

СУТНІСТЬ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАКОННОСТІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Постановка проблеми. Дослідження реалізації законності у трудових правовідносинах у різні розуміння зазначеного поняття, визначення його характеристик та особливостей суб'єктного складу цього механізму дасть змогу визначити ті обставини, які передбачають якість правового забезпечення режиму законності у системі трудових правовідносин, роль відповідних суб'єктів – учасників трудових правовідносин та їх об'єднань у становлення відповідного режиму, тобто у процесі реалізації законності в трудових правовідносинах.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання законності саме у трудових правовідносинах та його окремих елементів розглядали такі вчені, як Н. Болотіна, Є. Голікова, В. Буряк, Г. Гончарова, В. Венедіктов, В. Жернаков, С. Запара, В. Лазор, Т. Маркіна, М. Іншин, П. Пилипенко, В. Прокопенко, О. Процевський, В. Ротань, М. Стадник, Н. Хуторян, Г. Чанишева та ін. Однак така категорія, як сутність правового забезпечення реалізації законності у трудових відносинах досі не була розкрита в науці належним чином, тому потребує комплексного дослідження з урахуванням сучасних тенденцій у національному трудовому праві.

Метою статті є з'ясування сутності правового забезпечення реалізації законності у трудових відносинах та його характеристика.

Основні результати дослідження. Попередньо наголосивши, що реалізація законності не є тотожною з реалізацією норм права, однак ці категорії мають надзвичайно велику кількість спільних ознак та їх можна розглядати як суміжні, тобто близькі до тотожності. У правовій енциклопедії реалізація норм права розглядається як процес втілення правових приписів у поведінці суб'єктів та їх практичній діяльності щодо здійснення суб'єктивних прав і виконання юридичних обов'язків [1, с. 216]. Ці права та обов'язки можуть також ґрунтуватися на положеннях інших актів локального правового регулювання, чи таких актів індивідуальної дії, як трудовий договір, накази керівника, вказівки тощо, однак останні лише в такому разі будуть вважатися законними, якщо не ставитимуть працівника у гірше правове й економічне становище, ніж це передбачено відповідним трудовим законодавством та не суперечить імперативним положенням законодавства.

О. Скакун під реалізацією норм права розуміє втілення приписів правових норм у правомірній поведінці суб'єктів права, у їхній практичній діяльності, яку можна розглядати як процес і як кінцевий результат [2, с. 386]. При цьому звернемо увагу на ту різницю, яка буде характеризувати нашу категорію тим, що остання не вичерпуватиметься одиничною реалізацією у правовідносинах. Справді, певні елементи законності спрямовані на усунення шкоди чи конкретних перешкод, які порушують реалізацію трудових прав найманих працівників, або відповідних прав роботодавця та, реалізувавшись у тому разі, ніби вичерпують свою дію. Однак взявши до уваги ту обставину, що законність у трудових правовідносинах забезпечується ще й сукупністю превентивних постійно діючих заходів та засобів охорони, що представлені правовими нормами, а також мету, що прямує до ідеальної та є умовною утопією, яка, зі свого боку, полягає у тому, що реалізація законності здійснюється з метою усунення будь-яких порушень трудового законодавства у сфері трудових правовідносин, то сама реалізація законності є перманентно діючим процесом і на відміну від реалізації окремої норми права, механізм реалізації законності не припиняє свій комплексний вплив на учасників трудових правовідносин.

О. Легка під реалізацією норм права розуміє практичне втілення у життя правових настанов через правомірну поведінку суб'єктів з метою задоволення потреб людини, суспільства та держави, тобто досягнення бажаного особистого чи соціального результату [3, с. 33]. Із цим цілком можна погодитися, оскільки саме отримання певного блага від суб'єкта суспільних відносин чи реалізація імперативного припису з метою уникнення відповідальності суб'єкта, або ж інші мотиви, які впливають із трудо-правових інтересів, спонукають суб'єктів вступати у трудові та нерозривно

пов'язані з ними суспільні правовідносини. Водночас досягнення режиму законності у трудових правовідносинах (прямування до такого режиму) є загальним благом, а тому така реалізація не є інтересом конкретного індивіда, а загальносуспільним інтересом як органів державної влади, так і працівників з роботодавцями, або їх об'єднання, адже в подальшому з такого блага будуть мати вигоду всі, за винятком випадків, коли встановлення режиму законності є антагоністичне до інтересів (незаконних) роботодавця. У цьому разі повинні бути застосовані заходи правового впливу та відповідальності.

