

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

УДК 349.2

Orcid 0000-0002-7061-1996

Процевський Віктор Олександрович,
професор кафедри цивільно-правових
дисциплін і трудового права імені професора О.І.Процевського
ХНПУ імені Г.С.Сковороди,
доктор юридичних наук, професор

ПРОБЛЕМИ ПУБЛІЧНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Дослідження цього питання пояснюється необхідністю чіткого розуміння мети та інтересу здійснення правового регулювання соціально-трудова відносин. А звідси – хто і якими засобами має впливати на суспільні відносини, які виникають при реалізації права на працю і у процесі трудової діяльності? А також чиї інтереси – людини, суспільства чи держави мають привалювати у спрямованості та характеру впливу на суспільні відносини.

Якщо прийняти за відправну точку поняття правового регулювання як один із засобів державного впливу на суспільні відносини з метою їх упорядкування в інтересах людини, суспільства і держави, то основним його чинником слід визнати норми права. Саме норми права визначають модель поведінки суб'єктів суспільних відносин, саме вони визначають можливість і необхідність такої поведінки суб'єктів, яку держава і суспільство вважають потрібною в тих чи інших умовах.

Для суб'єктів трудового договору, а також і для суб'єктів трудових правовідносин реалізація, здійснення норм права означає не що інше, як вплив змісту правових приписів на волю і свідомість людей, а так і на життя суспільства. Саме під впливом норм трудового права, реалізація яких здійснюється через волю, свідому діяльність учасників трудового процесу, виникають правовідносини. Визначення їх змісту, тобто прав та обов'язків суб'єктів трудового процесу, свідчить про досягнення мети правового регулювання.

Звідси можна стверджувати, що реалізація сторонами трудового договору норм трудового права свідчить про досягнення мети, яка була закладена у зміст реалізованої правової норми. Інакше кажучи, правило поведінки, яке було сформульоване у правовому приписі норми, досягло свого результату і таким чином виконало свою соціальну регулятивну функцію.

Правове регулювання відносин, які становлять предмет трудового права, – це спрямування, скеровування поведінки його суб'єктів у потрібне русло з метою сприяння збільшенню, зростанню продуктивності праці. У цьому

полягає одне із завдань трудового права, яке розкриває соціальне призначення цієї галузі права України.

Для того щоб виконати поставлене завдання, необхідно розібратися у категоріях «можливість» і «дійсність» (реальність). Зміст норми права належить до категорії «можливість», причому незалежно від того – йдеться про право чи обов'язок – правовий припис закріплює загальнообов'язкове правило поведінки. Права до моменту їх реалізації є усього тільки можливістю особи. І тільки після реалізації право стає дійсністю.

Таким чином, норми трудового права, фігурально висловлюючись, це продукт держави, за допомогою якого вона виконує свої конституційні функції. У концентрованій формі конституційні функції, у тому числі й обов'язки держави, які у досліджуваній темі мене цікавлять, сформульовані і закріплені зокрема у ст.ст. 3, 38, 43, 44, 45 та інших Конституції України.

Важливо підкреслити та акцентувати увагу на формі виразу правового припису ст. 3 Основного Закону України, в якому чітко визначено, що «утвердження і забезпечення прав і свобод людини – є головним обов'язком держави». Звернемо увагу, у конституційній нормі прямої дії правовий припис сформульований і направлений не на «заступництво» громадянина, не на «підтримку» його, а на утвердження і забезпечення як головний обов'язок держави. Щодо заступництва і підтримки працівників, то існують різні форми організацій громадянського суспільства, найбільш дієвою з них є профспілки. Конституція України закріпила право громадян на свободу об'єднання у громадські організації. Мету такого об'єднання Основний Закон визначив як правову форму здійснення та захисту своїх прав і свобод, а також задоволення економічних, соціальних, культурних та інших законних інтересів.

Ось чому правове регулювання є важливою умовою функціонування державних органів, які мають забезпечувати охорону та захист прав, свобод і законних інтересів працівників. Правове регулювання у державі є необхідним для гарантування свободи всім членам суспільства, оскільки за його допомогою досягається максимальний рівень організованості суспільства, демократія та економічна свобода.

У механізмі правового регулювання норма права розглядається як його вихідний елемент, що визначає його основу, напрям правової поведінки в реальних суспільних відносинах, які складаються.

Правові норми становлять базу правового регулювання. Їх вплив на суспільні відносини полягає у визначенні кола суб'єктів, на які поширюється їх дія, та формулюванні обставин, за яких ці суб'єкти керуються їх приписами. Закріплюючи юридичні факти, право «прив'язує» моделі поведінки до реальності, до тих умов, в яких вони повинні реалізовуватися. Вони виступають як своєрідне «ядро» в системі суспільних відносин, як підсистема, спираючись на яку право здійснює перетворення всього масиву зв'язків.

Вирішальна роль в ефективності правового регулювання належить конструкціям правових норм, які є основоположним елементом існування

правовідносин. З цього приводу дуже важливо зауважити про нормативні моделі правоприпиняючих юридичних фактів. Адже адекватність норм права вимогам та потребам суспільства є запорукою ефективності дії правового регулювання і досягнення його мети. Тому метою механізму правового регулювання є задоволення інтересів суб'єктів права і настання саме бажаного наслідку.

Механізм правового регулювання має свої способи і засоби, за допомогою яких і досягається його мета. Під способами правового регулювання розуміються шляхи юридичного впливу, викладені в юридичних нормах та інших елементах правової системи. С.С. Алексєєв виокремив такі основні способи правового регулювання: а) дозвіл – надання суб'єктам права на власні активні дії; б) заборона – покладення на осіб обов'язку утримуватися від здійснення певних дій; в) позитивне зобов'язування – покладення на осіб обов'язку активної поведінки (щось зробити, передати, сплатити та ін.).

Норми трудового права мають враховувати мету, яку ставить перед собою як працівник, так і роботодавець, бо вони обидва є громадянами держави. Саме мета працівника і роботодавця, до яких об'єктивно додається інтерес держави, і має враховувати метод правового регулювання відносин, які становлять предмет трудового права. Саме норми трудового права мають створити належні умови для договірного виникнення, існування і припинення правових відносин працівника і роботодавця. Саме норми трудового права мають закріпити договірний характер встановлення прав та обов'язків працівника і роботодавця. Саме правові норми публічного права мають забезпечити реальне виконання договірних умов, які поклали на себе працівник і роботодавець, коли укладали трудовий договір.

Необхідно зазначити, що сьогоднішня специфіка трудового права як галузі права поєднує елементи приватних і публічних інтересів у своїй сфері, що досягається відповідною комбінацією способів правового регулювання, а саме поступовою зміною державного (централізованого) на колективно-договірне та індивідуально-договірне регулювання. Збільшується роль трудових договорів, зростає роль колективних договорів, у зв'язку з чим набуває більшого впливу колективно-договірне та індивідуально-договірне регулювання.

Під час укладення трудового договору сторони вважаються рівними і мають право висувати будь-які умови стосовно трудових відносин як у межах, визначених законом, так і поза цими межами (ст. 9 та 9-1 КЗпП України). Проте вже після укладення трудового договору на деяких позиціях правового регулювання застосовують спосіб приписів. Мається на увазі обов'язок щодо дотримання працівником правил внутрішнього трудового розпорядку, трудової дисципліни. Отже, можна вважати, що для регулювання трудових відносин використовують також і централізований, імперативний методи.

Навіть підпорядкованість працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку є результатом взаємопогоджених дій обох сторін, вона виникає на

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].