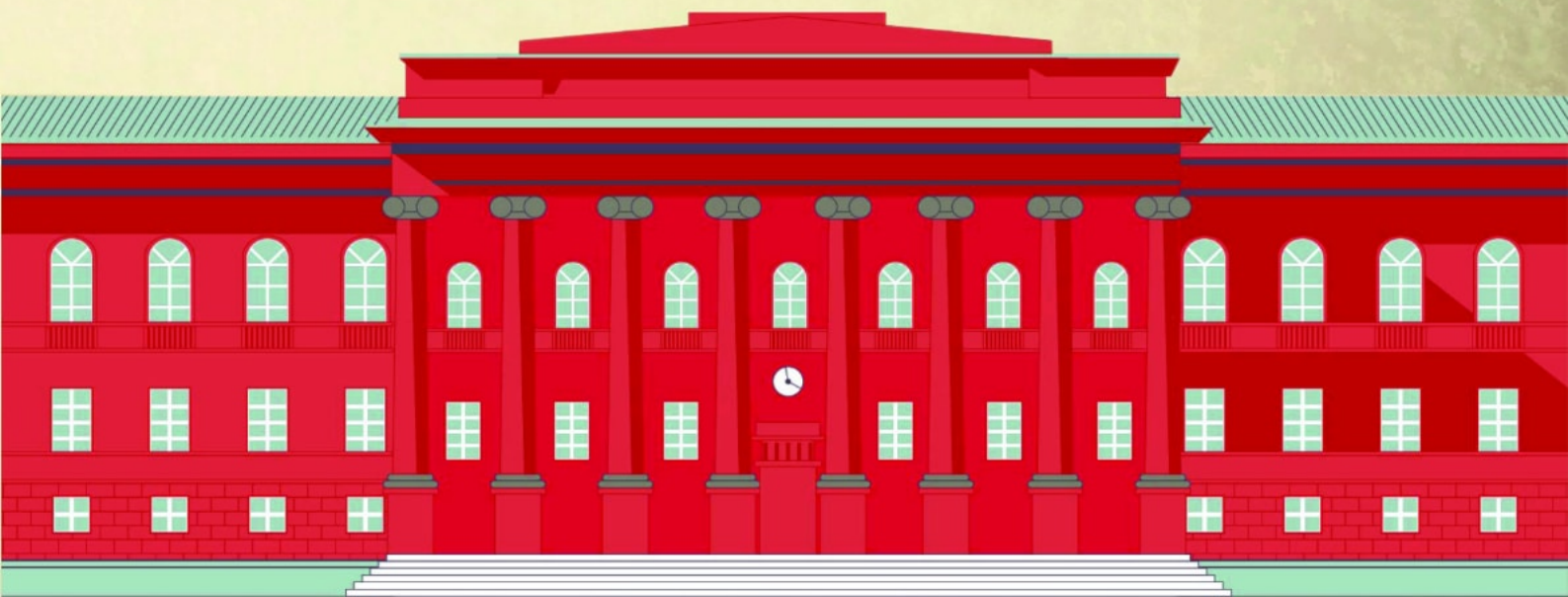


Київський національний університет імені Тараса Шевченка  
Кафедра трудового права та права соціального забезпечення  
Центр проблем імплементації європейського соціального права

# ПРОБЛЕМИ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Програма Всеукраїнської  
науково-практичної конференції  
(26 квітня 2017 р.)



Київський національний університет імені Тараса Шевченка  
Юридичний факультет  
Кафедра трудового права та права соціального забезпечення  
Центр проблем імплементації європейського соціального права  
Рада молодих вчених юридичного факультету  
Центр вивчення проблем адаптації законодавства України  
до законодавства Європейського Союзу

# **Проблеми кодифікації трудового законодавства України**

Тези доповідей учасників  
Всеукраїнської науково-практичної конференції  
(26 квітня 2017 р.)

