

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

ШЕВЧЕНКО Наталія Миколаївна



УДК 349.2

СУБ'ЄКТИ ОХОРОННИХ ВІДНОСИН У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Київ – 2017

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано у Донецькому юридичному інституті МВС України, Міністерства внутрішніх справ України.

Науковий керівник: доктор юридичних наук, професор
ЗАНФІРОВА Тетяна Анатоліївна,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка,
професор кафедри трудового права та права
соціального забезпечення.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук,
старший науковий співробітник
ПОДОРОЖНИЙ Євген Юрійович,
Харківський національний університет
внутрішніх справ, доцент кафедри
трудового та господарського права;

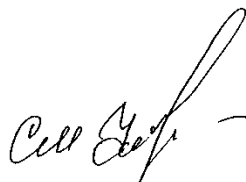
кандидат юридичних наук
ГАВРИЛОВА Олена Олександрівна,
Таврійський національний університет імені
В.І. Вернадського, доцент кафедри
конституційно-міжнародного права Навчально-
наукового гуманітарного інституту.

Захист відбудеться «26» грудня 2017 року о «12» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.001.46 Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 60.

З дисертацією можна ознайомитись у Науковій бібліотеці ім. М. Максимовича Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 58, чит. зала № 12.

Автореферат розіслано «24» листопада 2017 року.

**Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради**



С.М. Черноус

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Перехід України до ринкової економіки, неминуча модифікація існуючих та поява нових суспільних відносин обумовлює необхідність забезпечення сучасної правової бази для врегулювання даних відносин шляхом адаптації існуючого законодавства до сьогоднішніх соціально-економічних реалій.

Актуальність наукової роботи виявляється у тому, що сучасна тенденція до конвергенції, єдності і різноманітності в регулюванні системи суб'єктів охоронних відносин станом на сьогодні визначає рівень демократії в суспільстві на глобальному рівні, а на локальному – клімат відносин між роботодавцем і уповноваженими органами та їх посадовими особами, між роботодавцем та кожним окремим працівником. Тому питання активізації і вдосконалення системи суб'єктів охоронних відносин є нагальною проблемою сьогодення, а позитивний результат його вирішення – умова вступу України до кола держав європейської спільноти.

Недосконалі охоронні відносини у трудовому праві станом на сьогодні стали однією з причин відсутності ефективних правових та економічних методів управління в державі та їх наслідком. Серед причин розвитку виникнення колізій правового регулювання і прогалин у сфері охоронних правовідносин у трудовому праві є відсутність стимулювання до праці працівників, свавілля роботодавців та низька трудова дисципліна.

Значимість проблеми напрямів удосконалення законодавства у даній сфері полягає у нерозривному зв'язку з реформуванням трудового законодавства, його ревізією, новелізацією і адаптацією до мінімальних європейських стандартів у контексті реалізації повноважень суб'єктів охоронних правовідносин трудового права України.

Дослідження правового регулювання системи суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві України здійснювали такі вчені: В.М. Андрійв, С.Я. Вавженчук, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, С.В. Вишновецька, О.О. Гаврилова, Ю.М. Гришина, І.В. Гріненко, К.Н. Гусов, Т.А. Занфірова, Ю.Ю. Івчук, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, І.О. Костян, В.Л. Костюк, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, П.Д. Пилипенко, Є.Ю. Подорожній, С.М. Прилипка, О.І. Процевський, Л.А. Сироватська, В.Н. Толкунова, Ю.Ю. Томілова, М.П. Трофімова, Н.М. Хуторян, І.І. Шамшина, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші. Не применшуючи значення досліджень науковців з даної тематики, слід зазначити, що фундаментального вивчення потреби удосконалення системи суб'єктів охоронних відносин у сфері трудового права так і не було здійснено.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано відповідно до основних положень Стратегії реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових

інститутів на 2015–2020 роки, затвердженої Указом Президента України від 20 травня 2015 року № 276/2015, Стратегії розвитку наукових досліджень Національної академії правових наук України на 2016–2020 роки, затвердженої Постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 3 березня 2016 р. Дисертація виконана в межах науково-дослідної теми Донецького юридичного інституту МВС України «Теоретико-прикладні проблеми наукового забезпечення діяльності МВС України» (0115U007082)».

Мета і завдання дослідження. *Метою* роботи є теоретичне узагальнення та розв'язання комплексного науково-прикладного завдання, що полягає у формуванні цілісної концепції з розробленням пропозицій і рекомендацій, спрямованих на удосконалення законодавства та відповідної правозастосовної практики щодо діяльності суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві.

Для досягнення поставленої мети у дисертації необхідно, насамперед, виконати наступні *завдання*:

- визначити сутність охоронних відносин у трудовому праві;
- дослідити зміст та систему охоронних відносин у трудовому праві;
- охарактеризувати завдання і функції охоронних відносин у трудовому праві;
- з'ясувати особливості суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві;
- розкрити та конкретизувати мету та функціональну основу діяльності суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві;
- виокремити напрями удосконалення нормативно-правового регулювання діяльності системи суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві;
- вивести шляхи запозичення зарубіжного досвіду суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві.

Об'єктом дослідження є система трудових правовідносин, які виникають у процесі захисту і охорони трудових прав працівників.

Предметом дослідження є суб'єкти охоронних відносин у трудовому праві.

