

Нове законодавство України та питання його застосування: Тези доп. та наук. повідом. учасників наук. конф. молодих учених та здобувачів (м. Харків, 26-27 груд. 2003 р.) / За ред. М.І. Панова. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2004. – 166 с.

Редакційна колегія: д-р юрид. наук М.І. Панов (відп. ред.); д-р юрид. наук Ю.В. Баулін, канд. юрид. наук Ю.П. Битяк, канд. юрид. наук В.І. Борисова, д-р юрид. наук М.В. Буроменський, канд. юрид. наук М.П. Воронов, д-р юрид. наук А.П. Гетьман, д-р юрид. наук В.В. Голина, д-р юрид. наук В.Д. Гончаренко, д-р юрид. наук Ю.М. Грошевой, канд. юрид. наук В.В. Жернаков, канд. юрид. наук В.П. Жушман, канд. юрид. наук Д.В. Задихайло, канд. юрид. наук В.В. Комаров, канд. юрид. наук Л.М. Кривоченко, д-р юрид. наук М.П. Кучерявенко, канд. юрид. наук О.В. Лисодед (відп. секретар), канд. юрид. наук І.Є. Марочкін, д-р юрид. наук В.К. Попов, канд. юрид. наук В.О. Ріяка, д-р юрид. наук А.М. Статівка, д-р юрид. наук А.Х. Степанюк, канд. юрид. наук В.Д. Ткаченко, д-р юрид. наук Ю.М. Тодика, д-р юрид. наук М.В. Цвік, д-р юрид. наук В.М. Шульга, канд. юрид. наук В.Л. Яроцький.

Адреса редакційної колегії: Україна, 61024, Харків, вул. Пушкінська 77. Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого

І. ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ ПИТАННЯ РОЗВИТКУ І ЗАСТОСУВАННЯ НОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

А.А. Маєвська, канд. юрид. наук, асистент.
Національна юридична академія України
ім. Ярослава Мудрого

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ МІЖНАРОДНОГО ПРАВА

“Право ніколи не повинне пристосовуватися до політики, політика ж завжди має пристосовуватися до права”. Так вважав Імануїл Кант. Переможці над Багдадом, як бачимо, дотримуються іншої думки. Вже британський міністр іноземних справ Стро рекомендує Раді Безпеки ООН “визнати нову реальність”. Тобто Рада Безпеки ООН має санкціонувати війну проти Іраку, яка є порушенням міжнародного права, і таким чином легалізувати злочин.

Адміністрація Буша має намір відправити в архів міжнародне право, яке є по суті мирним правом, і замінити його на правило нанесення превентивних ударів. Чим визнає війну не злом, а необхідністю.

Слід зазначити, що політика війни, усунувши старі проблеми, створила нові. Так, ненависть з боку мусульман – це важкий тягар нового світового порядку. А такі країни, як Індія й Північна Корея, беруть приклад із США і теж загрожують превентивними ударами. Дійсно, на Близькому Сході може й вдасться подолати деяку закоснілість і скористатися новими шансами, якщо Вашингтон не буде вважати себе зобов'язаним дотримуватися правил гри.

Проблема ж полягає у символічному зловживанні міжнародним правом: усі учасники конфлікту посилаються на міжнародне право. Тривогу викликає не слабкість міжнародного права, а співвідношення між загальною обов'язковістю норми і її застосуванням до конкретної ситуації. В тому, що міжнародне право залишається в силі, нема ніяких сумнівів. Вони виникають тоді, коли з'являється необхідність відповісти на конкретне запитання: чи є резолюція Ради Безпеки ООН правовою основою для воєнного удару по Іраку? Бо формулювання, що міститься у ній, про “серйозні наслідки” мало відрізняється від – “про застосування усіх необхідних заходів”, що є звичним для мандатів ООН, які санкціонують застосування

ботодавців щодо нав'язування працівникам строкових трудових договорів, адже в момент його закінчення ніхто не цікавиться, чи прагне працівник продовжувати трудові відносини; за наявності бажання звільнити працівника по закінченні строку роботодавцю ніщо не може завадити це зробити.