**За редакцією  
доктора юридичних наук, професора,  
академіка НАПрН України  
М.І. Іншина**

Київ – 2017

УДК 349.2 (477) (043.2)

**П 78 Проблеми кодифікації трудового законодавства України:** тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квітня 2017 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, відпов. ред. к.ю.н. І. С. Сахарук. – Київ: Прінт-Сервіс, 2017. – 267 с.

ISBN 978-617-7069-52-1

**Укладачі:**

А.Ю. Денисевич

Г.В. Кузьменко

І.С. Сахарук

**Обкладинка:**

О. С. Вареник

В. В. Кожух

У збірнику вміщено тексти наукових доповідей, присвячених актуальним науковим і практичним проблемам кодифікації трудового законодавства України в сучасних умовах. Для фахівців, які працюють у вищезазначеній галузі, науковців, викладачів вищих навчальних закладів, аспірантів і студентів.

Тексти доповідей і повідомлень друкуються мовою оригіналу в авторській редакції.

ISBN 978-617-7069-52-1

УДК 349.2 (477) (043.2)

© Київський національний університет імені Тараса

Шевченка, 2017

© Колектив авторів

# ЗМІСТ

## МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

<b>Авескулов Валерій Дмитрович</b> ПРАВОВА ПРИРОДА ВІДНОСИН ІЗ ЗАСТОСУВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ПРАЦІ	9
<b>Амелічева Лілія Петрівна</b> КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В СВІТЛІ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ	11
<b>Андреев Тит Петрович</b> К ФИЛОСОФСКО-ПРАВОВОМ ОСМЫСЛЕНИЮ ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ ЗАКРЕПЛЕНИЯ ПРИНЦИПА СПРАВЕДЛИВОСТИ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ УКРАИНЫ	13
<b>Андрійв Василь Михайлович</b> ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ДЖЕРЕЛ МІЖНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА	15
<b>Бабак Максим Андрійович</b> ЩОДО ФІНАНСОВО-ПРАВОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦІВ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ	17
<b>Байло Олена Володимирівна</b> САМОЗАХИСТ ЯК ФОРМА ЗАХИСТУ ГІДНОСТІ ПРАЦІВНИКА	19
<b>Безкровний Євген Анатолійович</b> ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ АСПИРАНТА ТА ДОКТОРАНТА, ПІДГОТОВЛЕНОГО ЗА РАХУНОК ДЕРЖАВНОГО ЗАМОВЛЕННЯ	21
<b>Бек Уляна Павлівна</b> КОНСОЛІДАЦІЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЯК ПЕРЕДУМОВА ЕФЕКТИВНОЇ КОДИФІКАЦІЇ	23
<b>Богдан Ірина Анатоліївна</b> ПРО ВДОСКОНАЛЕННЯ ЮРИДИЧНОЇ КОНСТРУКЦІЇ «ТРУДОВА ФУНКЦІЯ» ЯК ЗАВДАННЯ КОДИФІКАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ	25
<b>Божко Володимир Миколайович</b> РОЗДУМИ НАД ОСНОВНИМИ ПРИНЦИПАМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН, ВІДОБРАЖЕНИМИ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ	27
<b>Боштяну Едуард</b> К ВОПРОСУ ПРИМЕНЕНИЯ НЕУСТОЙКИ В ОБЛАСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	29
<b>Бориченко Катерина Валеріївна</b> ВІДПУСТКА У ЗВ'ЯЗКУ З ВАГІТНІСТЮ ТА ПОЛОГАМИ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ	33
<b>Буряк Володимир Ярославович</b> МЕХАНІЗМИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У ВИРІШЕННІ ТРУДОВИХ СПОРІВ, ТА ПРОБЛЕМИ ЇХ РЕФОРМУВАННЯ	36
<b>Бутинська Роксолана Ярославівна</b> ПРАВСУБ'ЄКТНІСТЬ РОБОТОДАВЦІВ У ВІДНОСИНАХ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ	37
<b>Вавженчук Сергій Ярославович</b> ПРОБЛЕМИ РОЗУМІННЯ СУБ'ЄКТИВНОГО ОБОВ'ЯЗКУ ЯК ЕЛЕМЕНТУ СКЛАДУ ОХОРОННОГО ТРУДОВОГО ПРАВОВІДНОШЕННЯ	39
<b>Вареник Олександр Сергійович</b> ЩОДО СПІВВІДНОШЕННЯМ ТЕРМІНІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ З ПРИПИНЕННЯМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	41
<b>Венедіктов Сергій Валентинович</b> ЩОДО МОЖЛИВОСТІ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ДОСВІДУ ВЕЛИКОБРИТАНІЇ ПРИ ФОРМУВАННІ В УКРАЇНІ СПЕЦІАЛІЗОВАНОГО ТРУДОВОГО СУДОЧИНСТВА	44
<b>Вишневецька Світлана Василівна</b> КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ	45
<b>Гамуряк Александр Александрович</b> НОРМАТИВНЫЕ И ДИСПОЗИТИВНЫЕ ЛОКАЛЬНЫЕ АКТЫ ПРИМЕНЯЕМЫЕ К ТРУДОВЫМ ОТНОШЕНИЯМ НА ПРЕДПРИЯТИИ	47

