

**ХАРКІВСЬКІЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ Г.С. СКОВОРОДИ
ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

**КАФЕДРА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ДИСЦИПЛІН,
ГОСПОДАРСЬКОГО ТА ТРУДОВОГО ПРАВА**

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА
ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

*Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції,
присвяченої 90-річчю з дня народження член-кореспондента
НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії,
Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук,
професора **О. І. Процевського**
(Харків, 5 квітня 2019 року)*

Харків
«Юрайт»
2019

УДК 349.2:364.3
ББК 67.305
А 43

Відповідальний за випуск доктор юридичних наук,
професор *О. В. Москаленко*

Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 90-річчю з дня народження чл. кор. НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, д-ра юрид. наук, проф. О. І. Процевського (Харків, 5 квітня 2019 року). – Харків : Юрайт, 2019. – 508 с.

ISBN 978-617-7450-09-1

5 квітня 2019 року кафедрою цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди проведена міжнародна науково-практична конференція, присвячена 90-річчю член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського Олександра Івановича.

У матеріалах збірника представлені результати наукових досліджень вчених, присвячених актуальним проблемам трудового права та права соціального забезпечення.

Видання адресоване вченим, аспірантам, докторантам, викладачам закладів юридичної освіти, працівникам суду, адвокатури, органам юстиції, співробітникам Державної служби з питань праці України та Державної служби зайнятості України, практикуючим юристам, громадським діячам, профспілковим активістам, іншим особам, які вивчають трудове право і право соціального забезпечення і застосовують на практиці відповідне законодавство.

ISBN 978-617-7450-09-1

УДК 349.2:364.3

ББК 67.305

© Харківській національний педагогічний
університет імені Г. С. Сковороди, 2019

© «Юрайт», оформлення, 2019

УДК: 349.2

*Погорелова Олександра Сергіївна,
асистент кафедри трудового права та права
соціального забезпечення Київського національного
університету імені Тараса Шевченка,
кандидат юридичних наук*

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

Однією з актуальних проблем трудового права України до сьогодні залишається захист трудових прав працівників. Трудовим законодавством України закріплюються різні галузеві способи та засоби захисту прав працівників у сфері праці, однак ключове місце серед усіх видів захисту займає судовий захист. О. І. Процевський акцентував увагу на тому, що «захист суб'єктивних прав і законних інтересів працівників є об'єктивною необхідністю держави, оскільки саме рівнем захисту прав людини оцінюється ступінь демократичності держави» [1, с. 172]. При розгляді трудових спорів, зокрема, у судових інстанціях виникають відносини охоронного типу, де «суб'єктами таких правовідносин є відповідні юрисдикційні органи (КТС, суд, вищестоячий орган, примирна комісія, трудовий арбітраж, посередник) та індивідуальний або колективний учасник спору (зацікавлена сторона). Можливі три види таких правовідносин: 1) трудові процесуальні – при розгляді спору в КТС; при розгляді спору примирною комісією, трудовим арбітражем, за участі посередника; 2) цивільно-процесуальні – при вирішенні спору у спеціалізованих судах; 3) адміністративно-процесуальні – при вирішенні спору вищестоящим органом» [2, с. 21]. Отже, у практичному розумінні в суб'єкти, якій вирішує трудовий спір повинен бути обізнаний у чинному трудовому законодавстві та практиці його застосування.

О. І. Процевський пише, що судова гілка влади володіє унікальною можливістю у своїй правозастосовній діяльності встановити гармонію між приписами норм права і практикою їх застосування відповідно до потреб громадянського суспільства» [3, с. 69]. Отже, для правильного вирішення трудового спору суб'єкт, що його розглядає повинен володіти спеціальними знаннями, а саме: знати особливості правовідносин, що є предметом

трудового права та специфіку їх правореалізації. Такі вимоги обумовлені тим, що договірний характер праці набуває масового поширення у різних сферах господарювання незалежно від форми власності роботодавця. Це свідчить, що трудові спори які виникають між сторонами трудового договору (контракту) повинні розглядатися з урахуванням специфіки правового регулювання праці. Бачиться, що в процесі праці працівники все частіше стають носіями прав та обов'язків, які реалізуються в різних видах правовідносин, а при виникненні спорів, що витікають з трудових правовідносин судам необхідно враховувати базові чинники трудового права – предмет та метод трудового права, які необхідно враховувати при розмежуванні цивільних, корпоративних, трудових прав та обов'язків.

