда время принятия Трудового кодекса Украины трудно спрогнозировать, важна активизация отечественных ученых в целях поиска альтернативных путей их решения. Нами проанализированы научные труды и трудовое законодательство в контексте раскрытия содержания данной проблемы, и установлено, что обеспечение законности в трудовых правоотношениях затруднено в условиях, когда такие правоотношения регулируются устаревшими нормами. Также в данной статье установлено, что конституционные нормы относительно равного доступа к труду, а также недопущения дискриминации в сфере труда сегодня не всегда выполняются в трудовых правоотношениях. Выделены острые проблемы законности в трудовых правоотношениях и предложены пути их решения.

Ключевые слова: проблемы реализации; принцип законности; трудовые правоотношения; труд; работник.

Вступ. Формування високого рівня правової культури та правової свідомості в учасників трудових правовідносин забезпечується відповідними ідеологічними засобами, призначення яких полягає у вихованні необхідних масових рис у суспільстві. Одним із таких ідеологічних засобів є законність, завдання якої як принципу трудового права, полягає у забезпеченні додержання учасниками трудових правовідносин приписів законодавства про працю та досягненні правопорядку у трудових правовідносинах, що дозволить в результаті досягнути якісно нового рівня у врегулюванні праці в нашій державі.

Серед вітчизняних дослідників загальноприйнятою є позиція, згідно з якою однією з основних причин існуючих проблем у сфері трудових правовідносин є застарілість окремих положень чинного Кодексу законів про працю України [1], а подальший розвиток правового регулювання забезпечення законності у трудових відносинах пов'язується із майбутнім прийняттям Трудового кодексу України. Наразі найвірогіднішим шляхом скорішого вирішення існуючих проблем реалізації принципу законності у трудових правовідносинах є прийняття Трудового кодексу України, проте зрозуміло, що цю подію варто розглядати швидше як перспективну, аніж як доконаний факт. Тому зазначимо, що чинний стан реалізації принципу законності у трудових правовідносинах характеризується наявністю проблем, і очевидно, що без фундаментальних наукових досліджень проблем реалізації принципу законності у трудових правовідносинах перехід на якісно новий рівень функціонування трудових правовідносин у нашій державі є неможливим.

Аналіз літературних даних і постановка задачі дослідження. У вітчизняній правовій доктрині чимало праць, пов'язаних із проблемами реалізації принципу законності у трудових правовідносинах. Свого часу було підготовлено низку проектів Трудового кодексу, тож вирішення цих проблем вітчизняними дослідниками переважно пов'язується із майбутнім оновленням законодавства про працю. Враховуючи, що чинний Кодекс законів про працю України [1] у багатьох аспектах не відповідає сучасному стану розвитку трудових відносин, формально встановлений принцип законності у трудових відносинах може не отримувати реального підтвердження, що обумовлює необхідність дослідження питання проблем реалізації принципу законності у трудових правовідносинах. Серед науковців, які звертались до аналізу окремих питань, пов'язаних із проблемами правового регулювання трудових правовідносин, виділимо Ю. Г. Барабаша (Yu. H. Barabash), Н. Б. Болотіну (N. B. Bolotina), В. С. Венедіктова (V. S. Venediktov), С. В. Вишневецьку (S. V. Vyshnovetska), Н. Д. Гетьманцеву (N. D. Hetmantseva), М. М. Грекову (M. M. Hrekova), І. О. Гуменюк (I. O. Humeniuk), М. О. Данилова (M. O. Danylov), В. В. Жернакова (V. V. Zhernakov), О. В. Заводовську (O. V. Zavodovska), О. В. Лавріненка (O. V. Lavrinenko), К. В. Мельника (K. V. Melnyk), О. А. Мірошніченко (O. A. Miroshnichenko), Н. А. Плахотіну (N. A. Plakhotina), С. М. Прилипка (S. M. Prylypko), О. І. Процевського (O. I. Protsevskiy), О. А. Ситницьку (O. A. Sytnytska), Г. І. Чанишеву (H. I. Chanysheva), В. І. Щербину (V. I. Shcherbyna), О. М. Ярошенка (O. M. Yaroshenko).