Т.А. Занфірова, пошукувач.
Національна юридична академія України
ім. Ярослава Мудрого

ЦЕНТРАЛІЗОВАНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ДЕЯКІ ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ

При використанні праці між людьми виникає безліч різних відносин, але не всі вони є правовими, тобто органічно пов'язаними з правом. Право є особливим, офіційним державним регулятором суспільних відносин. Воно надає їм певну правову форму, внаслідок чого ці відносини набувають нової якості – стають правовими, набувають юридичної оболонки.

Правове регулювання здійснюється за допомогою системи правових засобів і є результативним, нормативно-організаційним впливом на суспільні відносини з метою їх упорядкування, охорони, розвитку відповідно до суспільних потреб. Структура правового регулювання з позицій теорії права характеризується наявністю його методів та способів. В юридичній літературі поняття “метод” та “спосіб” часто вживаються як співзвучні, такі, що збігаються за змістом. Так, М.І. Матузов під методом правового регулювання розуміє певні прийоми, способи, засоби впливу права на суспільні відносини, а С.С. Алексєєв визначає методи правового регулювання як прийоми юридичного впливу, їх поєднання, яке характеризує використання у певній області суспільних відносин того чи іншого комплексу юридичних засобів впливу. Під способами правового регулювання вчений розуміє шляхи юридичного впливу, які виражено у юридичних нормах та інших елементах правової системи.

У науці трудового права нема єдиної позиції щодо методів правового регулювання трудових відносин. На думку В.І. Прокопенка, під методом слід розуміти спосіб, спеціальний правовий процес, за допомогою якого право впливає на суспільні відносини,

обов'язків. У структурі методу він виділяє три первинні способи впливу на поведінку людей: дозвіл, наказ і заборону, а самих методів у трудовому праві виділяє два: державно-нормативний і колективно-договірний (локальний). У свою чергу, Р.З. Лівшиць виділяє два методи правового регулювання – централізований і децентралізований. Такі погляди підтримує І.Я. Кисельов, вказуючи, що методу трудового права притаманне поєднання двох головних методів правового регулювання: авторитарного (централізованого) і автономного (децентралізованого).

Заперечує таке розуміння методу трудового права С.П. Маврін, вказуючи, що у сфері дії трудового права практично неможливо провести чітку межу між централізовано-нормативним і децентралізовано-договірним регулюванням, бо у багатьох актах трудового права поєднуються ознаки і нормативно-правових, і договірних джерел.

На думку О.І. Процевського, метод регулювання входить у поняття механізму правового регулювання, не втрачаючи при цьому самостійного значення. Метод розкривається через характер норм права, а не через форми їх забезпечення. Покладаючи в підґрунтя концепції методу трудового права відповідні положення теорії права, вчений визначає метод трудового права через: а) характер взаємовідносин сторін, який впливає на правове становище суб'єктів трудового правовідношення (рівність або підпорядкування); б) ступінь визначеності наданих прав, який виявляється у характері норм трудового права (імперативному або диспозитивному); в) порядок встановлення прав і юридичних обов'язків суб'єктів трудових відносин (безпосередньо законом або нормативною угодою).

Остання характеристика методу розкриває, на наш погляд, способи правотворчості у трудовому праві. Незалежно від того, яким чином приймається норма права, вона має обов'язковий характер щодо власного поля правового регулювання, певних суспільних відносин та їх учасників. Централізоване або децентралізоване встановлення умов праці стосується порядку видання норм права і співвідноситься з методом як причина і наслідок. Зміст правових норм характеризує метод регулювання, а не порядок їх прийняття.

Сутність централізованого регулювання трудових відносин за участю фізичних осіб виявляється у його завданнях і тих функціях, які воно виконує. Одним з основних завдань централізованого регулювання трудових відносин є визначення способів, за допомогою яких повинна виконуватися у процесі праці. Централізоване нор-

сфері праці та мінімальний рівень гарантій трудових прав суб'єктів трудових правовідносин. Зміст трудового договору, а саме він є основним у системі договорів про працю, складають умови, які встановлюються централізовано, нормативно-правовими актами про працю, а також визначені угодою сторін. Тому з моменту виникнення трудового правовідношення основу його змісту складає мінімальний обсяг прав працівника і максимальний обсяг його обов'язків. Вони визначені нормативно і сторони не можуть їх змінювати у договірному чи локальному порядку в бік погіршення трудових прав працівників.

