

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ Г.С. СКОВОРОДИ
Юридичний факультет
Кафедра цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені професора О.І. Процевського

***«Актуальні проблеми
приватного та публічного
права»***

**Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції
присвяченої 91-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН
України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча
науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І.**

**27 березня 2020 року
м. Харків**

УДК 349.2:342.727

ББК 67.305

А 43

Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції присвяченої 91-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (27 березня 2020 року). – Харків, 2020. – 236 с.

У матеріалах збірника представлені результати наукових досліджень вчених, присвячених актуальним проблемам приватного та публічного права.

Видання адресоване вченим, аспірантам, докторантам, викладачам закладів юридичної освіти, працівникам суду, адвокатури, органам юстиції, співробітникам Державної служби зайнятості України, практикуючим юристам, громадським діячам, профспілковим активістам, іншим особам, що цікавляться проблемами приватного та публічного права.

Матеріали конференції оприлюднені у електронному вигляді на сервері відкритого електронного архіву (репозитарію) Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди EKhNPUiR (електронний архів): <http://dspace.hnpu.edu.ua/> та на сайті юридичного факультету: <http://www.hnpu-laws.in.ua/> у розділі «Наука».

Оргкомітет інтернет-конференції не завжди поділяє думку учасників. У збірнику максимально точно збережена орфографія і пунктуація, які були запропоновані учасниками. Повну відповідальність за достовірну інформацію несуть учасники та їх наукові керівники.

Всі права захищені. При будь-якому використанні матеріалів конференції посилання на джерела є обов'язковим.

ЗМІСТ

Секція «Трудове право, право соціального забезпечення»

Процевський В.О. Проблеми публічно-правового регулювання трудових відносин.....	8
Іншин М.І. Загальнотеоретична характеристика особливостей ролі загальноправових засобів трудового права у реалізації соціальної функції держави.....	11
Ярошенко О.М. Внутрішній трудовий розпорядок як трудо-правова категорія: поняття, сутність, співвідношення із суміжними явищами.....	15
Андрійв В.М. Деякі аспекти визначення поняття «вразливі верстви населення» в міжнародному трудовому праві.....	19
Пилипенко П.Д. До питання про назву (форму) закону, що покликаний регулювати трудові відносини в Україні.....	23
Вишновецька С.В. Правова природа дистанційної форми виконання роботи за трудовим договором.....	25
Коваленко О.О. Реформа трудового законодавства та дотримання принципу справедливості у трудовому праві України: актуальні проблеми співіснування у сучасних реаліях розвитку держави.....	28
Мельник К.Ю. До питання забезпечення життєдіяльності населення та функціонування економіки в умовах обмежувальних заходів, спрямованих на запобігання поширенню корона вірусної інфекції (COVID-19).....	32
Подорожній Є.Ю. Принципи, як елемент механізму правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві.....	37
Колєсник Т.В. Дистанційна робота: проблеми, виклики та перспективи.....	40
Томашевський К.Л. Принцип определенности трудовой функции в трактовке А.И. Процевского и трудовом праве Беларуси.....	43
Бондаренко Н.Л., Лысаковская Ю.О. Общая концепция и правовая природа франчайзинга в праве США и Германии.....	47
Вавженчук С.Я. Деякі проблеми реформування трудового законодавства України.....	51

підставі трудового договору. Працівник добровільно погоджується додержуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, трудової дисципліни, виконувати вказівки і розпорядження адміністрації.

На державному (публічному) рівні визначаються тільки основні засади правового регулювання найманої праці, які покликані забезпечити єдиний підхід до охорони трудових прав громадян, що укладають трудовий договір незалежно від форми власності, на якій засновано підприємство, і його виду. Це стосується норм щодо максимальної тривалості робочого часу, визначення мінімуму відпусток, гарантій мінімальної плати та ін. (ст. 3 КЗпП). Але основна ж маса суспільно-трудова відносин забезпечується за допомогою локального (приватного) правового регулювання.

УДК 349.2

Іншин Микола Іванович,
академік НАПрН України, заслужений юрист України,
завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка,
доктор юридичних наук, професор

ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЛІ ЗАГАЛЬНОПРАВОВИХ ЗАСОБІВ ТРУДОВОГО ПРАВА У РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ФУНКЦІЇ ДЕРЖАВИ

Соціальна функція держави - це основний напрям її впливу на суспільні відносини, призначенням якого є соціальна захищеність особистості, та який здійснюється шляхом забезпечення права кожного на свободу праці і соціального й економічного захисту тих, хто потребує державної підтримки, та встановлення умов, що забезпечують гідне життя, вільний розвиток людини, рівні для усіх громадян можливості у досягненні власного добробуту, незалежно від віку, сімейного стану, статі, стану здоров'я тощо.

Реалізація соціальної функції держави тісно пов'язана із забезпеченням права кожного на реалізацію свого права на працю, а також наданням кожній особі можливостей для самостійного забезпечення життєдіяльності себе і членів своєї сім'ї. На підставі цього можна зробити висновок про те, що реалізація соціальної функції держави здійснюється у тому числі й засобами трудового права.