Цікавою є позиція С. Лисенкової і В. Копейчикова, які зазначають, що реалізація норм права – це різноманітний процес практичного здійснення правових вимог у діяльності тих чи інших суб'єктів [4, с. 210]. При цьому вкотре наголосимо, що правові не мають на увазі виключно роботодавця, якому підпорядкований працівник чи орган державної влади, а й самого працівника, який реалізує свої суб'єктивні права та обов'язки.

Враховуючи все наведене вище, можемо зазначити, що реалізація законності у трудових правовідносинах – це механізм і процес, який функціонує у межах забезпечення законності та полягає у введенні в дію приписів, які спрямовані на встановлення режиму, за якого порушення положень трудового законодавства зводиться до мінімуму, а також у застосуванні відповідних прав та обов'язків у цій сфері.

З огляду на наведене, існує взаємозв'язок між суб'єктивним правом особи на поновлення, захист та відшкодування відповідної шкоди у разі незаконного порушення відповідних прав особи, та між реалізацією законності у розумінні реалізації положень, які уповноважують такого суб'єкта захищати своє права, які визначені тим ж положеннями законодавства.

Зважаючи на те, що реалізація законності та використання того чи іншого засобу або механізму реалізації, а також відповідних норм залежить від суб'єкта такого використання, доцільно здійснити аналіз реалізації законності у розрізі відповідних суб'єктів. Основними суб'єктами трудового права, як відомо, є сторони трудових правовідносин – працівник і роботодавець [5, с. 40; 6, с. 17]. Вони мають увесь спектр повноважень щодо вступу у трудові правовідносини, їхню зміну чи припинення, визначенні відповідних умов праці, а також вимог до сторін щодо неухильного дотримання положень законодавства. Такі суб'єкти можуть захищати свої права та інтереси як самостійно, так і через свої об'єднання, якими є профспілки та об'єднання роботодавців. При цьому слід зазначити, що відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [7], чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) [8] та проекту Трудового кодексу України [9], саме профспілкам гарантується найбільше гарантій та прав. Такий стан речей не є дивним, адже незважаючи на юридичну рівність і сукупність гарантій для найманих працівників та їхніх профспілок, останні залишаються залежними із соціальної та економічної точок зору від роботодавця. Тому фактично можливість вимагати реалізації законності працівником у роботодавця, у разі порушення засад законності роботодавця, є обмаль. На відміну від роботодавця, який самостійно приймає рішення щодо накладення дисциплінарних стягнень чи матеріальної відповідальності до певної встановленої межі, у працівника серед засобів реалізації законності є звернення до роботодавця, скарга до уповноважених органів або ж звернення до суду. Звичайно, працівник має арсенал заходів самозахисту і право вимагати від роботодавця дотримання законодавства, однак, по суті, такі намагання у межах підприємства, установи та організації доволі часто залишаються без задоволення та не повною мірою можуть вважатися ефективними. Тому колективно-правові засоби захисту колективних та індивідуальних трудових прав, на нашу думку, можуть видатися більш ефективними й такими, які можуть надати більш якісний результат у процесі реалізації законності.

