

УДК 349.2(477)
ББК 67.9(4УКР)305
П68

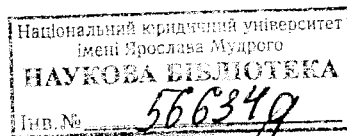
П68 **Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку : тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3-4 жовт. 2014 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2014. – 376 с.**

ISBN 978-966-458-690-7

Збірка містить тези доповідей і наукових повідомлень учасників VI Міжнародної науково-практичної конференції науковців у галузі трудового права і права соціального забезпечення з України, Російської Федерації, Республіки Молдова, що проводилась 3-4 жовтня 2014 р. у м. Харкові з ініціативи і за організації кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Тексти надано в авторській редакції мовою оригіналу.

УДК 349.2(477)
ББК 67.9(4УКР)305



ISBN 978-966-458-690-7

© Національний юридичний
університет імені Ярослава
Мудрого, 2014
© Видавництво «Право», 2014

ЗМІСТ

Трудове право

<i>Іншин М. І.</i> ЩОДО ПОНЯТТЯ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ	10
<i>Мельник К. Ю.</i> ДО ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЗАГАЛЬНИХ ПІДХОДІВ У РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН СЛУЖБОВЦІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ.....	13
<i>Прилипко С. М.</i> ДО ОКРЕМИХ ПИТАНЬ ЗМІНИ ПІДСТАВ, ФОРМУЛЮВАННЯ І ДАТИ ЗВІЛЬНЕННЯ.....	16
<i>Процевський О. І.</i> ЩОДО МАЙБУТНЬОГО ТРУДОВОГО ПРАВА	20
<i>Проневич О. С.</i> ТРІВАЛІСТЬ ЩОРІЧНОЇ ОСНОВНОЇ ВІДПУСТКИ ЯК ДИСКРИМІНУЮЧА ОЗНАКА НАУКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ НЕАКАДЕМІЧНИХ УСТАНОВ	31
<i>Слюсар А. М.</i> ДО ПИТАННЯ ПРО НЕОБХІДНІСТЬ ВИЗНАЧЕННЯ ПРИМИРЕННЯ ЯК ОСНОВНОЇ ФУНКЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ КОМІСІЇ ПО ТРУДОВИХ СПОРАХ	35
<i>Хуторян Н. М.</i> ВИЗНАЧЕННЯ ОСНОВНИХ ЗАДАЧ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА	38
<i>Чанишева Г. І.</i> ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТОДАВЦІВ, ЇХ ОБ'ЄДНАННЯ ЯК СУБ'ЄКТИ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН	42
<i>Щербина В. І.</i> СУЧАСНА ІДЕОЛОГІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ: ОСНОВНІ СКЛАДОВІ	46
<i>Ярошенко О. М.</i> ЗМІСТ ПРИНЦИПУ РІВНОСТІ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ: ТЕОРЕТИЧНИЙ НАРИС	49
<i>Лютов Н. Л.</i> РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА НА МЕЖДУНАРОДНОМ УРОВНЕ.....	56
<i>Щотова Ю. М.</i> ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СТАТУСУ ПРОФСПІЛОК СУЧАСНИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ	61
<i>Боштянчу Э., Друмя Ю.</i> НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ СОДЕРЖАНИЯ И ФОРМЫ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В ПРАВОВОЙ РЕГЛАМЕНТАЦИИ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА	63
<i>Вавженчук С. Я.</i> ПРОБЛЕМИ РОЗУМІННЯ СУТНОСТІ ПОПЕРЕДЖУВАЛЬНО- ОХОРОННИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН	72
<i>Грабовский И. А., Лиликова О. С.</i> ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	75

щення продуктивності праці та економічного розвитку. Отже, якщо виходити з того, що трудове законодавство має на меті створення не тільки мінімального рівня захисту прав працівників, але й максимального рівня захисту їх здоров'я, необхідно з'ясувати, наскільки щорічна відпустка є необхідною для здоров'я працівника.