трудовых правоотношений, в частности работника, который является с экономической точки зрения более слабым участником таких отношений.

Следует отметить, что действующее законодательство о труде Украины, не обеспечивает оптимальный баланс интересов сторон трудового договора и не стимулирует работодателей к цивилизованным отношениям в сфере труда. Для решения этой проблемы необходимо улучшить юридический механизм реализации, охраны и защиты трудовых прав работников, в основании которого должна быть законодательно установлена норма, по которой нормотворческая и правоприменительная практика в сфере труда должна основываться на принципе социальной справедливости.

*Андрій Василь Михайлович*  
*доктор юридичних наук, професор,*  
*професор кафедри трудового права*  
*та права соціального забезпечення*  
*юридичного факультету*  
*Київського національного університету*  
*імені Тараса Шевченка*

### **ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ДЖЕРЕЛ МІЖНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА**

Міжнародно-правове регулювання праці і трудових відносин здійснюються способами та засобами, які відомі сучасному міжнародному праву згідно з його засадами та принципами. Правові форми, у яких втілюються рішення міжнародних організацій, регіональних об'єднань та взаємні домовленості держав є різноманітними і залежать від джерел та порядку їх прийняття, сфери регульованих ними відносин та деяких інших чинників. Вибір певної форми, у якій здійснюється міжнародно-правове регулювання праці та трудових відносин визначає юридичну силу міжнародних документів, а відповідно, й можливість та обов'язковість їх застосування і юридичну ефективність.

В науці трудового права існують різні позиції щодо визначення поняття джерел міжнародного трудового права. Так, М. Лютов до джерел міжнародного трудового права відносить нормативно правові акти, а також інші акти неіндивідуального характеру, розраховані на неодноразове застосування, що регулюють на міжнародному рівні трудові та безпосередньо пов'язані з ними відносини, а також національне законодавство, яке регулює трудові і тісно пов'язані з ними відносини, ускладнені іноземним елементом. За характером змісту джерела міжнародного трудового права, майже завжди носять більш абстрактний і узагальнений характер, ніж внутрішньодержавні акти. Це пояснюється необхідністю застосування міжнародних актів у країнах з різними економічними умовами, соціальними, юридичними та культурними традиціями<sup>1</sup>.

К.Л. Томашевський зауважує, що джерела міжнародного трудового права це зовнішньо-об'єктивовані результати правотворчої діяльності міжнародних організацій, державних органів, наймачів і представників суб'єктів соціального партнерства, які являють собою складну багаторівневу систему нормативних актів, нормативних договорів, що містять у собі норми права і міжнародних документів, які закріплюють загальновизнані принципи і норми в сфері праці<sup>2</sup>.

