

УДК 613.6/616.9:[342.951+349.2]

**С.І. КОЖУШКО**, канд. юрид. наук, доц.,  
Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана

**К.М. БУЯЛО**, Департамент фінансово-ресурсного забезпечення МОЗ України

## ОРГАНІЗАЦІЙНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ САНІТАРНО- ЕПІДЕМІОЛОГІЧНОГО НАГЛЯДУ

*Ключові слова:* предмет трудового права, трудові відносини, організаційно-трудова правовідносини, санітарно-епідеміологічний нагляд

Правовідносини, як різновид суспільних відносин, завжди залишаються у центрі уваги юридичної науки. У теорії права визнано, що коло однорідних суспільних відносин є предметом певної галузі права України. Дослідженням різних аспектів поняття правовідношення присвятили свої праці відомі науковці серед яких: О.Ф. Андрійко, О.Т. Барабаш, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, М.І. Іншин, І.Д. Копайгора, Л.І. Лазор, В.М. Лебедев, А.Р. Мацюк, П.Д. Пилипенко, В.І. Попов, О.І. Процевський, О.В. Смирнов та ряд інших.

Основний Закон, проголошуючи Україну соціальною державою (ст.1) [1], закріпив низку норм щодо соціально-трудова права людини та громадянина, котрі являють собою норми прямої дії. За своєю природою право на працю є невід'ємним і, відповідно, до конституційного припису держава зобов'язана створити умови для повного здійснення громадянами права на працю, при цьому гарантуючи рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності.

Виникнення суспільних відносин під час здійснення процесу праці між суб'єктами (учасниками) у науці традиційно називають трудовими відносинами. В.В. Жернаков стверджує, що трудове правовідношення – змісто-

вне правове явище, що постійно буде розвиватися, зумовлюючи розвиток правового регулювання, та привертати увагу науковців. Тому важко переоцінити значення трудового правовідношення для теорії трудового права [2, с.37].

Досліджуючи предмет трудового права, О.В. Смирнов зазначає, об'єктом і основним змістом трудових відносин виступає праця, тобто діяльність, котра пов'язана з безпосередньою реалізацією здатності громадян до праці (робочої сили) [3, с.9].

Класифікація трудових правовідносин у науці відбувається за різними критеріями. Так, у залежності від суб'єктивного складу (індивідуальні та колективні); виду діяльності (відповідно до спеціальності, кваліфікації, посади працівника); характеру правового зв'язку (постійні, тимчасові, сезонні).

Зазвичай серед відносин, що складають предмет даної галузі права, провідне місце займають індивідуальні трудові відносини між працівником та роботодавцем. Залежно від форм власності та виду самого підприємства виділяють трудові відносини, ще класифікуються на родові та видові групи і підгрупи, як-то трудові відносини на державних підприємствах, на кооперативних підприємствах, тощо.

До наступного блоку предмету трудового права належать відносини, регульовані виключно у публічно-правовому (або централізовано-нормативному) порядку. Специфікою цих відносин є наявність суб'єктів держави, що наділені владними повноваженнями контрольного, наглядового або правозастосовного характеру. До цього виду відносин належать дві групи відносин, які щільно пов'язані з трудовими, а саме:

– контрольно-наглядові відносини, що виникають між роботодавцем та органами державного нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю (як правило, передують або супроводжуються разом із трудовими відносинами);

– процесуальні відносини, що виникають між сторонами у процесі суперечностей, і судовими органами при вирішенні індивідуальних трудових спорів (супроводжуються разом

із трудовими відносинами або витікають із них). Потрібно зазначити, що класифікація наведена у цьому блоці є достатньо дискусійною серед вчених.

Суспільні відносини, що складають предмет трудового права, у основі своїй об'єктивні. Для предмета трудового права системоутворюючою ознакою є її обумовлений зміст технологічного процесу, який притаманний будь-якій праці [4, с.32].

В.І. Попов зазначає, що «из односторонней деятельности складываются определенные отношения, т.к. она вносит изменения в трудовые, имущественно-трудовые и организационно-трудовые отношения, хотя протекает без ответной реакции других субъектов». У цьому сенсі діяльність, на думку науковця, є перетворювальною [5, с.10–11].