П. Пилипенко здійснив ґрунтовну класифікацію суб'єктів трудового права, виділивши дві групи: головні та другорядні. Критерієм, відповідно до якого будувалася класифікація, була важливість суб'єктів трудового права для виникнення, розвитку та припинення трудових і тісно пов'язаних із ними відносин. Науковець зазначає, що головні – це такі суб'єкти, які відіграють у трудових правовідносинах провідну роль і забезпечують існування самих трудових правовідносин. Серед головних суб'єктів можна виділити окремі підгрупи, що також відрізняються особливостями правового становища. Першу підгрупу становлять так звані обов'язкові суб'єкти:

роботодавці і працівники. Без їхньої участі трудові правовідносини взагалі не виникають. Головних суб'єктів другої підгрупи можна умовно назвати допоміжними. Їхня специфіка полягає у тому, що незалежно від наявності конкретних трудових правовідносин такі суб'єкти існують, оскільки утворюються державою і покликані сприяти функціонуванню трудових правовідносин. Сюди можна віднести органи нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства та органи зайнятості. Третю підгрупу головних суб'єктів трудових правовідносин можна назвати факультативними, тому що їхня участь у трудових правовідносинах хоч і важлива, але не завжди обов'язкова і не є постійною. Такими суб'єктами є профспілкові або інші органи, уповноважені представляти найманих працівників у трудових правовідносинах. Другорядними суб'єктами трудових правовідносин можуть бути такі з них, які беруть участь у трудових правовідносинах тільки якщо виникає потреба, або ж якщо їхня участь є тимчасовою, після чого вони припиняють своє існування. У цю групу входять постійно існуючі суб'єкти: комісії з трудових спорів, Національна рада соціального партнерства, профспілкові об'єднання, а також суб'єкти, що можуть з'являтися епізодично – робочі комісії для ведення колективних переговорів, органи, які розглядають колективні трудові спори (конфлікти), страйкові комітети, кваліфікаційні й атестаційні комісії» [10, с. 134–135]. Кожен із відповідних органів робить свій внесок у становлення законності відповідно до покладених на нього законодавством повноважень та функцій. Наближену позицію виловлював С. Єрохін, доповнюючи перелік окремими спеціальними суб'єктами [11, с. 309]. Ми ж вважаємо за доцільне розкрити узагальнену роль суб'єктів владних повноважень у відносинах із приводу реалізації законності у трудових правовідносинах.

Так, центральні органи виконавчої влади реалізують законність у формі виконання функцій, які пов'язані з реалізацією державної політики у тій чи іншій сфері. Спеціальним органом у цьому разі є Кабінет Міністрів України (далі – КМУ) та Міністерство соціальної політики (далі – Мінсоцполітики). КМУ як орган забезпечує формування та реалізацію державної політики у різних сферах, зокрема й реагуючи на порушення законності чи неефективні заходи з протидії порушення законодавства, яке здійснюється Мінсоцполітики як відповідним органом державної влади. Крім цього, КМУ є стороною соціального партнерства на загальнодержавному рівні відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [12].

Мінсоцполітики натомість є відповідним органом державної влади, який реалізує державну політику у соціально-трудовій сфері [13]; має низку контрольних і регулятивних повноважень, які дають змогу органу брати участь у реалізації законності в сфері трудових правовідносин. Хоча вплив на приватну сферу органу є доволі обмеженим, однак Мінсоцполітики зберігає значний вплив на такі установи, як центри зайнятості, які відіграють надзвичайно важливу роль у системі забезпечення трудових і соціальних прав найманих працівників.

Що ж стосується органів місцевої виконавчої влади, то їхні повноваження у сфері реалізації законності у трудових правовідносинах є доволі обмеженими, крім певного сприяння у врегулюванні колективних трудових спорів чи у веденні соціального діалогу. Таким чином, місцеві органи влади, крім контролюючих, мають доволі обмежені повноваження у механізмі реалізації законності у трудових правовідносинах.

Більш ширші повноваження наявні в органів місцевого самоврядування, які зазвичай залежать від статусу органу та відповідного населеного пункту, у якому він розташований. Крім цього, посадові особи органів місцевого самоврядування отримали низку контрольних повноважень щодо контролю за суб'єктами господарювання у сфері праці [14]. Такі повноваження дадуть змогу органам місцевого самоврядування не лише виконувати загальну координуючу роль щодо реалізації законності у трудових правовідносинах, а й здійснювати реальний контроль за дотриманням законодавства у сфері праці, за результатами якого суб'єктів господарювання може бути притягнуто до відповідальності, рівень якої станом на сьогодні є досить високим.