Мета і завдання дослідження. Метою статті є визначення проблем реалізації принципу законності у трудових правовідносинах та надання ґрунтовних пропозицій щодо їх вирішення.

Вирішення зазначеної мети передбачає виконання наступних завдань: 1) охарактеризувати праці вітчизняних авторів на предмет визначення актуальних проблем реалізації принципу законності у трудових правовідносинах; 2) визначити існуючі проблеми реалізації принципу законності у трудових правовідносинах; 3) надання пропозицій щодо вирішення виділених проблем реалізації принципу законності у трудових правовідносинах.

Виклад основного матеріалу. У сучасній науковій літературі немає єдиної концепції реалізації принципу законності у трудових правовідносинах, тож зробимо спробу їх формування на основі досліджень, які стосуються проблем трудових правовідносин у цілому.

Так, О. В. Заводовська вивчила проблеми правового регулювання трудових відносин між роботодавцями і дистанційними працівниками за трудовим договором. Серед проблем було виділено наступні: 1) у чинному законодавстві відсутнє визначення поняття «дистанційна праця»; 2) трудові правовідносини роботодавця і дистанційного працівника мають неврегульований характер – це проявляється у тому, що під час укладання трудового договору з дистанційним працівником, останній отримує всі права та гарантії, які належать усім без винятку працівникам, які по факту не можуть бути виконані (наприклад, право на безпечне робоче місце, охорону праці тощо) [2, с. 159–162]. Незважаючи на те, що виділених проблем у таких правовідносинах фактично лише дві, обидві із них суттєвим чином впливають на реалізацію принципу законності у трудових правовідносинах, і обидві пов'язані із недосконалістю чинного Кодексу законів про працю України [1]. Законність у трудових правовідносинах не може бути забезпечена в умовах, коли окремі види трудової діяльності взагалі не визначені на законодавчому рівні. Дистанційна праця на сьогодні не врегульована в чинному Кодексі, тому можна зробити висновок, що вона регламентується у загальному порядку, так само як й інші види трудової діяльності. Із цього слідує наявність та актуальність іншої проблеми – відсутнє законодавче врегулювання саме дистанційних трудових правовідносин. Як наслідок, законність у таких правовідносинах не може бути забезпеченою, адже існують прогалини щодо низки питань: наприклад, згідно із чинним законодавством про працю, а саме ст. 153 Кодексу законів про працю України [1], роботодавець зобов'язаний забезпечити безпечні і нешкідливі умови праці для працівників. Утім, у дистанційних трудових правовідносинах роботодавець позбавлений такої можливості, а працівник не може реалізувати відповідне право, адже у даному разі закон не захищає його інтереси належним чином. Інший випадок, виконання дистанційним працівником роботи у стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння. Так, у п. 7 ст. 40 Кодексу законів про працю України встановлено, що у разі появи працівника на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також

строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом. У дистанційних трудових правовідносинах роботодавець позбавлений можливості це контролювати, а також обмежений в інструментах щодо звільнення таких працівників. Відсутність законодавчого визначення окремих видів трудової діяльності, а також їх законодавчої регламентації є важливими проблемами реалізації принципу законності у трудових правовідносинах.