Методи дослідження. Для вирішення поставлених задач використовувались загальнонаукові та спеціально-правові методи. Методологічну основу дослідження становить *діалектичний метод* наукового пізнання, за допомогою якого розглянуто специфіку діяльності суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві в їх динаміці. На цьому методологічному підґрунті застосовувались окремі спеціальні методи наукового пізнання, зокрема: за допомогою *системно-структурного методу* проаналізовано сутність досліджуваних категорій, їх предметно-компонентний склад (розділи 1, 2); *компаративістський метод* застосовано для виявлення

особливостей доктринального розуміння специфіки діяльності суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві в європейських та інших зарубіжних країнах, а також оцінки можливостей упровадження зарубіжного досвіду у вітчизняне законодавство (підрозділи 3.2, 3.3); *догматичний метод* використано при тлумаченні правових категорій, удосконаленні понятійно-категоріального апарату дослідження (розділи 1, 2, 3); *логіко-нормативний метод* застосовано для аналізу законодавчих та відомчих (міжвідомчих) нормативно-правових актів з питань діяльності суб'єктів трудових відносин у трудовому праві (підрозділи 1.2, 1.3, 2.1, 3.1); *метод системного аналізу* – при розгляді теоретичних і практичних проблем функціонування системи суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві (підрозділ 3.1); за допомогою *статистичного методу* проаналізовано зібрані емпіричні дані, а також офіційну статистичну звітність (розділи 1, 2, 3).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є першою спробою комплексно, з використанням сучасних методів пізнання, а також з урахуванням новітніх досягнень науки трудового права дослідити правове регулювання суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві. За результатами дисертаційного дослідження сформульовано авторські основні положення, що виносяться на захист та містять елементи наукової новизни. Основними з них є такі:

вперше:

– аргументовано, що суб'єкт охоронних відносин у трудовому праві – це уповноважений учасник трудових відносин, діяльність якого спрямована на запобігання правопорушень у сфері застосування найманої праці, на встановлення міри обов'язкової і належної поведінки, у тому числі визначення заходів із її дотримання, на захист права у разі його порушення, а також відновлення;

– здійснено обґрунтування, що при запозиченні позитивного зарубіжного досвіду щодо удосконалення діяльності суб'єктів охоронних відносин у сфері праці необхідно враховувати наступні фактори: 1) поряд із примусом як засобом забезпечення функціонування охоронних правовідносин потрібно здійснювати і забезпечення дієвості цих відносин, використовуючи заходи стимулювання суб'єктів; 2) утворюючи нові органи державної влади, необхідно відходити від позиції передбачення для них декларативних повноважень; 3) слід застосовувати основні положення «механізму стримувань і противаг» у чинному законодавстві України з метою забезпечення контролю і нагляду за дотриманням законодавства самими контролюючими суб'єктами; 4) важливо розширити сферу локального регулювання трудових відносин; 5) необхідно врегулювати відшкодування моральної шкоди роботодавцем працівникові за невиконання обов'язку по створенню безпечних умов праці як інституту трудового права; 6) варто зміцнити інститут захисту грошових вимог працівників у разі банкрутства

роботодавця; 7) потрібно імплементувати положення директив ЄС стосовно створення інституційного забезпечення функціонування охоронних правовідносин;

– узагальнено комплекс факторів, які слід враховувати при вдосконаленні законодавства щодо діяльності суб'єктів охоронних правовідносин у трудовому праві;

удосконалено:

– характеристику функцій охоронних відносин у сфері трудового права, якими є наступні: 1) превентивна функція, яка спрямована на попередження порушення законних прав та інтересів суб'єктів трудових правовідносин; 2) правовідновлююча функція, що має на меті відновлення вже порушених законних прав та інтересів трудящих; 3) запобіжна функція, яка передбачає запобігання порушенню закону шляхом профілактичних та інших заходів; 4) карна функція, котра спрямована на покарання правопорушника (стосується відносин з матеріальної відповідальності);

– визначення переліку питань, що вимагають законодавчого закріплення у сфері діяльності суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві, до яких належать такі: 1) надання реальних правових способів і засобів захисту права працівника на компенсацію при порушенні його права на здорові та безпечні умови праці; 2) розширення підстав матеріальної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про охорону праці, умов трудового договору; 3) оптимізація механізму регулювання сплати роботодавцем страхових внесків до Фонду соціального страхування України; 4) забезпечення раціонального поєднання державного і договірної механізму регулювання охоронних правовідносин; 5) удосконалення порядку, умов, норм договору про повну матеріальну відповідальність та обмеження роботодавця щодо самовільного укладення таких договорів, що повинно регулюватися не на рівні постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29.12.1992 № 14, яка, очевидно, не поширює свою дію на фізичних осіб-роботодавців, а на рівні відповідного закону; 6) забезпечення делегування питань формування і реалізації трудових та соціальних гарантій залежно від рівня та адресності управління; 7) розробка системи стимулювання охорони праці як підсистеми загального стимулювання роботодавців; 8) пошук варіантів рішень щодо забезпечення виплат по відшкодуванню збитків здоров'ю тим, хто постраждав на виробництві, при виключенні цих витрат із собівартості; 9) удосконалення системи нормування та оплати праці; 10) вибір із багатоваріантних розробок раціональних з економічних позицій комплексних програм по охороні праці; 11) врегулювання співвідношення різних видів нагляду за дотриманням законодавства про охорону праці;

дістали подальшого розвитку:

– розуміння значення соціального, матеріального та економічного завдання охоронних відносин у сфері трудового права, яке проявляється у тому, що: 1) по-перше, суспільство розвивається через трудові відносини, від якості та спрямованості правового регулювання яких залежить рівень його прогресу/деградації в цілому; 2) по-друге, через трудові відносини задовольняються матеріальні потреби, а в разі їх порушення мають місце охоронні відносини, які використовуються для захисту тих же законних матеріальних інтересів всіх учасників (суб'єктів) трудових відносин; 3) по-третє, відносини між різними соціальними класами залежать від спрямування, якості та дієвості регулювання трудових відносин в цілому та охоронних відносин зокрема;