Контролюючі органи як суб'єкти реалізації законності виконують свої функції шляхом здійснення перевірок дотримання законодавства про працю. За їхніми результатами до суб'єктів господарювання застосовуються належні санкції та від роботодавців-порушників вимагається усунути порушення трудового законодавства. Такими контролюючими органами станом на сьогодні є Державна служба України з питань праці та Державна фіскальна служба України. Відповідні

органи мають найбільш широкий спектр повноважень щодо застосування санкцій за порушення законодавства у сфері праці.

Не менш важливими суб'єктами реалізації законності є суди загальної юрисдикції. Вони розглядають індивідуальні спори сторін трудових правовідносин та у разі встановлення порушення трудових прав та, відповідно, трудового законодавства приймають рішення, яким захищають і поновлюють порушене право. Крім цього, винна сторона відшкодовує понесені іншою стороною судові витрати та компенсує завдану матеріальну та моральну шкоду потерпілій стороні. Тому суд є одним із найважливіших елементів як механізму реалізації законності у трудових правовідносинах, так і відповідного більш широкого механізму забезпечення законності.

Будь-які інші державні органи також реалізують законність у сфері трудових правовідносин, якщо до їхньої компетенції належить застосовувати положення трудового та іншого забезпечувального законодавства, яким реалізується чи поновлюється правопорядок та/або права суб'єктів трудових правовідносин. Наприклад, правоохоронні органи, розслідуючи злочини проти трудових прав, також тією чи іншою мірою долучаються до реалізації режиму законності в трудових правовідносинах, однак у їхній прерогативі інструментарій захисту та охорони режиму законності.

Однак, на нашу думку, найбільший вплив на реалізацію законності мають самі сторони трудових правовідносин. Саме ці суб'єкти за відсутності суперечності в інтересах найбільш активно використовують ті чи інші засоби й механізми для реалізації забезпечення законності, тобто дотримання положень трудового законодавства у тих правовідносинах, учасниками яких вони є.

Особисто найманий працівник чи його представники є, на нашу думку, найбільш зацікавленою особою у забезпеченні законності. Вже було зазначено, що такий найманий працівник у разі, якщо вважає, що режим законності у правовідносинах між ним і роботодавцем порушено, може звернутися до відповідних уповноважених суб'єктів – органів державної влади, вимагати реалізації законності самостійно з наданими йому засобами, зокрема й засобами самозахисту, а також звернутися до відповідних профспілкових органів за захистом.

Правове забезпечення такого захисту наявне передусім у базовому кодифікованому законодавчому акті – КЗпП, а в майбутньому – Трудовому кодексі України. Положення таких актів самі по собі є засобами реалізації законності, адже саме на підставі них найманий працівник може стверджувати, що його права та інтереси, передбачені законодавством, було порушено.

Звернення до суду за захистом своїх трудових прав врегульоване у відповідних положеннях Цивільного процесуального кодексу України [15]. Однак ще одним засобом захисту трудових прав найманих працівників є звернення до органу уповноваженого накладати санкції, які передбачені у положеннях Кодексу України про адміністративні правопорушення [16] та чинному КЗпП [8]. Таким чином, найманий працівник може покладатися на те, що орган державної влади застосує санкцію до роботодавця, внаслідок чого режим законності буде відновлено. Це підтверджує попередньо висловлену тезу, що положення кримінального, адміністративного, податкового та іншого законодавства, на підставі яких до роботодавця можуть бути застосовані заходи стягнення, є елементами системи забезпечення законності у трудових правовідносинах. Тому, на нашу думку, відповідні норми сприятимуть процесу приведення суспільних відносин у відповідність до положень трудового законодавства України.

Що ж стосується роботодавця, то він має можливість реалізувати законність на підприємстві, установі та організації за допомогою таких інститутів у трудовому праві, як дисциплінарна та матеріальна відповідальність. При цьому рішення щодо притягнення особи до першого виду відповідальності приймає роботодавець самостійно, у другому – у межах дозволеного трудовим законодавством ліміту, а в іншому разі роботодавцю необхідно буде звертатися до суду. Однак слід звернути увагу, що, наприклад, звільнення за ініціативою роботодавця як захід дисциплінарного стягнення повинен бути погоджений з органом первинної профспілкової організації. Це дає працівникам та їхнім об'єднанням ще один дієвий механізм щодо захисту своїх трудових прав та законних інтересів.