Н. А. Плахотіна у своїй роботі дослідила проблеми правового регулювання змісту трудового договору. Дослідниця звернула увагу на актуальність наступних: 1) згідно із чинним Кодексом законів про працю України, письмове укладання трудового договору є обов'язковим тільки у деяких випадках, в той час як за такого стану речей трудова функція працівника може залишатись без документального закріплення, і як наслідок, роботодавець може вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором; 2) у чинному законодавстві про працю відсутнє визначення місця роботи працівника, і як наслідок така умова праці недостатньо чітко регламентується у трудових договорах, що може призвести до порушення прав працівників у разі переведень чи переміщень працівників при зміні умов праці; 3) наявність можливості у роботодавця обмежувати оплату праці працівників, встановлюючи додаткову частину заробітної плати у вигляді заохочень, а потім позбавляючи їх цієї частини через дисциплінарні проступки (дослідниця зазначає, що це спричинено відсутністю можливості застосування до працівників штрафу як заходу дисциплінарного стягнення); 4) відсутність чіткого законодавчого визначення моменту початку роботи працівника після укладення трудового договору [3, с. 254–257]. Перераховані дослідницею проблеми фактично також слідує із недосконалої чинного Кодексу законів про працю України [1]. Якщо у попередній проаналізованій нами роботі дослідник вказував передусім на прогалини у змісті даного нормативно-правового акта, то у контексті регламентації трудового договору основною проблемою є нечіткість норм. Тобто, низка норм чинного законодавства про працю можуть тлумачитись двозначно, причому на користь роботодавця. Отже, прикладами норм Кодексу законів про працю України, прийнятих на користь роботодавця, є ст. 24, якою передбачено, що трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Іншим прикладом є ст. 2 Закону України «Про оплату праці» [9], згідно із якою структуру оплати праці становлять основна заробітна плата, додаткова заробітна плата та інші заохочувальні й компенсаційні виплати. Із наведених вище причин, в таких умовах працівники залишаються незахищеними, адже формально ніяких порушень трудового законодавства з боку роботодавця не вчинено. Реалізація принципу законності у трудових правовідносинах у даному контексті передусім пов'язується із наявністю проблем у захисті прав та інтересів працівників.

До аналізу проблем правового регулювання трудового договору звертається М. О. Данилов, акцентуючи увагу на актуальності наступних проблем: 1) неефективність врегулювання процесу укладення трудового договору;

2) закріплення гарантій трудових прав працівників обумовлене трудовим договором у процесі виконання трудової функції, а в умовах неефективності ринку праці трудовий договір відіграє переважно формально-декларативну роль; 3) недосконалість припинення трудового договору; 4) колізійність норм у питанні регулювання контракту як особливого виду трудового договору; 5) строк дії трудового договору (наприклад, у вітчизняному законодавстві не передбачені терміни, які могли б бути погоджені суб'єктами, але не містили граничних строків) [4, с. 84–86]. Дана позиція у багатьох моментах є подібною до попередньої проаналізованої нами, втім дослідники акцентують увагу на різних проблемах. Якщо Н. А. Плахотіна, аналізуючи проблеми правового регулювання трудових договорів, акцентувала увагу передусім на нечіткості формулювань норм Кодексу законів про працю України, то М. О. Данилов підкреслює хибність деяких положень чинного законодавства, або ж наявність певних законодавчих прогалин. На наявність таких проблем звертають увагу й інші науковці, і загалом можна зробити висновок, що колізійність норм трудового права, а також наявність низки законодавчих прогалин є найбільш поширеними проблемами реалізації принципу законності у трудових правовідносинах, адже не можуть бути законними такі трудові правовідносини, права та інтереси учасників яких не захищені належним чином.

М. В. Сорочишин вивчає проблемні питання визнання факту перебування у трудових правовідносинах. Так, дослідник з аналізу судової практики по суті виділив лише одну масштабну проблему: судами не вироблено усталених критеріїв визнання тих чи інших правовідносин трудовими (при вирішенні справ про визнання факту перебування у трудових правовідносинах суди керуються такими обставинами, як виконання роботи з певної однієї або кількох професій, спеціальностей, посади відповідної кваліфікації; наявність у штатному розписі підприємства певної посади, під яку підпадають покладені на працівника обов'язки; наявність укладеного договору про повну матеріальну відповідальність; систематичний характер виплат винагороди за працю тощо) [5, с. 334–337]. Існує небезпечна судова практика відмови судів визнавати факт існування трудових відносин у зв'язку з невиконанням роботодавцем своїх обов'язків. Фактично, раніше у нормах Кодексу законів про працю України було встановлено норму, згідно з якою у разі укладення трудового договору між фізичною особою та працівником фізична особа повинна у тижневий строк з моменту фактичного допущення працівника до роботи зареєструвати укладений у письмовій формі трудовий договір у Державній службі зайнятості за місцем свого проживання. У разі якщо такий договір не реєструвався, суди приймали рішення щодо фактичного не існування таких правових відносин. На сьогодні ст. 24-1 виключено із Кодексу законів про працю України, утім проблема визначення існування факту трудових правовідносин залишається актуальною. У ст. 24 встановлено, що працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої

влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. Але якщо сам працівник не зможе довести своє фактичне перебування у трудових правовідносинах, його доведення у інший спосіб є сумнівним, а отже, й законність у таких правовідносинах не може бути забезпечена. У проекті Трудового кодексу України [8] дана проблема частково знайшла своє вирішення. У його ст. 33 визначено, що трудовий договір укладається в письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу (один примірник передається працівнику, другий зберігається у роботодавця), а зміни до трудового договору оформлюються в такому самому порядку. Тобто умови трудового договору мають бути зафіксовані у письмовій формі, а не в письмовій чи усній. Як наслідок, кожна сторона спору має документальне підтвердження аргументів, на які вона посилається. З іншого боку, у ч. 4 ст. 30 Проекту встановлено, що трудові відносини виникають з дня початку працівником роботи за наказом (розпорядженням) чи з дозволу роботодавця. Щодо дозволу звернемо увагу на відсутність нормативно зафіксованої вимоги фіксації його у письмовій формі, тобто дозвіл може бути усним. У такому разі доведення працівником факту надання такого дозволу може бути неможливим. На наше переконання, для унеможливлення виникнення подібних ситуацій необхідно встановлювати момент початку трудових правовідносин у самому договорі. За умови встановлення виключно письмової форми трудових договорів, а також наявності примірників у кожної зі сторін права і працівників, і роботодавців будуть належним чином захищеними.

О. А. Ситницька дослідила питання проблем правового регулювання трудових відносин громадян України, які працюють за її межами. Так у процесі дослідження дослідниця виділила передусім наступну проблему: відсутність законодавчого акта, який би детально регламентував підприємницьку діяльність щодо посередництва у працевлаштуванні громадян за кордоном [6, с. 96–97]. Щодо інших виділених проблем, вони не пов'язані із реалізацією принципу законності у трудових правовідносинах, а мають більшою мірою соціальний, демографічний та міграційний характер. Щодо проблеми, на якій ми акцентували увагу вище, зробимо висновок, що у контексті проблем реалізації принципу законності у трудових правовідносинах, вона пов'язана із наявністю законодавчих прогалів та відсутністю врегулювання окремих сфер, що є суміжними категоріями із трудовими правовідносинами. Зокрема, в чинному Кодексі законів про працю України немає норм, які врегульовують посередницьку діяльність із забезпечення працевлаштування громадян за кордоном, і так само відсутній спеціальний нормативно-правовий акт, який регламентує дану діяльність. Отож аналізована праця є ще одним підтвердженням актуальності проблеми наявності правових колізій та прогалів у законодавстві про працю, що не дозволяє ефективно реалізовуватись принципу законності у трудових правовідносинах.

О. А. Мірошніченко своєю чергою виділяє такі проблеми: 1) частина працівників бюджетної сфери позбавлені права працювати за сумісництвом, чим порушуються їхні конституційні права, а також норми міжнародного права; 2) чинне спеціальне законодавство, що регулює роботу працівників державного сектору економіки за сумісництвом, потребує суттєвого удосконалення [7, с. 638–639]. З його праці можна виділити наступну проблему реалізації принципу законності у трудових правовідносинах – неоднорідне правове регулювання для різних категорій працівників, в результаті чого порушуються їхні права. Ця проблема є характерною не лише для сфери державного сектору економіки, а й для інших сфер, на що ми вказували раніше у даній роботі (наприклад, щодо дистанційної зайнятості). Так, у п. 7 ст. 40 Кодексу законів про працю України встановлено, що у разі появи працівника на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом. У дистанційних трудових правовідносинах роботодавець позбавлений можливості це контролювати, тому у аналогічній ситуації працівники не втратять свою роботу. Тобто тут має місце неоднорідне правове регулювання питання звільнення працівників, зайнятих дистанційною працею, а також працівників, що здійснюють трудові відносини на загальних засадах. Відповідно, дану проблему варто визначити як проблему законності у трудових правовідносинах, адже не є законними такі трудові правовідносини, у яких працівника наділено меншим обсягом прав, ніж це передбачено Основним Законом нашої держави, а також актами міжнародного законодавства.