– характеристика ознак контролю суб'єктів охоронних правовідносин у трудовому праві, що проявляються в наступному: у спостереженні за функціонуванням підконтрольних об'єктів, отриманні об'єктивної інформації про виконання ними правил і доручень, про їх стан; у можливості втручатися в поточну діяльність контролюваного об'єкта; у застосуванні заходів запобігання порушенням законності та їх припинення; у виявленні причин і умов, що сприяють скоєнню правопорушень; у самостійному застосуванні заходів відповідальності до осіб, винних у порушенні законності;

– аналіз активізації системи суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що викладені в дисертації висновки і пропозиції можуть бути використані:

– у науково-дослідній сфері – для подальшого дослідження проблематики діяльності суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві;

– у правотворчості – з метою удосконалення правових норм, спрямованих на регулювання діяльності суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві;

– у правозастосовній діяльності – для розробки рекомендацій щодо діяльності суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві;

– у навчальному процесі – тези, положення, висновки, пропозиції, зроблені в дисертації, можуть бути використані в ході наукових конференцій та диспутів, під час вивчення таких наукових дисциплін як «Трудове право», «Проблеми трудового права» у вищих юридичних закладах освіти, при підготовці лекційних та семінарських занять, у науково-дослідній роботі студентів, слухачів та курсантів, при розробці методичних рекомендацій, у процесі підготовки робочих програм та планів, підручників, навчальної і прикладної літератури.

Апробація результатів дисертації. Окремі висновки та положення дисертації були оприлюднені на міжнародних науково-практичних конференціях: «Актуальні проблеми сучасного правознавства» (м. Київ, 28–

29 січня 2016 року), «Проблеми теорії права і практики правореалізації на шляху України до ЄС» (м. Київ, 25–26 лютого 2016 року).

Публікації. Основні результати дисертації, висновки та пропозиції знайшли відображення у п'ятьох статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України, одній статті – у науковому виданні іншої держави, а також у двох тезах доповідей і повідомлень на науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, що логічно поєднані в дев'ять підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатку. Загальний обсяг дисертації становить 208 сторінок. Список використаних джерел складається із 195 найменувань і займає 21 сторінку.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність обраної теми, охарактеризовано стан її наукової розробки. Визначено мету, основні завдання, об'єкт, предмет та методологічні засади дисертаційного дослідження. Сформульовано наукову новизну, теоретичні та практичні результати, що були отримані дисертантом, а також вказано на ступінь апробації результатів дослідження і наявність публікацій за темою дисертації.

Розділ 1 «Загальнотеоретичні засади охоронних відносин у трудовому праві» складається з трьох підрозділів та присвячений дослідженню сутності охоронних відносин у трудовому праві, значенню і змісту системи таких відносин, а також завданням та функціям досліджуваних правовідносин.

У підрозділі 1.1 «Підходи до визначення охоронних відносин у трудовому праві та їх особливості» надано тлумачення охоронних правовідносин у сфері трудового права як самостійного виду трудових правовідносин, основу яких складають охоронні норми, що створюють передумови до налагодження і збереження законності у сфері праці, недопущення порушень трудових прав, а також відновлення останніх у разі їх порушення.

Особливостями відносин нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства та охороною праці є наступні: по-перше, ці правовідносини пов'язані з виникненням конкретних підстав для притягнення суб'єктів трудових відносин до відповідальності, тобто пов'язані з конкретними юридичними фактами невиконання або неналежного виконання цими суб'єктами своїх обов'язків у сфері охорони праці, трудових правовідносинах тощо; по-друге, вони виникають з моменту оформлення певного роботодавця як суб'єкта трудового права, який має відповідні обов'язки; по-третє, ці відносини не є «разовими», оскільки передбачають систематичний контроль і нагляд за дотриманням трудового законодавства. Це пояснюється тим, що

немає разової мети, досягнення якої буде зупиняючим фактором для припинення даних відносин.

До основних ознак охоронних правовідносин у сфері трудового права належать наступні:

1) правова ознака як фундаментальна означає, що охоронні правовідносини у сфері трудового права, як будь-які інші, регулюються відповідним трудовим законодавством (на міжнародному і національному рівнях);

2) системність, яка полягає в тому, що вона містить у собі комплекс окремих взаємопов'язаних та об'єднуючих підсистем: утвердження законності у сфері праці, запобігання настанню порушень трудових прав, відновлення останніх тощо;

3) цілеспрямованість, яка характеризує охоронні правовідносини у трудовому праві як такі, що мають конкретизовану ціль. Вони потрібні, щоб сприяти реалізації трудових прав, забезпечити належні умови у сфері праці, виправити відхилення за допомогою трудоправового примусу;

4) постійність, яка вказує на те, що охоронні правовідносини у сфері трудового права не обмежені конкретним строком (лише окрема складова, наприклад, притягнення порушника до відповідальності та відновлення порушеного права може обмежуватись за настання такого порушення строком відповідних процедур). Вони є постійно діючими і їх не можна скасувати;

5) утверджувальна ознака, особливістю якої є те, що охоронні трудові правовідносини у сфері трудового права покликані забезпечувати реалізацію трудових прав сторін та з використанням ряду організаційно-правових заходів не допускати настання порушень у сфері праці;

б) вирівнююча ознака, яка характеризується тим, що у разі порушення трудового права порушника притягують до відповідальності за неправомірні дії згідно з чинним законодавством, а особу, права якої було порушено, повертають у попереднє правове становище, що було до моменту зменшення чи взагалі позбавлення обсягу її прав.

Резюмовано, що охоронні відносини у сфері трудового права є не лише гарантом реалізації права на відновлення порушених норм трудового права суб'єктами трудових відносин, а й виступають ключовим елементом механізму реалізації цього права на захист і відновлення порушених прав.