На думку П.Є. Морозова джерело міжнародного трудового права – це міжнародно-правовий акт, який містить норми цього права<sup>3</sup>. Автор, цілком очевидно, вбачає відповідні міжнародно-правові акти галузі міжнародного права, яким є міжнародне трудове право.

<sup>1</sup> Лютов Н. Л., Морозов П. Е. Международное трудовое право. Под общей научной редакцией д-ра юрид. наук, проф., академика РАН К. Н. Гусова. - М.: Проспект, 2011. – с. 28.

<sup>2</sup> Томашевский К.Г. Очерки трудового права (История, философия, проблемы системы и источников) К.Г. Томашевский: научн. ред. О.С. Курьлева. – Минск: «Изд. Центр БГУ», 2009. – с.183

<sup>3</sup> Морозов П.Е. Проблемы классификации источников международного трудового права в условиях глобализации //Бизнес в законе. - № 5. – 2011. С. 150

Необхідність, доцільність та можливість правового впливу на міждержавні відносини щодо взаємоузгодження інтересів у сфері праці є матеріальними умовами для прийняття відповідних рішень, які, набуваючи конкретної правової форми, стають джерелами міжнародного трудового права.

Враховуючи низку особливостей, притаманних міжнародно-правовим нормам, необхідно розрізняти міжнародну систему джерел права. Система – впорядковане в залежності від обраного критерію будь-яке явище, представлене у вигляді єдиного цілого, що складається з відповідних структурних елементів, пов'язаних між собою певними взаємозв'язками.

Як зазначають деякі дослідники, міжнародна система джерел права має галузевий розподіл і складається із підсистем, що регулюють окремі суспільні відносини на міжнародному рівні. У цій системі можна впевнено виокремити наступні підсистеми: підсистему джерел економічного міжнародного права, підсистему джерел повітряного міжнародного права, підсистему джерел права міжнародних договорів, підсистему джерел права зовнішніх відносин, підсистему джерел права міжнародних організацій, підсистему джерел гуманітарного міжнародного права, підсистему джерел міжнародного правового співробітництва, підсистему джерел міжнародного кримінального права, підсистему джерел права міжнародної безпеки, підсистему джерел міжнародного морського права, підсистему джерел міжнародного космічного права та інші підсистеми джерел відповідно до системи міжнародного права<sup>4</sup>.

Що стосується особливостей джерел міжнародного трудового права, то як зазначає М. Лушнікова<sup>5</sup> вони продиктовані, передусім, соціальним призначенням цієї міжнародної галузі. Однією з таких особливостей є соціально партнерський характер прийняття і забезпечення дії міжнародних норм у сфері праці (наприклад, тристоронні консультації з представниками працівників і роботодавців в діяльності МОП; в правотворчості ЄС з соціальних питань: директиви ЄС не тільки розробляються з урахуванням думки соціальних партнерів, але і, в деяких випадках, надають юридичну силу європейським колективними договорами.

Іншою особливістю системи джерел міжнародного права є формування і розвиток інституту міжнародних колективних угод. Такі соціально-партнерські угоди носять наднаціональний характер і укладаються транснаціональними компаніями і міжнародними профспілковими федераціями. У МОП їх іменують міжнародними рамковими угодами. На відміну від колективних угод, що укладаються на місцевому та національному рівнях, в яких зазвичай розглядаються питання, які пов'язані з умовами зайнятості, рамкові угоди спрямовані на забезпечення дотримання базових принципів (свобода об'єднання, рівність можливостей і звернення, охорона материнства та ін.). Як видно із доповіді Генерального директора МОП,<sup>6</sup> міжнародні рамкові угоди являють собою новий засіб забезпечення свободи об'єднання і колективних переговорів в умовах процесу глобалізації. Це вже не колективні переговори в їх традиційному розумінні, а міжнародні дії щодо забезпечення міжнародно-правових стандартів соціально трудових прав.