Продовжуючи наведену тезу, профспілки та їхні об'єднання є суб'єктами, які беруть активну участь у процесі реалізації законності в трудових правовідносинах. Діяльність останніх та відповідні гарантії встановлені у Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльнос-

ті». Питанню прав профспілок присвячений розділ 2 цього Закону. Серед відповідних основних прав у сфері реалізації законності – право представляти та захищати інтереси працівника [7]. Професійні спілки також мають повноваження щодо укладення трудових договорів та угод, а також ведення колективних переговорів у порядку, визначеному законодавством [17; 18]. Це не є вичерпним переліком повноважень професійних спілок у питаннях реалізації законності.

У підсумку можемо резюмувати, що професійні спілки мають надзвичайно широку сукупність інструментів щодо реалізації законності у трудових правовідносинах, яка значно перевищує аналогічні інструменти найманого працівника. І в цьому разі йдеться не лише про правові, а й неправові засоби, якими користуються представницькі профспілкові організації.

Об'єднання роботодавців також підлягають окремому правовому регулюванню у Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [19]. Однак з огляду на те, що прерогативою об'єднання роботодавців зазвичай є захист і представництво власних економічних та правових інтересів перед профспілковими організаціями й органами державної влади, останні як юридично, так і фактично мають менший інструментарій реалізації режиму законності у трудових правовідносинах.

Можемо визначити такі особливості правового забезпечення реалізації законності у трудових правовідносинах: 1) реалізується як органами державної влади, так і суб'єктами – учасниками трудових правовідносин; 2) найбільш зацікавленим суб'єктом у реалізації законності є найманий працівник; 3) наймані працівники можуть реалізувати законність у трудових правовідносинах як самостійно, так і через профспілкові організації, які серед суб'єктів трудових правовідносин мають найбільшу сукупність інструментів-повноважень; 4) правове забезпечення реалізації законності врегульовано як у КЗпП (майбутньому Трудовому кодексі України), так і в інших законодавчих актах трудового законодавства, а також іншими законодавчими актами; 5) правове забезпечення реалізації законності у трудових правовідносинах можна охарактеризувати як належне.

Висновки. Підсумовуючи наведене вище, можна підтвердити, що реалізація законності є важливою теоретичною та практичною категорією, яка розкриває сутність і зміст відповідного правового регулювання трудових правовідносин. Остання розкриває ті засоби, які наявні у суб'єктів трудових правовідносин та органів державної влади щодо вимоги та фактичної реалізації юридично значущих дій, які спрямовані на приведення суспільних відносин у відповідність до формально встановлених дій.

Використані джерела

1. Юридична енциклопедія : в 6 т. / за ред. Ю. С. Шемшученка. – К., 2003. – 768 с.
2. Скаун О. Ф. Теорія держави і права : підруч. / О. Ф. Скаун. – Х., 2001. – 656 с.
3. Легка О. В. Реалізація норм права: теоретико-правові аспекти / О. В. Легка // Право і суспільство. – 2012. – № 1. – С. 30–33.
4. Теорія держави і права / за ред. С. Л. Лисенкова, В. В. Копейчикова. – К. : Юрінком Інтер, 2002. – 320 с.
5. Слюсар А. М. Суб'єкти трудового права України : автореф.д-р юрид. наук / А. М. Слюсар. – Х. : Нац. ун-т «Юридична академія України ім. Я. Мудрого», 2011. – 40 с.
6. Мельник К. Ю. Трудове право України : підруч. / К. Ю. Мельник. – Х. : Діа плюс, 2014. – 480 с.
7. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
8. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 265.
9. Проект Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
10. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : моногр. / П. Д. Пилипенко. – Л. : Видавничий центр Львів. Національного ун-ту ім. Івана Франка, 1999. – 214с.
11. Єрохін С. В. Загальна характеристика суб'єктів, що виконують посередницькі функції при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) / С. В. Єрохін // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2005. – Вип. 29. – С. 306–312.
12. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. – Ст. 255.
13. Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України : постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 423 // Урядовий кур'єр. – 2015. – № 126.
14. Деякі питання реалізації статті 259 Кодексу законів про працю України та статті 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»: постанова Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2017 р. № 295 // Урядовий кур'єр. – 2017. – № 88.