У підрозділі 1.2 «Значення, зміст та система охоронних відносин у трудовому праві» обґрунтовано, що значення охоронних правовідносин полягає, по-перше, у забезпеченні захисту законних прав та інтересів суб'єктів трудових правовідносин, по-друге, у гарантуванні законності у сфері трудового права. Ці два спрямування є взаємопов'язаними та взаємозалежними.

Значення охоронних правовідносин у сфері трудового права полягає у його спрямуванні на забезпечення захисту законних прав та інтересів суб'єктів трудових правовідносин зокрема і законності у сфері трудового права загалом.

Значення охоронних відносин є дуже важливим та комплексним, так як, з одного боку, задля забезпечення функціонування цього виду відносин необхідна відповідна законодавча база, яка відповідала б сучасним реаліям та чітко закріплювала компетенцію посадових осіб відповідних державних органів на її втілення (враховуючи публічно-правовий характер цих відносин), і, з іншого боку, саме цей вид трудових відносин є гарантією існування інших відносин у даній сфері, що додатково підкреслює його ключову роль та важливість не лише продуманого та гармонійного підходу до створення якісно нових нормативно-правових актів, а й врахування специфіки та комплексності даних відносин.

Змістом охоронних відносин є урегулювання у правовому полі захисту законних прав та інтересів усіх суб'єктів трудових відносин, особливо трудящих, а також забезпечення існування дієвих механізмів захисту та відновлення прав у разі їх порушення.

Констатовано, що система охоронних прав у сфері трудового права має комплексну мету, яка складається з двох пов'язаних між собою завдань, виконання яких передбачає досягнення мети в цілому, тобто мова йде про забезпечення захисту законних прав та інтересів суб'єктів трудових відносин зокрема і забезпечення законності у сфері трудових відносин загалом.

Підсумовано, що система охоронних відносин у трудовому праві є особливо актуальною в нинішніх умовах інтенсивної євроінтеграції України, адже нині так і не був сформований належний дієвий механізм забезпечення реалізації та захисту трудових прав, а той, що існує, в більшій мірі має формальний характер і не виправдовує потреб різних суб'єктів охоронних правовідносин.

У підрозділі 1.3 «Завдання і функції охоронних відносин у трудовому праві» обґрунтовано, що охоронні відносини у сфері трудового права, зокрема, мають соціальне, матеріальне та економічне завдання: 1) перше проявляється у тому, що суспільство розвивається через трудові відносини, від якості та спрямованості правового регулювання яких залежить рівень його прогресу/деградації в цілому; 2) друге проявляється в тому, що через трудові відносини задовольняються матеріальні потреби, а в разі їх порушення мають місце охоронні відносини, які використовуються для захисту тих же законних матеріальних інтересів усіх учасників (суб'єктів) трудових відносин; 3) третє ж проявляється у залежності відносин між різними соціальними класами від спрямування, якості та дієвості регулювання трудових відносин в цілому та охоронних відносин зокрема.

Під функціями охоронних правовідносин у сфері трудового права слід розуміти основні напрями правового впливу на суб'єктів охоронних правовідносин у сфері трудового права з метою реалізації призначення охоронних правовідносин у даній царині і законодавства, яке врегульовує зазначену сферу суспільних відносин.

До функцій відносин з приводу нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства та охороною праці належать такі: 1) превентивна функція; 2) запобіжна функція; 3) карна функція.

До функцій відносин з матеріальної відповідальності роботодавців і працівників у сфері праці відносяться: 1) правовідновлююча функція; 2) карна функція.

Розділ 2 «Система суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві» складається із трьох підрозділів та присвячений аналізу поняття й ознак суб'єктоохоронних відносин у трудовому праві, їх системі, меті та функціональній основі діяльності суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві.

У підрозділі 2.1 «Поняття й особливості суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві» встановлено, що суб'єкт охоронних відносин у трудовому праві – це уповноважений учасник трудових відносин, діяльність якого спрямована на запобігання правопорушень у сфері застосування найманої праці, на встановлення міри обов'язкової й належної поведінки, в тому числі визначення заходів із її дотримання, на захист права у разі його порушення, а також відновлення.

Ті чи інші суб'єкти охоронних відносин у трудовому праві реалізують лише законодавчо визначені права та, відповідно, несуть обов'язки, які чітко встановлені у чинному законодавстві і не можуть виходити за його межі. При цьому кожен із суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві відіграє свою окрему роль у трудових відносинах загалом.

Суб'єкти охоронних відносин у трудовому праві вирізняються необмеженістю приналежності до інших видів трудових та тісно пов'язаних з ними правовідносин. Вони можуть бути учасниками як індивідуальних, так і колективних трудових відносин.

Специфічною рисою суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві є те, що основні з них (працівник, роботодавець, профспілки, організації роботодавців тощо) взаємодіють з суб'єктами трудового права публічно-правового характеру (держава в особі різних органів, посадові особи тощо) для досягнення єдиного результату – збереження законності у сфері праці. При цьому права й обов'язки всіх суб'єктів у вказаній сфері відрізняються і не суперечать одні одним.

У підрозділі 2.2 «Система суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві» підкреслено, що система суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві не є випадковою багатоманітністю, випадковою сукупністю елементів. До неї не можна механічно включати суб'єкти, які підпорядковуються іншим цілям.

Зокрема, система суб'єктів охоронних відносин специфічна, виражає властивості, що притаманні їй самій, на відміну від інших систем, які функціонують у сфері трудового права. Специфіка цієї системи суб'єктів

визначається її складовими елементами та відносинами, що складаються між ними.

Виділено відомчу та позавідомчу (надвідомчу), державну та недержавну (громадську) системи суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві.