Видатний канадський фізіолог-ендокринолог Ганс Сельє, вивчаючи біологічні закономірності виникнення у людей стресу, дійшов висновку, що організм завжди однаково реагує на зовнішні подразники: (1) спочатку має місце реакція тривоги через недовідченість та невміння впоратись із ситуацією; (2) її заміняє фаза опору, коли людина вправно досягає поставлених цілей; (3) потім настає етап виснаження, витрачання запасів енергії, що призводить до стомлення (разом ці фази отримали назву загального адаптаційного синдрому, а сам винахід цієї закономірності вважається в медичній науці таким, що значно випередив свій час). На думку ученого, така циклічність відтворюється у мініатюрі декілька разів на день, а повною мірою — протягом усього життя. Дослідник вказує, що після важкого виснаження лише тривалий відпочинок може відновити опірність та здатність до адаптації до попереднього рівня.

Іншими словами, щорічна відпустка виступає тим інструментом, за допомогою якого відбувається відновлення організму після тривалого виснаження, що має місце протягом робочого року. Відсутність тривалого відпочинку призводить до того, що організм працівника постійно перебуває у фазі виснаження, що, з одного боку, заважає йому виконувати трудові обов'язки належним чином, а з другого, — спричиняє більш швидке старіння людини.

Усвідомлюючи беззаперечність такого підходу, схилиємось до думки, що надання працівнику щорічної відпустки є необхідним як для збереження здоров'я окремого працівника, так і для забезпечення більш ефективного економічного зростання. Тому вважаємо, що законодавець, керуючись прагненням збереження трудового потенціалу країни та науковими досягненнями у галузі фізіології та гігієни праці, повинен регламентувати, що використання працівником щорічної відпустки є його обов'язком.

Ця теза робить можливими щонайменше два інших висновки. По-перше, оскільки використання щорічної відпустки стає одним із трудових обов'язків працівника, відмова від використання щорічної відпустки є порушенням трудової дисципліни, за що до

працівника повинні застосовуватись заходи дисциплінарної відповідальності. По-друге, надання працівнику права на часткову заміну щорічної відпустки грошовою компенсацією стає нелогічним, оскільки тривалість щорічної відпустки є величиною, що вираховується спеціалістами різних галузей знань, і є тією мінімальною межею, яка є необхідною для належного відновлення організму працівника. Крім цього, виплата працівнику грошової компенсації за невикористану частину щорічної відпустки ставить у невідповідне становище роботодавця, який повинен оплачувати цей час у подвійному розмірі. Якщо звернутись до норм, присвячених оплаті надурочних робіт, де має місце схожа ситуація, то залучення працівника до виконання таких робіт дозволяється лише у виключних випадках, які надають роботодавцю можливість відреагувати на певні несприятливі виробничі ситуації. Через це подвійна оплата праці надурочних робіт є інтересом самого роботодавця; подвійна ж оплата часу невикористаної щорічної відпустки більшою мірою є інтересом працівника. Тому, беручи за основу ідею балансу інтересів працівника і роботодавця, вважаємо за необхідне вилучити із законодавства норму, що дозволяє за бажанням працівника замінювати йому частину щорічної відпустки грошовою компенсацією. У разі ж виникнення необхідності залучення працівника, що перебуває у щорічній відпустці, до виконання трудових обов'язків, слід застосовувати процедуру відкликання.

Дума О. О.,

аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ПОНОВЛЕННЯ НЕЗАКОННО ЗВІЛЬНЕНОГО АБО ПЕРЕВЕДЕНОГО НА ІНШУ РОБОТУ ПРАЦІВНИКА СЕРЕД ЗАХОДІВ ПРАВОВОГО ПРИМУСУ

Невід'ємним елементом системи суб'єктивних прав і обов'язків є механізм їх гарантування державою. Важливе місце в забезпеченні реалізації суб'єктивних прав і обов'язків займають спеціальні юридичні засоби охорони законності та правопорядку. Вони покликані забезпечити неухильне додержання правових норм, дають можливість застосовувати міри правового впливу на суб'єктів права.