Особливості трудового відношення розглядає О.Т. Барабаш, та наголошує, що трудове правовідношення, будучи одним із видів правовідносин в українському праві, має ряд особливостей, які виділяють його в окремий вид з притаманними лише йому характерними рисами. Проте в теорії і практиці ця обставина не завжди враховується, що веде до ускладнень при вирішенні конкретних трудових справ. Вони викликають порушення трудового законодавства, зачіпають як права працівника, так і роботодавця, негативно впливають на процес праці і досягнення кінцевого результату правовідношення [6, с.53]. Науковець однією із особливих рис вважає безперервність трудових правовідносин.

П.Д. Пилипенко надає наступне поняття трудових правовідносин, під якими розуміє врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору (власне трудові), а також відносини з приводу встановлення умов праці на підприємствах, навчання і перекваліфікації за місцем роботи та відносини, пов'язані з наглядом і контролем за дотриманням трудового законодавства, вирішення трудових спорів та працевлаштування громадян [7, с.60].

Вважаємо, що зміст трудових правовідносин, в ідеалі, повинен відображати соціальний

напрямок розвитку держави, що закріплено ст.3 Конституції України, адже людина, її життя та здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека є найвищою соціальною цінністю, а затвердження її прав та свобод є головним обов'язком держави [1].

*Трудові правовідносини, на нашу думку, це відносини, що виникають на основі вільного волевиявлення сторін між працівниками та роботодавцем, шляхом укладення трудового договору (контракту) або іншого юридичного факту, якими регулюються взаємні права та обов'язки сторін у рамках реалізації права на працю та визначаються організаційно-правові форми реалізації такого права як невід'ємного права людини та конституційного права громадянина.*

З огляду на вищенаведене, потрібно наголосити, що В.М. Лебедев під предметом трудового права розуміє об'єктивно обумовлену технологічним процесом систему конкретних (фактичних) відносин неодноособового, договірною, та такого, що підлягає підпорядкуванню роботодавцю, його представникам праці [4, с.33].

В організації праці, О.С. Пашков виділяє дві форми – технічну та суспільну. Перша заснована на матеріально-технічних відносинах, які відображають становище та роль суб'єкта в системі машин («людина-техніка»), а друга є втіленням соціально-економічних відносин, які відображають становище працівника у виробничій кооперації («людина-колектив») [8, с.309].

Ми повністю погоджуємося з науковою концепцією щодо існування у галузі трудового права поряд із трудовими відносинами, що мають тривалий та безперервний характер, суспільних відносин, які регулюються нормами трудового права. Але ці відносини зазвичай не є тривалими. Вони дискретні, альтернативні, та такі, що можуть виникати у сферах, які суміжні з працею: ...здійснення суспільного контролю за охороною праці та дотриманням трудового законодавства; у сфері державного нагляду, контролю за охороною праці за дотриманням трудового законодавства... [4, с.38].

Більш того, доцільним уявляється виокре-

млення організаційно-трудова праввідносин, у окремий інститут трудового права, на нашу думку.

Підставою цього може слугувати твердження О.Ф. Скакун, відповідно до якого – окремими взаємозалежними елементами галузі права є інститути права. Під інститутом права вона визначає – систему відносно відокремлених від інших і пов'язаних між собою правових норм, які регулюють певну групу (вид) однорідних суспільних відносин [9, с.248].

Розкриваючи поняття трудових праввідносин, ознаки, підстави виникнення і структуру, В.І. Щербина зазначає, що трудові праввідносини виявляються через єдність трьох необхідних аспектів цих суспільних зв'язків: організаційно-трудова; матеріального; особистого [10, с.91].

Трудові праввідносини, що супроводжують трудові виділяє та розмежовує В.М. Лебедев: організаційні; управлінські; по призупиненню (консервації) трудового праввідношення, ...ті, які настають у результаті неправомірних дій роботодавця, його представників; по державному нагляду, контролю та громадському контролю за охороною праці, додержанням трудового законодавства [4, с.38].

Відповідно до ст.43 Конституції України, кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом» [1]. Зміст та сутність умов праці характеризує С.В. Мельник, і визначає, що умови праці можуть бути поділені на чотири групи: санітарно-гігієнічні, психофізіологічні, естетичні та соціально-психологічні [11, с.211]. Так, під час укладення трудового договору (контракту) роботодавець зобов'язаний проінформувати та провести інструктаж працівника (під розписку) про умови праці, про наявність на робочому місці небезпечних та шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на компенсації за роботу в таких умовах. На нашу думку, зазначене є елементом організаційно-трудова відносин.