15. Цивільний процесуальний кодекс України від 15 грудня 2017 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 40–42. – Ст. 492.

16. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 18 грудня 2017 р. № 8073 // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1984. – Додаток до № 51. – Ст. 1122.

17. Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

18. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

19. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22 червня 2012 р. № 5026-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 22. – Ст. 216.

Дашутін І. В. Сутність правового забезпечення реалізації законності у трудових відносинах

У статті визначено поняття реалізації законності у трудових правовідносинах. Охарактеризовано сутність правового забезпечення реалізації законності у трудових відносинах.

Ключові слова: правове забезпечення, законність, трудові відносини, праця, працівник.

Dashutin I. The essence of the legal framework for the implementation of legality in labor relations

In the article defined the concept of realization of legality in labor legal relations. The essence of legal support for the implementation of legality in labor relations is characterized.

It is substantiated that the realization of legality in labor relations is a mechanism and a process that functions within the framework of ensuring legality and consists in the introduction of the rules aimed at establishing a regime in which the violation of the provisions of labor legislation is minimized, as well as the application of the relevant rights and responsibilities in this area.

Control bodies as entities of law enforcement perform their functions by conducting labor law compliance inspections. According to their results, appropriate sanctions are applied to business entities and violations of labor legislation are required from employers-offenders. As of today, such supervisory bodies are the State Service for Labor and the State Fiscal Service. The relevant authorities have the widest range of powers to impose sanctions for breach of labor legislation.

Not less important subjects of the lawfulness are courts of general jurisdiction. The latter consider individual disputes of the parties to labor relations and in the event of a violation of labor rights and, accordingly, labor laws, take decisions that protect and restore the violated right. In addition, the guilty party shall reimburse the costs incurred by the other party and compensate for the material and non-pecuniary damage suffered by the injured party. Therefore, the court is one of the most important elements as a mechanism for the implementation of legality in labor relations, and the corresponding wider mechanism of ensuring legality.

The peculiarities of the legal provision of the implementation of legality in labor relations are as follows: 1) is realized both by state authorities and by actors – participants in labor relations; 2) the most interested subject in the implementation of legality is a hired employee; 3) hired workers can realize the legality of labor relations both independently and through trade union organizations, which among the subjects of labor relations have the largest set of instruments-powers; 4) the legal framework for the implementation of legality is regulated both in the Labor Code (in the future TK) and in other legislative acts of labor legislation, as well as other legislative acts; 5) the legal framework for the implementation of legality in labor relations can be characterized as due.

It is concluded that the realization of legality is an important theoretical and practical category, which reveals the essence and content of the corresponding legal regulation of labor legal relations. The latter discloses the means available to the subjects of labor relations and state authorities regarding the requirement and actual implementation of legally significant actions aimed at bringing the public relations into conformity with the formally established actions.

Key words: legal support, legality, labor relations, labor, employee.

УДК 342.5

*Пилип Станіславович Демченко,
аспірант відділу конституційного права
та місцевого самоврядування
Інституту держави і права
ім. В. М. Корецького НАН України*

**КІБЕРНЕТИЧНА БЕЗПЕКА ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ІНФОРМАЦІЙНОГО СУВЕРЕНІТЕТУ УКРАЇНИ**

Постановка проблеми. На тлі зростання загроз і нестабільності у світі постають нові виклики національній безпеці України, зокрема і в інформаційній сфері. У частині 1 ст. 17 Конституції України чітко закріплено, що захист суверенітету і територіальної цілісності України, забезпечення її економічної та інформаційної безпеки є найважливішими функціями держави, справою