Однією з основних функцій централізованого регулювання, яка впливає з попередньої, є забезпечення єдності у правовому регулюванні трудових правовідносин. Воно, як правило, стосується тих елементів системи використання праці у суспільстві, в яких знаходиться прояв публічний інтерес. Так, держава об'єктивно зацікавлена у забезпеченні здоров'я її громадян, тому за допомогою нормативних актів встановлюються основні правила у галузі охорони праці. Забезпечення законності й правопорядку у суспільстві, виконання юрисдикційної функції вимагає визначення підстав і умов юридичної відповідальності, порядку вирішення спорів між сторонами суспільно-трудова відносин. Крім того, державно-правовим регулюванням встановлюються межі (сфера) договірного регулювання процедури, через які воно здійснюється, що, в свою чергу, є передумовою для надання регулюючим положенням договору характеру обов'язковості для його сторін.

О.Г. Серета, аспірант.
Національна юридична академія України
ім. Ярослава Мудрого

ЩОДО ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ – ФІЗИЧНОЇ ОСОБИ, ЯКА ЗАСТОСОВУЄ НАЙМАНУ ПРАЦЮ ДЛЯ ЗАДОВОЛЕННЯ ПОБУТОВИХ ПОТРЕБ

Для виникнення правосуб'єктності роботодавця, тобто для його формування як суб'єкта права, необхідні певні умови. Їх можна поділити на матеріальні та формальні.

Усю сукупність матеріальних умов правосуб'єктності роботодавця можна описати однією формулою – це наявність у робо-

розгорталася трудова діяльність найманого працівника чи в зв'язку з якою вона б здійснювалася.

Призначення формальних (юридичних) умов правосуб'єктності роботодавця зводиться до того, щоб засвідчити існування даної особи як суб'єкта права. Якщо раніше допускалася можливість визнання правосуб'єктності особи зовнішнім авторитетом, яким не обов'язково може виступати держава, то нині функція визнання особи (фізичної чи юридичної) суб'єктом права належить виключно державі.

Дотепер не вирішено питання стосовно процедури визнання роботодавцем фізичної особи, що застосовує чужу працю для задоволення побутових потреб у сфері домашнього господарства. Легальна основа для такого роду процедур практично відсутня.

У колишньому СРСР допускалося використання праці найму в особистому домашньому господарстві громадян для задоволення побутових потреб родини наймача, що не орієнтуються на отримання прибутку. Хоча офіційно визначалося, що соціалізм та наймана праця несумісні, неможливо було не визнавати найманій характер праці та відповідний характер договору, який оформляє цю працю.

Так, Постанова ЦВК і РНК УРСР від 24 липня 1930 р. "Про умови праці домашніх робітників (робітниць)" визначала, що прийом на роботу домашніх працівників відбувається наймачем безпосередньо за домовленістю з найнятим. А відповідно до ст.6 Постанови трудовий договір від імені працівника могла укласти і підписати профспілка. Наймач був зобов'язаний не пізніше семи днів із часу прийняття на роботу домашнього працівника видати йому розрахункову книжку за формою, встановленою НКП УРСР. Однак ні письмові трудові договори, ні розрахункові книжки ніякій реєстрації не підлягали.

Як відомо, в СРСР в силу ст. 9 Конституції 1937 р. приватне господарство із застосуванням чужої праці не допускалося законом. Тому фізичні особи були правомочні наймати робочу силу інших осіб лише для свого особистого домашнього господарства. Особиста власність в СРСР визнавалася похідною від соціалістичної власності, оскільки основним джерелом особистої власності була праця в соціалістичному господарстві. Науковці того часу зазначали, що, обслуговуючи особисті побутові потреби працівників соціалістичного господарства, культури та управління, домашні працівники спосадково приймають участь у соціалістичній праці та розпо-