За повноваженнями систему суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві поділено на такі групи: 1) основна – до неї відносяться безпосередні учасники охоронних відносин, головними з яких є: а) працівник; б) роботодавець; в) професійні спілки; г) організації роботодавців; 2) допоміжна – та, діяльність якої виконує забезпечувальну функцію по відношенню до останніх у межах компетенції, а саме: а) у межах загальних повноважень – суб'єкти охоронних відносин, котрі здійснюють охорону трудових прав у загальному порядку (Президент України, Верховна Рада України та Кабінет Міністрів України); б) у межах загальних повноважень, але із додатковими спеціальними повноваженнями у сфері контролю за дотриманням саме трудових прав (місцеві державні адміністрації тощо); в) у межах спеціальних повноважень – суб'єкти охоронних відносин, які спеціально створені для нагляду та контролю за дотриманням законності у сфері охорони трудових прав (служба охорони праці на підприємстві).

Суб'єктам властиві виключно ті повноваження, що визначені для кожного з них відповідними нормативно-правовими актами. Хоч вони не є однаковими, проте їм характерна взаємодопомога і їх діяльність спрямована (безпосередньо чи опосередковано) на досягнення спільної мети – охорону трудових прав усіх учасників трудових правовідносин.

Окремо наголошено, що сутність роботодавця як суб'єкта охоронних правовідносин проявляється через покладені на нього функції та обов'язок створення нормальних умов для охорони трудових прав працівника, оскільки, прийнявши особу на роботу, він зобов'язаний реалізувати покладені на нього законодавством завдання у межах правомірного співіснування та досягнення спільної мети в правовідносинах з працівником.

У підрозділі 2.3 *«Мета і функціональна основа діяльності суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві»* визначено, що мета діяльності суб'єктів охоронних правовідносин у трудовому праві полягає у підтриманні законності та недопущенні порушення трудових прав і свобод учасників трудових правовідносин, притягненні до юридичної відповідальності учасника, який вчиняє неправомірні діяння, поновленні порушеного права.

Мета діяльності суб'єктів охоронних правовідносин у трудовому праві характеризується здійсненням превентивної та виховної функції з метою відвернення та попередження вчинення протиправного діяння. Суб'єкти охоронних правовідносин при здійсненні в своїй діяльності превентивної функції в будь-якому випадку зорієнтовані на виховання правопорушника, і превентивна функція за будь-яких обставин включає в себе такий елемент як

виховання правової поведінки та недопущення вчинення неправомірних діянь учасником трудових правовідносин.

Головні ознаки контролю суб'єктів охоронних правовідносин у трудовому праві проявляються: у спостереженні за функціонуванням підконтрольних об'єктів, отриманні об'єктивної інформації про виконання ними правил і доручень, про їх стан; у можливості втручатися в поточну діяльність контрольованого об'єкта; у застосуванні заходів запобігання порушенням законності та їх припинення; у виявленні причин і умов, що сприяють скоєнню правопорушень; у самостійному застосуванні заходів відповідальності до осіб, винних у порушенні законності.

Розділ 3 «Напрями оптимізації системи суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві» складається із трьох підрозділів та присвячений дослідженню оптимізації системи суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві, напрямам удосконалення нормативно-правового регулювання їх діяльності, а також аспекту запозичення в Україну позитивного зарубіжного досвіду у даній царині.

У підрозділі 3.1 «Удосконалення системи суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві» вказано, що активізація може виступати як передумовою вдосконалення системи суб'єктів охоронних відносин, так і результатом такого процесу. У свою чергу, вдосконалення використовує активізацію системи суб'єктів охоронних відносин як засіб досягнення якісних і кількісних змін у законодавстві та правовій системі загалом.

Наголошено, що Державна виконавча служба України є органом, який безпосередньо контролює, зокрема, виконання рішень судів про поновлення на роботі і тому виключати її з переліку органів, які здійснюють нагляд у сфері охорони праці, недоцільно. Обґрунтовано, що перелік недержавних контрольно-наглядових органів у законодавстві чітко не визначено.

Тому аргументовано необхідність з метою врегулювання даної прогалини окреслити систему недержавних контрольно-наглядових органів, діяльність яких не існує поза межами охоронних відносин трудового права України. Відзначено, що до них можна відносити профспілки та їх об'єднання, трудові колективи, громадських інспекторів, служби охорони праці на підприємствах, чисельність працівників на яких перевищує 50 осіб, вільно обраних працівниками представників.

При вдосконаленні законодавства у досліджуваній сфері необхідно враховувати такі фактори: 1) система законодавства України є досить диференційованою, що створює ризики виникнення темпоральних, ієрархічних колізій; 2) система конституційних інших законодавчих принципів трудового права передбачає орієнтованість законодавства на пріоритетність всебічного захисту прав як працівників, так і роботодавців. У цьому контексті необхідно враховувати полярність інтересів сторін трудового договору, звернути увагу на особу посередника, яка може

допомогти у досягненні компромісу; законодавство України знаходиться в процесі реформування і тому потребує зваженості при внесенні до нього змін, дотримання направленості на імплементацію норм європейського законодавства в національне з урахуванням засад системності та справедливості, адаптації з метою забезпечення реального дотримання конституційних положень про заборону примусової праці, заборону дискримінації у сфері праці, вільний вибір виду діяльності тощо; 3) розробка нормативно-правових актів повинна здійснюватися за умови попереднього обговорення серед широкого кола громадськості і виявлення можливих недоліків застосування окремих нормативних положень та нормативно-правового акта в цілому; 4) вдосконалення законодавства в Україні має здійснюватися у формі кодифікації, тобто прийняття Трудового кодексу України; 5) вдосконалення системи суб'єктів охоронних відносин повинно враховувати розрізненість функцій органів та спрямованість інтересів роботодавців і працівників.