Умови праці мають своє нормативне обґрунтування, адже загальні положення і вимо-

ги закріплено у національному трудовому законодавстві. Відповідно розробляються і періодично переглядаються спеціальні правила, норми (у тому числі державні санітарні норми) та інструкції з охорони праці і виробничої санітарії.

Особливе місце у структурі нормативно-правового регулювання державного санітарно-епідеміологічного нагляду належить державним санітарним нормам і правилам. В.В. Мартиновський, здійснюючи дослідження адміністративно-юрисдикційної діяльності органів санітарно-епідеміологічної служби, зазначає, що на сьогодні, у цій сфері діє двадцять шість загальнообов'язкових санітарних правил і норм [12, с.10–11]. Ми не можемо погодитися з наведеною тезою науковця, насправді кількість санітарних норм та правил у сотні раз перевищує зазначену у дослідженні. При цьому переважна більшість нормативів і рекомендацій з умов праці встановлюється на державному рівні, як стандарти (наприклад, Державні санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень – ДСН 3.3.6.042-99).

Питання нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю регулює Глава XVIII «Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю» Кодексу законів про працю України. Згідно до ч.1 ст.259 КЗпП України, нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю здійснюють спеціально уповноважені на те органи та інспекції, що не залежать в своїй діяльності від власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу [13].

Державна санітарно-епідеміологічної служба України утворена для забезпечення реалізації державної політики у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення; та провадить свою діяльність згідно Положення про Державну санітарно-епідеміологічну службу України, затвердженого Указом Президента України від 06.04.2011 р. № 400/2011.

Одним із засобів підвищення ефективності дотримання трудового законодавства, зазначає А.С. Мельник, є забезпечення належного нагляду та контролю уповноваженими на те

суб'єктами. ...Нагляд характеризується відсутністю стосунків підлеглості наглядових органів з піднаглядовими суб'єктами. В процесі нагляду за дотриманням трудового законодавства діяльність відповідної особи оцінюється лише з точки зору законності. Дії піднаглядової особи з точки зору їх доцільності не оцінюються. При цьому втручання не допускається. Тому, якщо контроль може бути не лише державним, але й недержавним, то нагляд, як правило, здійснюється виключно державними органами [14, с.365–366].

Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» ст.39 закріплює поняття санітарно-епідеміологічного нагляду – діяльність органів, установ та закладів державної санітарно-епідеміологічної служби по контролю за дотриманням юридичними та фізичними особами санітарного законодавства з метою попередження, виявлення, зменшення або усунення шкідливого впливу небезпечних факторів на здоров'я людей та по застосуванню заходів правового характеру щодо порушників [15].

Контрольно-наглядові відносини є такими, що не тільки забезпечують відповідне функціонування трудових правовідносин, а одночасно є похідними від них, і тому вважаємо, є складовою частиною предмета трудового права, та можуть бути віднесені до блоку організаційно-трудова правовідносин.

Відповідно до ст.39 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», державні органи санітарно-епідеміологічної служби здійснюють:

- нагляд за організацією і проведенням органами виконавчої влади, місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями та громадянами санітарних і протиепідемічних заходів;

- нагляд за реалізацією державної політики з питань профілактики захворювань населення, участь у розробці та контроль за виконанням програм, що стосуються запобігання шкідливому впливу факторів навколишнього середовища на здоров'я населення;

- нагляд за дотриманням санітарного зако-

нодавства;

- проведення державної санітарно-епідеміологічної експертизи, гігієнічної регламентації небезпечних факторів і видача дозволів на їх використання [15].

*Під поняттям санітарно-епідеміологічний нагляд слід розуміти спосіб забезпечення державних санітарних норм та правил щодо охорони, гігієни та санітарії праці, який здійснюється шляхом оцінювання відповідності забезпечення законності та правопорядку умов праці на кожному підприємстві, установі та організації за дотриманням санітарно-гігієнічних і санітарно-протиепідемічних норм і правил.*

Визначення санітарно-епідеміологічного нагляду, що у своїй діяльності носить публічно-правовий характер, за додержанням трудового законодавства, в першу чергу, є складовою організаційно-трудова правовідносин, хоча у своїй суті містить елементи управлінської, організаційно-виконавчої та, у деяких випадках, правоохоронної діяльності.