В теорії права і галузевих науках більшість авторів виокремлюють цілу систему державно-примусових заходів. Так, наприклад, за С. С. Алексєєвим, міри державно-правового примусу виявляються у вигляді профілактичних, превентивних заходів, юридичних санкцій за правопорушення в якості заходів захисту і заходів відповідальності.

За загальним правилом у трудовому праві примус конкретизується у таких проявах: юридичній відповідальності (дисциплінарній та матеріальній), заходах захисту (поновлення) і запобіжних заходах.

Трудова відповідальність не може бути єдиною формою (способом) охорони трудових правовідносин від порушень зі сторони суб'єктів трудового права.

В галузевих науках, втім як і в науці трудового права, тривалий час виділяють специфічні заходи примусу, які іменуються заходами захисту. Однак в літературі та законодавстві відсутній єдиний підхід до критеріїв розмежування заходів захисту і юридичної відповідальності, так як вони достатньо тісно пов'язані між собою. При цьому вони відіграють різну роль в державному правохоронному механізмі.

Зокрема, у трудовому праві більшість дослідників визнають поновлення незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника заходом захисту, однак існує точка зору, що цей випадок є проявом реалізації юридичної відповідальності в трудовому праві.

У свою чергу, відмінність заходів захисту від заходів юридичної відповідальності виявляється у наступному:

1) для їх застосування достатньо настання зазначених в законі юридичних фактів (дій або подій) незалежно від порушення норми права; практично відсутня процедура доказування, яка здійснюється правомочними державними органами, на відміну від юридичної відповідальності, де необхідно доводити наявність всіх елементів правопорушення (його складу);

2) для використання цих заходів не обов'язкова наявність такої підстави, як вина;

3) заходи захисту використовуються в цілях охорони інтересів суспільства від будь-яких небезпечних і шкідливих посягань на правопорядок або на здійснення діяльності, що охороняється законом, а також для відновлення порушених прав, як реакція на факт невиконання юридичних обов'язків і порушення суб'єктивних

прав, а не санкція у вигляді наслідку правопорушення (всіх елементів його складу);

4) заходи захисту можуть бути реалізовані самими потерпілими без звернення за допомогою до державних органів;

5) в рамках використання заходів захисту каральна функція по відношенню до суб'єкта, до якого вони застосовуються, просто відсутня;

6) при застосуванні заходів захисту відсутнє засудження і додаткове обтяження (додатковий обов'язок).

Поновлення незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника сприяє поверненню втраченого стану – відновленню трудових правовідносин. Приведення до життя цього заходу у разі звільнення без законної підстави або з порушенням встановленого порядку забезпечується шляхом здійснення правозастосовним органом держави, судом, певних дій, які зводяться до гарантування (примусового забезпечення) працівникові права на працю.

Вбачається, що поновлення на роботі має відмінні ознаки по відношенню до заходів захисту. Відмежування заходів захисту від інших елементів системи державно-правового примусу дозволяє глибше вивчити ефективність різних по своєму характеру примусових заходів.

Корнева П. М.,

аспірантка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ СПРАВЕДЛИВОСТІ У СОЦІАЛЬНІЙ ПРАВОВІЙ ДЕРЖАВІ

Відповідно до ст. 1 Основного Закону, Україна є суверенною і незалежною, соціальною та правовою державою. Термін «соціальний» можна розглядати у двох контекстах. У широкому значенні – як синонім слова «суспільний», тобто, такий, що означає будь-яке явище або процес, що має місце у відносинах між людьми або іншими суб'єктами суспільних зв'язків. У вузькому значенні соціальна сфера включає в себе не все суспільне життя, а лише особливу систему відносин з розподілу суспільних благ між різними соціальними групами населення. Саме це значення і мається на