Трудові спори, що розглядаються судами спричинені певною мірою динамікою трудового законодавства та стрімким зростання спеціального законодавства у сфері праці. Поширення на практиці індивідуального договірному порядку визначення умов праці працівників також призвести до зростання трудових спорів, зокрема, через невірне тлумачення трудового законодавства стороною трудового договору. Множинність загального та спеціального законодавства, що регулює трудові та пов'язані з ними відносини, а також множинність нормативних угод також вимагають, у разі виникнення трудового спору, ретельного аналізу індивідуалізованих умов праці працівника та вирішення спору на основі специфіка предмету та методу трудового права. Фактично кожна судова справа в якій вирішується трудовий спір має свої особливості та специфіку, що переконує у необхідності спеціалізації суддів, які мають розглядати трудові спори.

Спеціалізація суддів в Україні забезпечить можливість не лише гарантування трудових прав працівників, а практично вдосконалить механізм охорони й захисту трудових прав працівників закріплених у колективних і трудових договорах на засадах верховенства права та справедливості. Впровадження такої спеціалізації можливе на підставі п. 2 ст. 18 Закону України «Про судоустрій та статус суддів», де визначено, що «у випадках, визначених законом, а також за рішенням зборів суддів відповідного суду може запроваджуватися спеціалізація суддів з розгляду конкретних категорій справ» [4]. Прикладом законодавчого закріплення спеціалізації суддів є визначена п. 3 ст. 18 названого закону спеціалізація суддів зі здійснення кримінального провадження щодо неповнолітніх.

Отже, враховуючи той факт, що працівники є найбільш чисельною групою населення будь-якої країни, захист їхніх трудових прав має за-

безпечуватися державою усіма можливими демократичними засобами, одним з яких виступає спеціалізація суддів.

Список використаних джерел:

1. Процевський О. І. Правова природа згоди профспілкового органу на розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця. *Право України*. 2012. №6. С. 171–180. 2. Ваганова І. М. Щодо предмета трудового права. *Форум права*. 2017. № 2. С. 16–23. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2017_2_5.pdf. 3. Процевський О. І. Окремі питання захисту прав на заробітну плату в судовому порядку. *Право України*. 2008. №2. С. 64–69. 4. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02.06.2016 №1402 VIII. *Офіц. вісн. України*. 2012. №56. Ст. 1935.

Подорожній Артем Юрійович

кандидат юридичних наук, викладач кафедри правового забезпечення господарської діяльності, факультет №6 Харківського національного університету внутрішніх справ

**ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ФУНКЦІЙ
ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ**

У «Тлумачному словнику української мови» А.О Івченка зазначено, що «функція» – це: 1. Явище, яке залежить від іншого, основного явища і є формою його вияву, здійснення. 2. Завдання, обов'язки, зв'язані з діяльністю, посадою людини. Крім того, автор словника зазначає латинське (від «functio») походження цього слова, що, на його думку, означає «виконання» [1, с.505]. Таким чином, під функціями дисциплінарної відповідальності необхідно розуміти ключові практичні напрями впливу на трудові відносини, через які вбачається можливим досягти кінцевої мети дисциплінарної відповідальності. Такими функціями, на нашу думку, є:

- виховна функція. З точки зору загальної юридичної відповідальності, виховна функція – це напрям правового впливу на індивідуальну і суспільну свідомість, який полягає у формуванні правосвідомості, правової культури та викориненні зі свідомості особи правового нігілізму,