Як бачимо, більшість проблем реалізації принципу законності у трудових правовідносинах, пов'язані із недосконалістю чинного Кодексу законів про працю України та обумовлені необхідністю прийняття Трудового кодексу України, причому зазначимо, що у проекті Трудового кодексу України фактично усі проаналізовані нами проблеми знайшли своє вирішення.

Обговорення результатів. Загалом, виділяючи конкретні прогалини, на яких акцентували увагу вітчизняні науковці, зазначимо наступне.

1. Відсутність законодавчого визначення окремих видів трудової діяльності та їх регламентації – дана проблема обумовлена застарілістю Кодексу законів про працю України, тому певні види діяльності, які виникли після його прийняття, не передбачені даним нормативно-правовим актом взагалі. Вирішення даної проблеми вбачаємо у прийнятті Трудового кодексу України, який закріпить поняття видів трудової діяльності, які відповідають сучасному розвитку суспільних відносин і держави. Так, наприклад, у чинному Кодексі законів про працю України не регулюються особливості трудових правовідносин із дистанційними працівниками. У проекті Трудового кодексу України це питання вирішене належним чином у ст. 42.

2. Нечіткість норм Кодексу законів про працю України – зміст багатьох норм даного нормативно-правового акта неможливо тлумачити однозначно, і як наслі-

док, у роботодавців існує можливість порушувати трудові права працівників, не порушуючи при цьому законодавство про працю. У ч. 1 ст. 33 проекту Трудового кодексу України ця прогалина вирішується шляхом закріплення норми, що трудовий договір укладається в письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. Зміни до трудового договору оформлюються в такому самому порядку. Один примірник передається працівнику, другий зберігається у роботодавця. Порушення цього правила не може вплинути на трудові відносини, що вже виникли. Обов'язковість укладення трудового договору у письмовій формі дозволить чітко врегулювати у конкретній ситуації права та обов'язки його сторін, що полегшить доведення своєї правоти обома сторонами.

3. Проблематичність доведення самого факту існування трудових правовідносин між особами – аналіз деяких праць засвідчив, що на сьогодні роботодавці значно більш захищені, адже чинне законодавство ускладнює доведення працівником фактичного здійснення ним трудових правовідносин.

4. Неоднорідне правове регулювання для різних категорій працівників, в результаті чого порушуються їхні права. Адже конституційні норми щодо рівного доступу до праці, а також недопущення дискримінації у сфері праці на сьогодні не завжди виконуються у трудових правовідносинах, адже у чинному Кодексі законів про працю України існують норми, які безпосередньо суперечать Основному Закону, а також актам міжнародного законодавства. У проекті Трудового кодексу України ця проблема не вирішена, втім нормативно аргументована. Так, у ст. 43 встановлено, що припинення трудових відносин з працівником, який працює за сумісництвом, з виплатою вихідної допомоги відбувається за умови обмеження сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці. Тобто у разі обмеження трудових прав осіб вони все ж компенсуються виплатою вихідної допомоги. У ст. 296 Проекту встановлено, що забороняється приймати на роботу за сумісництвом неповнолітніх осіб, і таке обмеження вважаємо виправданим. Тож вирішення окресленої проблеми можливе двома шляхами:

1) зрівнювання в правах усіх без винятку працівників. Так, обмеження трудових прав працівників бюджетної сфери, встановлене у п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону України «Про запобігання корупції» [10] обмежує у трудових правах осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, у порівнянні з іншими категоріями працівників, які можуть займатися іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю. Зрівнювання в правах усіх працівників можливе шляхом виключення усіх подібних обмежень із змісту актів вітчизняного законодавства, у тому числі Закону України «Про запобігання корупції». Однак такий шлях є недоречним, адже відповідні обмеження встановлюються в інтересах держави з метою запобігання використанню такими працівниками свого службового становища у особистих інтересах;

2) унесення змін до Основного Закону України. Такий шлях є більш доречним, адже Конституція України містить низку норм, які фактично не знайшли своєї реалізації у повсякденному житті та інших актах законодавства. Так,

у ст. 21 визначено, що усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах, а права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними. Проте, як свідчить специфіка трудових правовідносин, одні з працівників можуть наділятися ширшим обсягом прав у порівнянні із іншими в інтересах держави. Тож більш доречно сформулювати дану норму наступним чином: «Усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах, окрім випадків, коли обсяг прав обмежується в інтересах держави. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними».

Висновки. Таким чином, у процесі дослідження проблем реалізації принципу законності у трудових правовідносинах нами встановлено, що сфера трудових правовідносин у цілому характеризується низкою проблемних моментів. Усі проблеми обумовлені недосконалістю чинного законодавства про працю, а саме застарілістю Кодексу законів про працю України. Утім, проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р. містить вирішення більшості із вказаних нами проблем. А отже, сьогодні вкрай важливим заходом забезпечення законності у трудових правовідносинах є прийняття нового Трудового кодексу України.

Список літератури:

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. додаток до № 50. Ст. 375.
2. Заводовська О. В. Проблеми правового регулювання трудових відносин між роботодавцями і дистанційними працівниками за трудовим договором. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. Вип. 3. Том. 1. 2018. С. 159–162.
3. Плахотіна Н. А. Проблеми правового регулювання змісту трудового договору: визначення нових тенденцій. *Правова держава: Щорічник наукових праць*. 2010. Вип. 21. С. 252–258.
4. Данилов М. О. Проблеми правового регулювання трудового договору. *Науковий вісник публічного та приватного права*. Вип. 3, 2016. С. 84–87.
5. Сорочинин М. В. Проблемні питання визнання факту перебування у трудових правовідносинах. *Актуальні проблеми політики*. Одеса : Фенікс, 2013. Вип. 48. С. 332–338.
6. Ситницька О. А. Проблеми правового регулювання трудових відносин громадян України, які працюють за її межами. *Університетські наукові записки*. 2010. № 2. С. 93–98.
7. Мірошніченко О. А. Деякі проблеми правового регулювання трудових відносин працівників державного сектору економіки. *Форум права*. 2010. № 4. С. 637–640.
8. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 21.12.2018).
9. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
10. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014 р. № 49. С. 3186. Ст. 2056.

References:

1. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 r. № 322-VIII. (1971). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 50. art. 375.
2. Zavodovska, O.V. (2018). Problemy pravovoho rehuliuвання trudovykh vidnosyn mizh robotodavtsiamy i dystantsiinymy pratsivnykamy za trudovym dohovorum. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu – Science Newsletter of Kherson State University*, 3, 159–162 [in Ukrainian].