У підрозділі 3.2 *«Проблеми та напрямки удосконалення нормативно-правового регулювання діяльності системи суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві»* встановлено, що недоліком правового регулювання діяльності суб'єктів матеріальної відповідальності як різновиду охоронних відносин у трудовому праві є назва розділу IX Кодексу законів про працю України *«Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації»*. Тому одним із напрямів удосконалення законодавства повинно бути перейменування зазначеного розділу Кодексу на *«Матеріальна відповідальність працівників і роботодавців у трудових відносинах»*, оскільки при буквальному тлумаченні існуючих норм права може скластися хибне враження, що лише працівники можуть притягуватися до матеріальної відповідальності.

Підсумовано, що загальними питаннями, які вимагають законодавчого закріплення у сфері діяльності суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві, є: надання реальних правових способів і засобів захисту права працівника на компенсацію при порушенні його права на здорові і безпечні умови праці; розширення підстав матеріальної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про охорону праці, умов трудового договору; оптимізація механізму регулювання сплати роботодавцем страхових внесків до Фонду соціального страхування України; забезпечення раціонального поєднання державного і договірної механізму регулювання охоронних правовідносин; удосконалення порядку, умов, норм договору про повну матеріальну відповідальність та обмеження роботодавця щодо самовільного укладення таких договорів, що повинно регулюватися не на рівні постанови Пленуму Верховного Суду України *«Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх*

працівниками» від 29.12.1992 № 14, яка, очевидно, не поширює свою дію на фізичних осіб-роботодавців, а на рівні відповідного закону; забезпечення делегування питань формування і реалізації трудових і соціальних гарантій залежно від рівня та адресності управління; розробка системи стимулювання охорони праці як підсистеми загального стимулювання роботодавців; пошук варіантів рішень щодо забезпечення виплат по відшкодуванню збитків здоров'ю тим, хто постраждав на виробництві, при виключенні цих витрат із собівартості; удосконалення системи нормування та оплати праці з урахуванням стану умов і охорони праці; вибір із багатоваріантних розробок раціональних з економічних позицій комплексних програм по охороні праці; врегулювання співвідношення різних видів нагляду за дотриманням законодавства про охорону праці.

У підрозділі 3.3 *«Позитивний досвід зарубіжних країн в аспекті оптимізації нормативно-правової бази стосовно суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві України»* з'ясовано, що, порівнюючи досвід нормативно-правової регламентації системи суб'єктів охоронних правовідносин в Україні і в ряді зарубіжних країн, до імплементації найбільш прогресивних, на перший погляд, положень європейського права потрібно використовувати диференційований підхід, який включає два аспекти. По-перше, необхідно зважати на систему права України, її сутнісні характеристики, не дозволяти заміну усталених понять, категорій, що у нашій державі сформувалися у процесі історичного розвитку. По-друге, важливо передбачати вплив європейського законодавства на національне і усувати моменти колізійного регулювання шляхом правотворення або застосування принципів права.

Система суб'єктів охоронних правовідносин виступає основою для розроблення системи адаптованих вимог відповідних директив, регламентів Європейського Союзу. При цьому мають бути враховані такі фактори: зміст імплементованих норм повинен відповідати принципам права, закріпленим у Конституції України; на сьогодні поряд із примусом як засобом забезпечення функціонування охоронних правовідносин варто ставити забезпечення дієвості цих відносин, використовуючи заходи стимулювання суб'єктів; утворюючи нові органи державної влади, необхідно уникати надання їм декларативних повноважень. У цьому контексті особливо цінним буде досвід Сполучених Штатів Америки, які наслідують позицію «реальні, а не номінальні повноваження»; доцільним вбачається застосування основних положень «механізму стримувань і противаг» у чинному законодавстві України з метою забезпечення контролю і нагляду за дотриманням законодавства самими контролюючими суб'єктами; видається важливим розширення сфери локального регулювання трудових відносин і передбачення на законодавчому рівні створення нових суб'єктів як матеріальної відповідальності, так і нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства як різновидів

охоронних правовідносин; виникає нагальна потреба у врегулюванні відшкодування моральної шкоди роботодавцем працівникові за невиконання обов'язку по створенню безпечних умов праці як інституту трудового права (доцільно врахувати досвід Російської Федерації, Люксембургу, частково Швеції); неврегульованим залишається інститут захисту грошових вимог працівників у разі банкрутства роботодавця (зразковим у цьому плані вважаємо нормативно-правове регулювання у ФРН); важливо також враховувати необхідність імплементації положень директив ЄС стосовно створення інституційного забезпечення функціонування охоронних правовідносин.

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні здійснено теоретичне узагальнення й нове вирішення наукового завдання, яке полягало в тому, щоб на підставі аналізу чинного національного й зарубіжного законодавства розкрити особливості суб'єктів охоронних правовідносин у трудовому праві. За результатами дослідження сформульовано нижченаведені основні висновки.

1. Охоронні правовідносини у сфері трудового права – це самостійний вид трудових правовідносин, основу яких складають охоронні норми, що створюють передумови щодо налагодження і збереження законності у сфері праці, недопущення порушень трудових прав, а також відновлення останніх у разі їх порушення.

2. До основних ознак охоронних правовідносин у сфері трудового права віднесено наступні: 1) правова ознака; 2) ознака системності; 3) ознака цілеспрямованості; 4) ознака постійності; 5) утверджувальна ознака; 6) вирівнююча ознака.

Змістом охоронних відносин є урегулювання у правовому полі захисту законних прав та інтересів усіх суб'єктів трудових відносин, особливо працівників, а також забезпечення існування дієвих механізмів захисту та відновлення прав у разі їх порушення.

3. Основними завданнями охоронних правовідносин у сфері трудового права є такі: 1) захист законних прав та інтересів суб'єктів трудових відносин; 2) гарантування законності у сфері трудового права в цілому.