У загальнотеоретичному розумінні, правовими засобами є юридичні форми, дія яких виражає та реалізує регулятивні можливості права і його силу та викликає настання реального очікуваного суб'єктом застосування результату [1, с. 104] [2, с. 205].

Аналіз наукової галузевої літератури у сфері трудового права не виявив різноманіття дефініцій поняття «засоби трудового права». У даному аспекті заслуговує уваги точка зору О.Є. Костюченко, яка під правовими засобами в трудовому праві розуміє інструменти впливу на дії учасників трудових та тісно пов'язаних з ними відносин з метою забезпечення трудових прав та інтересів суб'єктів, що спрямовані на досягнення цілей правового регулювання несамотійної праці [3, с. 6]. Підхід О.Є. Костюченко не суперечить загальнотеоретичній концепції, але водночас дослідниця робить низку галузевих уточнень. Зокрема, правові засоби тлумачаться як інструменти впливу на дії учасників трудових відносин. Мета впливу засобів трудового права - забезпечення трудових прав та інтересів суб'єктів. Тобто, регулятивний вплив у даному контексті спрямовується на реалізацію правосуб'єктності учасниками трудових відносин, а засоби трудового права спрямовані на досягнення цілей правового регулювання несамотійної праці (найманої праці).

Реалізація соціальної функції держави у сфері трудових правовідносин здійснюється, у тому числі й шляхом встановлення норм законодавства про працю, а саме - Кодексом законів про працю України [4], у якому закріплено такий напрям його правового впливу як піднесення матеріального і культурного рівня життя трудящих. Проте законодавець не визначає соціальне забезпечення працюючих осіб одним із першочергових напрямків впливу держави на трудові правовідносини. У змісті даного нормативно-правового акту встановлено низку норм, які реалізують регулятивний вплив держави на реалізацію соціальної функції в трудових відносинах: забезпечення охорони праці, прав жінок та молоді, як суб'єктів трудових правовідносин, загальнообов'язкове державне соціальне страхування та пенсійне забезпечення. Вказане підкреслює, що соціальна функція держави дійсно реалізується у трудових відносинах певними засобами.

Після прийняття Конституції України відбулось переосмислення усіх сфер суспільних відносин, у тому числі й призначення трудового права, яке набуло соціального характеру. Україну було проголошено демократичною, соціальною, правовою державою а у статті 3 Конституції України встановлено, що людина, її життя і здоров'я, честь, гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Саме тому на сьогодні доречно розглядати, яким чином здійснюється реалізація соціальної функції держави засобами трудового права.

Отже, засобами трудового права є юридичні форми, дія яких виражає та реалізує регулятивний вплив трудового права на поведінку учасників трудових та тісно пов'язаних з ними відносин і тягне настання реального очікуваного суб'єктом застосування результату щодо досягнення цілей правового регулювання відносин найманої праці.

Аналіз наукової літератури засвідчує, що правові засоби розподіляються на дві групи: правові засоби, характерні для усіх галузей права, та галузеві правові засоби, особливі для кожної окремої галузі. Специфіка

загальноправових засобів полягає у тому, що їх застосування у правотворчій та правозастосовній діяльності дозволяє напрацювати низку правових моделей, у яких реалізуються трудові права і законні інтереси суб'єктів трудового права загалом. О.Є. Костюченко до таких правових засобів відносить наступні: 1) дозвіл; 2) позитивне зобов'язання; 3) заборона [3, с. 15-16]. Враховуючи, що цей підхід ліг в основу низці інших концепції і у цілому визнається іншими дослідниками, зробимо висновок про те, що як загальноправові засоби трудового права варто розглядати:

- 1) дозвіл;
- 2) позитивне зобов'язання;
- 3) заборону.

Аналіз норм Кодексу законів про працю України [4] свідчить про те, що для правового регулювання даного виду суспільних відносин є характерним кожен із зазначених загальноправових засобів.

Приклад дозволу встановлено у статті 21 Кодексу законів про працю України [4]. Зокрема, у ній зазначається, що «працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін». Дозвіл у даному контексті полягає у тому, що працівнику державою надається право реалізації своєї компетентності у трудових правовідносинах. Так само працівнику можуть надаватись й різні інші види дозволів, наприклад дозвіл розірвати трудовий договір, передбачений статтею 38.

Проте, аналізуючи ті норми Кодексу законів про працю України, у яких реалізовується соціальна функція держави, варто звернути увагу, що дозвіл для таких правовідносин не є поширеним. Більш звичним правовим засобом у трудовій сфері є обов'язок. Наприклад, у статті 153 Кодексу законів про працю України [4] передбачено, що забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на власника або уповноважений ним орган. У даному контексті державою встановлюється обов'язок роботодавця вчиняти певні дії.