Особливістю джерел міжнародного трудового права є і особливий порядок застосування принципу ієрархії в його галузевому розумінні. Мова йде про реалізацію принципу ієрархії джерел міжнародного трудового права в єдності з принципом заборони погіршення становища працівника, зниження рівня соціально-трудова гарантій його прав. Наприклад, в Статуті МОП цей принцип проголошено щодо застосування міжнародних стандартів трудових прав і національного законодавства. Міжнародні норми МОП оцінюються як мінімальні стандарти трудових і соціально-забезпечувальних прав, які не можуть бути використані для погіршення становища працівників і роботодавців (ст.19 п.8)<sup>7</sup>.

<sup>4</sup> Величко Д.М. Джерела міжнародно-правового регулювання праці: Автореф. дис... канд. юрид. наук.: спец. 12.00.05.; НАНУ Ін-т держ. і права ім. В.М.Корецького. – Київ, 2008. – с 8, 12.

<sup>5</sup> Лушнікова М.В. Международное трудовое право и международное право социального обеспечения: введение в курс: учебное пособие /М.В. Лушнікова, А.М. Лушніков; Яросл. гос. ун-т им. П.Г. Демидова. – Ярославль: ЯрГУ, 2010. – с. 99.

<sup>6</sup> Объединение в организации в целях социальной справедливости: Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Женева: МБТ, 2004. С.96 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/declaration>

<sup>7</sup> Статут Міжнародної Організації Праці: Статут МОП від 28.06.1919 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_169](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_169)

Отже, на відміну від внутрішньодержавного права, для якого характерна єдина ієрархія правових джерел, для міжнародного права властива множинність таких ієрархій. В свою чергу, міжнародне трудове право як багаторівнева правова система володіє особливою, притаманною тільки для неї правовою системою джерел міжнародного права. Особливості такої системи продиктовані соціальним призначенням зазначеної галузі.

*Бабак Максим Андрійович*  
*студент 3 курсу юридичного факультету*  
*Запорізького національного*  
*технічного університету*

## **ЩОДО ФІНАНСОВО-ПРАВОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦІВ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ**

Одним з основ кожної галузевої правової науки є питання відповідальності за порушення законодавства. Без відповідальності неможливе існування будь-якої правової системи, це категорія права, відсутність якої унеможлиблює його вплив на суспільство та є засобом гарантування прав, свобод людини. Відповідальність в трудовому праві В.В. Жернаков визначає як обов'язок працівників і роботодавців, їхніх представників зазнати юридично несприятливих наслідків у формі втрат особистісного, організаційного і майнового характеру в порядку і на умовах, передбачених трудовим законодавством<sup>8</sup>. Тому актуальним є питання щодо фінансово-правової відповідальності за порушення законодавства про працю України, яке напевно торкається майже кожного роботодавця в Україні.

Прийнятий Верховною Радою України Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06 грудня 2016 року № 1774-VIII<sup>9</sup> створив умови для підвищення суворості та обтяженості фінансовими санкціями за порушення трудового законодавства малий та середній бізнес. Варто зазначити, що зазначені санкції не відносяться до дисциплінарної або адміністративно-господарської відповідальності (ч.3 ст. 265 Кодексу законів про працю України (далі за текстом – КЗпП України), вони є своєрідним видом покарання, де засіб впливу на порушника має майновий характер у вигляді фінансових санкцій з боку органів влади, які реалізують державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю<sup>10</sup>, передусім територіальними органами.

При аналізі положень ч. 2 ст. 265 КЗпП України, передбачається накладення фінансовими санкціями на роботодавця за такі порушення: 1. фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків – у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення; 2. порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення; 3. недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці – у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення; 4. недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України

8 Жернаков В. В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права / В.В. Жернаков // Право України. – 2000. – № 7. – С. 19-23.

9 Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 06 грудня 2016 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2017. - № 2. – Ст. 25.

10 Про утворення територіальних органів Державної служби з питань праці та визнання такими, що втратили чинність, деяких постанов Кабінету Міністрів України: постанова КМ України від 11.02.2015 № 100 // Офіційний вісник України. – 2015. - № 21. – Ст. 586.