Функції та задачі державної санітарно-епідеміологічної служби не співпадають з реаліями сьогодення. Так, на урядовому рівні прийнято рішення щодо реструктуризації та реформування державної санітарно-епідеміологічної служби та можна стверджувати, що санітарно-епідеміологічний нагляд за дотриманням трудового законодавства України у найближчий час буде значно корегований.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України : від 28.06.1996 р. // ВВР України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Жернаков В. В. Трудове правовідношення як складне явище у трудовому праві / В. В. Жернаков // Трудове право України: сучасний стан та перспективи : матеріали наук.-практ. конф. (Сімферополь, 22–24 травня 2008 р.) / Українська асоц. фахів. труд. права. – Сімферополь : Кримськ. юрид. ін-т, 2008. – С. 37–46.
3. Трудовое право : учебник / под ред. О. В. Смирнова. – М. : Проспект, 1999. – 512с.
4. Лебедев В. М. Лекции по трудовому праву России / В. М. Лебедев. – Томск : Изд-

во Томск. ун-та, 2001. – Вып. 1. – 48 с.

5. Попов В. И. Нормативные регулирование трудовых отношений и применение норм трудового права : автореф. дис. на соискание уч. степени д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 / В. И. Попов. – Екатеринбург, 2000. – 50 с.

6. Барабаш О. Т. Деякі властивості трудових правовідносин / О. Т. Барабаш // Право України. – 1997. – № 8. – С. 53–57.

7. Трудове право України: Академічний курс : підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / П. Д. Пилипенко, В. Я. Буряк, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – 3-е вид. і доп. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2007. – 536 с.

8. Пашков А. С. Избранные труды по трудовому праву / А. С. Пашков. – СПб. : Изд-во юрид. фак-та С.-Петербур. гос. ун-та, 2006. – 520 с.

9. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник / О. Ф. Скакун ; пер. з рос. – Х. : Консум, 2001. – 656 с.

10. Щербина В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Щербина. – К. : Вид-во «Істина», 2008. – 383 с.

11. 100 термінів і понять соціально-трудової сфери : енцикл. слов. / [редкол. С. В. Мельник та ін.]. – Луганськ : Віртуальна реальність, 2005. – 220 с.

12. Мартиновський В. В. Адміністративно-юрисдикційна діяльність органів санітарно-епідеміологічної служби : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Адмін. право і процес; фінан. право; інформ. право» / В. В. Мартиновський. – Х., 2008. – С. 21.

13. Кодекс законів про працю України : від 10.12.1971 р. // ВВР УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

14. Мельник А. С. Значення суб'єктів нагляду та контролю в сучасних умовах / А. С. Мельник // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – Луганськ : Східноукраїнський нац. ун-т ім. Володимира Даля, 2011. – С. 365–372.

15. Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» : від 24.02.1994 р. // ВВР України. – 1994. – № 27. – Ст. 219.

*Кожушко С. І. Організаційно-трудові відносини у сфері забезпечення санітарно-епідеміологічного нагляду / С. І. Кожушко, К. М. Буяло // Форум права. – 2012. – № 1. – С. 487–491 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-1/12kcicen.pdf>*

Проведено аналіз поняття та класифікації трудових правовідносин. Надано власне визначення поняття трудового правовідношення. Доведено, що організаційно-трудові є окремим інститутом трудового права. Обґрунтовано, що санітарно-епідеміологічний нагляд є складовою організаційно-трудова правовідносин.

\*\*\*

*Кожушко С.И. Буяло К.Н. Организационно-трудовые отношения в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического надзора*

Выполнен анализ понятия и классификации трудовых правоотношений. Дано собственное определение понятия трудового правоотношения. Доказано, что организационно-трудовые отношения являются отдельным институтом трудового права. Обосновано, что санитарно-эпидемиологический надзор является составным элементом организационно-трудовых правоотношений.

\*\*\*

*Kozhushko S.I., Buyalo K.N. Organizational and Labor Relations in the Sphere of Sanitary and Epidemiological Supervision*

The analysis of the concept and classification of employment relationship is made. Courtesy own definition of labor legal relations is made. It is shown that organizational and employment is a separate institution of the labor law. It is substantiated that the sanitary and epidemiological supervision is part of the organization and labor relations.