3. Plakhotina, N.A. (2010). Problemy pravovoho rehuliuвання зміstu trudovoho dohovoru: vyznachennia novykh tendentsii. *Pravova derzhava: Shchorichnyk naukovykh prats – Legal state: Year-book of scientific works*, 21, 252–258 [in Ukrainian].
4. Danylov, M.O. (2016). Problemy pravovoho rehuliuвання trudovoho dohovoru. *Naukovyi visnyk publicznego ta pryvatnoho prava – Scientific Newsletter of Public and Private Law*, 3, 84–87 [in Ukrainian].
5. Sorochyshyn, M.V. (2013). Problemni pytannia vyznannia faktu perebuvannia u trudovykh pravovidnosynakh. *Aktualni problemy polityky : zb. nauk. pr. – Actual problems of politics: a collection of scientific works*, 48, 332–338 [in Ukrainian].
6. Sytnytska, O.A. (2010). Problemy pravovoho rehuliuвання trudovykh vidnosyn hromadian Ukrainy, yaki pratsuiut za yii mezhamy. *Universytetski naukovy zapysky – Universitiy scientific notes*, 2, 93–98 [in Ukrainian].
7. Mirosnychenko, O.A. (2010). Deiaki problemy pravovoho rehuliuвання trudovykh vidnosyn pratsivnykiv derzhavnoho sektoru ekonomiky. *Forum prava – The forum of rights*, 4, 637–640 [in Ukrainian].
8. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy № 1658 vid 27.12.2014 r. (2014). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
9. Pro oplatu pratsi: Zakon Ukrainy vid 24.03.1995 r. № 108/95-VR. (1995). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 17, art. 121.
10. Pro zapobihannia koruptsii: Zakon Ukrainy vid 14.10.2014 r. № 1700-VII. (2014). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 49, art. 3186.

Inshyn M. I., Doctor of Law Sciences, Professor, Academician of the National Academy of Sciences of Ukraine, Head of the Department of Labor Law and Social Security law, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Ukraine, Kyiv.

e-mail : inshyn777@gmail.com ; ORCID 0000-0002-9332-0286

Bagriy V. A., PhD in Law, Leading Specialist of the Center for Problems Implementation of European Social Law, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Ukraine, Kyiv.

e-mail : wb3091@gmail.com ; ORCID 0000-0002-7742-072X

Problems of realization of the principle of legality in labor relations

The current state of implementation of the principle of legality in labor relations and the practice of its application does not fully correspond to the constant changes in the policy of the state, its economy, society, etc. As a result, the implementation of the principle of legality in labor relations is characterized by the presence of numerous problems, that are regularly pointed out by scientists in their writings. The most appropriate way of solving the problems of implementing the principle of legality in labor relations is the adoption of the new Labor Code of Ukraine. However, it has remained as the project for the last few years, and it is difficult to predict the immediate prospects for its adoption at this time. Therefore, the relevance of research into the implementation of the principle of legality in labor relations is that, while the new Labor Code of Ukraine has not yet been adopted, the search for alternative ways of their solution is necessary. In this article argued propositions of solving problems of the implementation of the principle of legality in labor relations are analyzed. First and foremost, their availability is due to the obsolete version of the current Code of Labor Laws of Ukraine. Given the rapid development of public relations, changes in the policy of the state, its economy, society, etc., it does not meet the requirements of time, because a large number of new types of activities that have arisen over the past decades are not provided by this Law in general. Papers and labor legislation in the context of disclosing the content of this problem were researched, and it has been established that ensuring legality in labor relations is complicated in conditions where such legal relationships are not provided for by current labor legislation. In addition, the norms of this normative legal act are vague regulate the labor relations of different categories of employees - it is explored that constitutional norms regarding equal access to work, as well

as the prevention of discrimination in the field of labor, are not always carried out in labor relations. Therefore, in this article the advantages of the draft Labor Code of Ukraine regarding the implementation of the principle of legality in labor relations are outlined, as well as ways of solving main problems in this area.

Keywords: implementation problems; the principle of legality; labor relations; labor; employee.

Рекомендоване цитування: Іншин М. І., Багрій В. А. Проблеми реалізації принципу законності у трудових правовідносинах. *Проблеми законності*. 2019. Вип. 144. С. 81–92. doi: <https://doi.org/10.21564/2414-990x.144.154289>.

Suggested Citation: Inshyn, M.I., Bagriy, V.A. (2019). Problemy realizatsii pryntsypu zakonnosti u trudovykh pravovidnosynakh [Problems of realization of the principle of legality in labor relations]. *Problemy zakonnosti – Problems of Legality, issue 144, 81–92*. doi: <https://doi.org/10.21564/2414-990x.144.154289> [in Ukrainian].

Надійшла до редколегії 13.02.2019 р.