Разом із тим, аналіз змісту Кодексу законів про працю України свідчить про те, що окремі дозволи, як напрями реалізації соціальної функції держави, все ж наявні. Так, у статті 9-1 даного нормативно-правового акту визначено, що підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників [4]. Держава із метою підвищення рівня соціального забезпечення свого населення надала дозвіл власникам додатково надавати додаткові пільги працівникам, і тим самим по суті виконувати таку ж саму соціальну функцію додатково до державних гарантій.

Зважаючи на вищенаведене, не варто ототожнювати обов'язки, як спеціальний галузевий правовий засіб, із позитивними зобов'язаннями, які являють собою різні правові явища.

Так, під обов'язками особи варто розуміти закріплену державою в інтересах цілого суспільства й кожного індивіда, зокрема, й задекларовану в Конституції необхідність, яка визначає кожному громадянину певні вид та міру бажаної поведінки.

Позитивними зобов'язаннями є певні обов'язки держави, які вимагають від національних органів влади застосувати необхідні засоби для гарантування прав людини. У даному аспекті звернемо увагу на те, що розгляд реалізації соціальної функції держави позитивним зобов'язанням, як засобом трудового права, може включати низку аспектів, спрямованих на гарантування, реалізацію, охорону і захист та досягнення суспільно значущих цілей трудових правовідносин.

Низка позитивних зобов'язань нашої держави знайшли своє відображення і у нормах Кодексу законів про працю України [4], зокрема щодо охорони праці, охорони праці жінок та молоді, діяльності профспілок, загальнообов'язкового державного соціального страхування та пенсійного забезпечення. Це є ті державні гарантії, обов'язок виконання яких покладено на різноманітні державні органи та на роботодавців.

Ще одним різновидом загальноправових засобів є заборони, які передбачені Кодексом законів про працю України (ст.ст.24, 129, 155). Заборона, як загальноправовий засіб також безперечно має вплив на реалізацію соціальної функції держави.

Таким чином, зробимо наступні висновки щодо особливостей ролі загальноправових засобів трудового права у реалізації соціальної функції держави: 1) до засобів трудового права варто віднести кожен із загальноправових засобів – дозвіл, позитивне зобов'язання та заборону; 2) кожен із перерахованих засобів знаходить своє закріплення у нормах законодавства про працю і одночасно здійснює вплив на трудові правовідносини, та власне реалізовується у самих трудових та тісно пов'язаних з ними відносин; 3) загальноправові засоби дійсно варто розрізняти із галузевими, адже, як нами встановлено, Кодекс законів про працю України встановлює й інші правові засоби, які при цьому відмінні від загальноправових.

Список використаних джерел

1. Актуальні проблеми теорії держави та права : навчальний посібник [Є. В. Білозьоров, Є. О. Гіда, А. М. Завальний та ін.] ; за заг.ред. Є. О. Гіди. К.: ФОП О.С. Ліпкан, 2010. 260 с
2. Заяць Н. В. Сутнісна характеристика правових засобів у механізмі правового регулювання. Підприємництво, господарство і право. 2016. № 12. С. 202-205

3. Костюченко О. Є. Соціальне призначення трудового права: проблеми теорії та практики [Текст] : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2018. 40 с.

4. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 року № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971 р. Додаток до N 50.

УДК 349.2

Orcid 0000-0001-9022-4726

Ярошенко Олег Миколайович,
завідувач кафедри трудового права
Національного юридичного університету України імені Ярослава Мудрого,
член-кореспондент НАПрН України,
доктор юридичних наук, професор

ВНУТРІШНІЙ ТРУДОВИЙ РОЗПОРЯДОК ЯК ТРУДО-ПРАВОВА КАТЕГОРІЯ: ПОНЯТТЯ, СУТНІСТЬ, СПІВВІДНОШЕННЯ ІЗ СУМІЖНИМИ ЮРИДИЧНИМИ ЯВИЩАМИ

Внутрішній трудовий розпорядок є системою врегульованих нормами трудового права відносин, що виникають між працівниками і роботодавцем в процесі організації праці з метою забезпечення раціонального використання робочого часу, підвищення продуктивності та якості праці.

Наукові підходи радянського періоду до категорії «внутрішній трудовий розпорядок» опосередковували етатизм – всеосяжну роль держави в громадському житті. Теоретично етатизм обґрунтовує необхідність активного втручання держави в усі сфери суспільного життя, виходячи із сприйняття держави як всезагальної цінності, вищого результату й мети суспільного розвитку. Практично ця доктрина проявляється в централізації, концентрації і бюрократизації політичної влади, поширенні організаційно-контрольних функцій держави за межі оптимального співвідношення держави й суспільства. Процес етатизації суспільного життя веде до послаблення громадянського суспільства, його впливу на державу, що, в свою чергу, негативно відбивається на самій державі, спричиняючи її занепад. Звісно, в часи СРСР за панування державної власності на засоби виробництва інакше і бути не могло. Саме держава як єдиний роботодавець визначала порядок поведінки всіх працівників на соціалістичних підприємствах, в установах і організаціях.

В сучасних умовах до суттєвих ознак внутрішнього трудового розпорядку, які характеризують його як явища, що має трудо-правову природу, відносяться такі:

а) об'єкт – сукупність суспільних відносин з організації праці;