До функцій охоронних відносин у сфері трудового права належать наступні: 1) превентивна функція, яка спрямована на попередження порушення законних прав та інтересів суб'єктів трудових правовідносин; 2) правовідновлююча функція, що має на меті відновлення вже порушених законних прав та інтересів трудящих; 3) запобіжна функція, яка передбачає запобігання порушенню закону шляхом профілактичних та інших заходів; 4) карна функція, котра спрямована на покарання правопорушника (стосується відносин з матеріальної відповідальності).

4. Суб'єкт охоронних відносин у трудовому праві – це уповноважений учасник трудових відносин, діяльність якого спрямована на запобігання правопорушень у сфері застосування найманої праці, встановлення міри обов'язкової й належної поведінки, в тому числі визначення заходів із її дотримання, захист права у разі його порушення, а також відновлення.

5. За повноваженнями систему суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві поділено на такі групи: 1) основна – до неї відносяться безпосередні учасники охоронних відносин, головними з яких є: а) працівник; б) роботодавець; в) професійні спілки; г) організації роботодавців; 2) допоміжна – та, діяльність якої виконує забезпечувальну функцію по відношенню до останніх у межах компетенції, а саме: а) у межах загальних повноважень – суб'єкти охоронних відносин, котрі здійснюють охорону трудових прав у загальному порядку (Президент України, Верховна Рада України та Кабінет Міністрів України); б) у межах загальних повноважень, але із додатковими спеціальними повноваженнями у сфері контролю за дотриманням саме трудових прав (місцеві державні адміністрації тощо); в) у межах спеціальних повноважень – суб'єкти охоронних відносин, які спеціально створені для нагляду та контролю за дотриманням законності у сфері охорони трудових прав (служба охорони праці на підприємстві).

6. До переліку питань, що вимагають законодавчого закріплення у сфері діяльності суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві, віднесено наступні: 1) надання реальних правових способів і засобів захисту права працівника на компенсацію при порушенні його права на здорові і безпечні умови праці; 2) розширення підстав матеріальної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про охорону праці, умов трудового договору; 3) оптимізація механізму регулювання сплати роботодавцем страхових внесків до Фонду соціального страхування України; 4) забезпечення раціонального поєднання державного і договірної механізму регулювання охоронних правовідносин; 5) удосконалення порядку, умов, норм договору про повну матеріальну відповідальність та обмеження роботодавця щодо самовільного укладення таких договорів, що повинно регулюватися не на рівні постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29.12.1992 № 14, яка, очевидно, не поширює свою дію на фізичних осіб-роботодавців, а на рівні відповідного закону; 6) забезпечення делегування питань формування і реалізації трудових та соціальних гарантій залежно від рівня та адресності управління; 7) розробка системи стимулювання охорони праці як підсистеми загального стимулювання роботодавців; 8) пошук варіантів рішень по забезпеченню виплат щодо відшкодування збитків здоров'ю тим, хто постраждав на виробництві, при виключенні цих витрат із собівартості; 9) удосконалення системи нормування та оплати; 10) вибір із багатоваріантних

розробок раціональних з економічних позицій комплексних програм по охороні праці; 11) врегулювання співвідношення різних видів нагляду за дотриманням законодавства про охорону праці.

7. При запозиченні в Україні позитивного зарубіжного досвіду необхідно враховувати такі фактори: 1) на сьогодні поряд із примусом як засобом забезпечення функціонування охоронних правовідносин варто ставити забезпечення дієвості цих відносин, використовуючи заходи стимулювання суб'єктів; 2) утворюючи нові органи державної влади, необхідно уникати надання їм декларативних повноважень (досвід США); 3) слід застосовувати основні положення «механізму стримувань і противаг» у чинному законодавстві України з метою забезпечення контролю і нагляду за дотриманням законодавства самими контролюючими суб'єктами; 4) важливо розширити сферу локального регулювання трудових відносин; 5) існує потреба у врегулюванні відшкодування моральної шкоди роботодавцем працівникові за невиконання обов'язку по створенню безпечних умов праці як інституту трудового права (врахування досвіду Люксембургу і Швеції); 6) доцільно зміцнити інститут захисту грошових вимог працівників у разі банкрутства роботодавця (досвід ФРН); 7) слід враховувати необхідність імплементації положень директив ЄС стосовно створення інституційного забезпечення функціонування охоронних правовідносин.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Статті у наукових фахових виданнях України
та наукових періодичних виданнях інших держав:*

1. Шевченко Н.М. Сутність та ознаки охоронних відносин у трудовому праві // Наука і правоохорона. 2015. № 2, ч. 2. С. 366–372.
2. Шевченко Н.М. Значення охоронних відносин у трудовому праві // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2015. № 34-2, ч. 2. С. 94–98.
3. Шевченко Н.М. Вдосконалення системи суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2015. № 33-2, ч. 2. С. 89–93.
4. Шевченко Н.М. Мета і функціональна основа діяльності суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки. 2015. Вип. 6-2. Т. 4. С. 88–92.
5. Шевченко Н.М. Позитивний досвід зарубіжних країн в аспекті оптимізації нормативно-правової бази стосовно суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві України // Visegrad journal on human rights. 2015. № 6/2. P. 111–115.

6. Шевченко Н.М. Поняття й особливості суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві // Науковий вісник публічного та приватного права. 2016. № 2. С. 161–167.

Матеріали наукових конференцій:

7. Шевченко Н.М. Функції охоронних відносин у трудовому праві // Актуальні проблеми сучасного правознавства: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 28–29 січня 2016 р.). К.: Науково-дослідний інститут публічного права, 2016. С. 289–292.

8. Шевченко Н.М. Завдання охоронних відносин у трудовому праві // Проблеми теорії права і практики правореалізації на шляху України до ЄС: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 25–26 лютого 2016 р.). К.: Науково-дослідний інститут публічного права, 2016. С. 301–303.

АНОТАЦІЯ

Шевченко Н.М. Суб'єкти охоронних відносин у трудовому праві. – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. – Київ, 2017.

Дисертацію присвячено системному та ґрунтовному аналізу особливостей суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві. У роботі досліджено сутність охоронних відносин у трудовому праві, значення, зміст та їх систему, проаналізовано завдання та функції охоронних відносин у трудовому праві.

Охарактеризовано поняття і особливості суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві. Виявлено специфіку системи суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві. З'ясовано мету і функціональну основу діяльності суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві.

Встановлено аспект щодо активізації системи суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві, а також виділено напрями удосконалення нормативно-правового регулювання діяльності системи суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві. Сформовано шляхи запозичення позитивного зарубіжного досвіду щодо оптимізації нормативно-правової бази стосовно суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві України.

Ключові слова: охоронні відносини, трудова діяльність, правове регулювання, трудові права, суб'єкт охоронних відносин, праця, працівник, охорона праці.

АННОТАЦИЯ

Шевченко Н.Н. Субъекты охранных отношений в трудовом праве. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко Министерства образования и науки Украины. – Киев, 2017.

Диссертация посвящена системному и обстоятельному анализу особенностей субъектов охранных отношений в трудовом праве. В работе исследованы сущность охранных отношений в трудовом праве, значение, содержание и их систему, проанализированы задачи и функции охранных отношений в трудовом праве.

Установлено, что охранные правоотношения в сфере трудового права – это самостоятельный вид трудовых правоотношений, основу которых составляют охранные нормы, создающие предпосылки к налаживанию и сохранению законности в сфере труда, недопущению нарушений трудовых прав, а также восстановлению последних в случае их нарушения.

К основным признакам охранных правоотношений в сфере трудового права отнесены следующие: 1) правовой признак; 2) признак системности; 3) признак целеустремленности; 4) признак постоянства; 5) утвердительный признак; 6) уравнительный признак.

Охарактеризованы понятия и особенности субъектов охранных отношений в трудовом праве. Выявлена специфика системы субъектов охранных отношений в трудовом праве. Выяснены цели и функциональная основа деятельности субъектов охранных отношений в трудовом праве.

Установлено, что цель деятельности субъектов охранных правоотношений в трудовом праве заключается в поддержании законности и недопущении нарушения трудовых прав и свобод участников трудовых правоотношений, привлечении к юридической ответственности участника, осуществляющего неправомерное поведение, возобновлении нарушенного права.

Выделены аспекты по активизации системы субъектов охранных отношений в трудовом праве, а также направления совершенствования нормативно-правового регулирования деятельности системы субъектов охранных отношений в трудовом праве. Сформированы пути заимствования положительного зарубежного опыта по оптимизации нормативно-правовой базы в отношении субъектов охранных отношений в трудовом праве Украины.

Обосновано, что при заимствовании положительного зарубежного опыта субъектов охранных отношений в сфере труда необходимо учитывать следующие факторы: 1) на сегодня наряду с принуждением как средством обеспечения функционирования охранных правоотношений должно стоять

обеспечение действенности этих отношений, используя меры стимулирования субъектов; 2) образуя новые органы государственной власти, необходимо избегать установления для них декларативных полномочий (опыт США); 3) следует применять основные положения «механизма сдержек и противовесов» в действующем законодательстве Украины с целью обеспечения контроля и надзора за соблюдением законодательства самими контролирующими субъектами; 4) важно расширить сферу локального регулирования трудовых отношений и предусмотреть на законодательном уровне создание новых субъектов как материальной ответственности, так и надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства как разновидностей охранных правоотношений; 5) насущная необходимость в урегулировании возмещения морального вреда работодателем работнику за невыполнение обязанности по созданию безопасных условий труда как института трудового права (учет опыта Люксембурга и Швеции); 6) укрепить институт защиты денежных требований работников в случае банкротства работодателя (опыт ФРГ); 7) весомо учитывать необходимость имплементации положений директив ЕС о создании институционального обеспечения функционирования охранных правоотношений.

Ключевые слова: охранные отношения, трудовая деятельность, правовое регулирование, трудовые права, субъект охранных отношений, работа, работник, охрана труда.

ANNOTATION

Shevchenko N.M. Subjects of security relations in labour law. – *The manuscript.*

The dissertation for the degree of the candidate of legal sciences, speciality 12.00.05 – labour law; social security law. – Taras Shevchenko National University of Kyiv of the Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2017.

The thesis is devoted to systematic and thorough analysis of the peculiarities of the subjects of security relations in labour law. In this work the essence of security relations in labour law, value, content and their system are investigated, tasks and functions of security relations in labour law are analyzed.

The concept and features of subjects of security relations in labour law are characterized. The specifics of the system of subjects of security relations in labour law are revealed. The purpose and functional basis of activity of subjects of security relations in the labour law are found out.

The aspect of activation of the system of subjects of security relations in labour law is established, as well as directions of improvement of the regulatory and legal regulation of the activity of the system of subjects of security relations in labour law. The ways of borrowing positive foreign experience on optimization of

the regulatory base concerning the subjects of security relations in the labour law of Ukraine have been formed.

Key words: guard relations, labour activity, legal regulation, labour rights, subject of security relations, labour, employee, labour protection.

Наклад 100. Папір офсетний. Ум.-др. арк. 0,9.
Підписано до друку 22.11.2017. Замовлення 500.

Надруковано в «МП Леся».

*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи серія ДК № 892 від 08.04.2002.*

«МП Леся»

03148, Київ, а/с 115.

Тел./факс: (066) 60-50-199, (068) 126-49-26

E-mail: lesya3000@ukr.net