

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
Харківський національний університет внутрішніх справ

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ТА ПЕНСІЙНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

*Матеріали
IV Всеукраїнської науково-практичної конференції
(м. Харків, 27 листопада 2015 року)*

*За загальною редакцією
доктора юридичних наук, професора
К. Ю. Мельника*

Харків – 2015

УДК 349.2;349.3
ББК 67.9(4Укр)305 +67.9(4УКР)305.6
С 89

*Друкуються за рішенням оргкомітету відповідно до доручення
Харківського національного університету внутрішніх справ
від 31.08.2015 № 77*

С 89 **Сучасні** проблеми трудового та пенсійного законодавства :
матеріали ІV Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків,
27 листопада 2015 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС
України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2015. –
354 с.

Збірник містить тези доповідей, які присвячені актуа-
льним проблемам кодифікації трудового законодавства,
напрямам реформування пенсійного законодавства та
проблемам правового регулювання відносин у сфері про-
ходження служби та пенсійного забезпечення службовців
правоохоронних органів.

Для науковців, працівників органів праці та соціаль-
ного захисту, службовців правоохоронних органів.

УДК 349.2;349.3
ББК 67.9(4Укр)305 +67.9(4УКР)305.6

*Тези доповідей друкуються мовою оригіналу.
Відповідальність за точність поданих фактів, цитат і прізвищ
несуть автори та їх керівники.*

© Харківський національний університет
внутрішніх справ, 2015

кументах МОП. Це посилить захисну функцію міжнародних трудових норм, які необхідно включити в конвенцію МОП про трудові договори.

УДК 349.22

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПІВ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН, ВІДОБРАЖЕНИХ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Божко В. М.,

*доцент кафедри кримінального,
адміністративного та трудового права
Полтавського юридичного інституту
Національного юридичного
університету ім. Ярослава Мудрого,
д-р юрид. наук, доцент*

Сучасна трансформація Української держави в ліберально-демократичну і соціально-правову потребує відповідного концептуально-методологічного забезпечення. Для виконання цього завдання надзвичайно важливим є осмислення сутності принципів правових явищ. Адже, як стверджує С. П. Рабінович, вони досі залишаються малодослідженими з огляду на низку гносеологічних та соціально-політичних причин. Актуальність такого дослідження підтверджує й Г. І. Чанишева, наголошуючи: «Принципи сучасного трудового права не досліджені в науковій літературі. Відкритим залишається як питання про їх перелік, так і про їхній зміст». І додає: «Проблема принципів трудового права не лише важлива, але й вимагає значних зусиль від дослідників, адже необхідно звести воєдино і права людини, і досягнення загальної теорії права та проаналізувати весь масив трудового законодавства й, нарешті, реальні економічні можливості держави».

К. Ю. Мельник справедливо наголошує, що «принципи трудового права цементують систему трудового права, визначають шляхи вдосконалення правових норм, виступаючи керівними ідеями для національного законодавця. На них базується правозастосовна діяльність, формується правове мислення та правова культура».

Тож, заважаючи на важливе призначення принципів трудового права, зосередимо свою увагу на статті 2 доопрацьованого проекту Трудового кодексу України (реєстр. № 1658, внесений народними депутатами України Гройсманом В. Б. Денісовою

Л. Л. Папієвим М. М.), в якій зосереджено «основні принципи правового регулювання трудових відносин».

Слід підтримати зазначених авторів у їх спробі вперше за історію української державності формалізувати в тексті кодифікованого акта, спрямованого на регулювання трудових відносин, перелік принципів їх правового регулювання. Проте в науці трудового права досі немає одностайності щодо того, чи можуть зазначені принципи стати засобом правового регулювання суспільних відносин. Так, П. Д. Пилипенко стверджує, що «принципи трудового права є такими засадничими ідеями (засадами), що визначають сферу його дії, порядок встановлення прав й обов'язків суб'єктів, гарантії захисту їх прав та законних інтересів».

О. М. Ярошенко наголошує, що «принципи трудового права, як і принципи права в цілому, самі по собі не регулюють ті чи інші суспільні відносини. Принципи права впливають на суспільні відносини не безпосередньо, а ніби опосередковано – через відповідні норми права».

І. К. Дмитрієва упевнена, що принципи трудового права не лише мають бути формалізованими в законодавстві, виводитись із нього, але й визначати «спрямованість розвитку системи трудового права». Дослідниця стверджує, що «принципи права пронизують усі правові норми та мають важливе значення для регулювання суспільних відносин, саме тому в сфері правозастосування слід керуватись принципами права». Однак згодом вчена висловлює упевненість, що «за допомогою принципу права не можна внормувати трудові та інші, безпосередньо пов'язані з ними відносини. Адже їх регулятивне значення не пов'язане з формулюванням конкретної моделі поведінки»; «принцип права дозволяє правильно зрозуміти сутність правових норм, які ці відносини регулюють, збагнути зміст законодавства». Ось чому, на її погляд, принципи трудового права – це «особлива правова категорія, яка містить вихідні начала, котрі визначають сутність правового регулювання та загальну спрямованість розвитку галузі трудового права».

К. Ю. Мельник наголошує: «Трудове право ... становить ... цілісну систему правових норм та інститутів, побудовану на єдиних принципах». І додає: «У формально-юридичному аспекті принципи трудового права знаходять відображення в нормах права». Поділяє таку позицію й С. С. Лукаш: «Принципи трудового права – це

сукупність правових начал, які впливають на формування та реалізацію механізму правового регулювання праці».

В. І. Щербина стверджує, що принципи трудового права визначають спрямованість норм відповідної галузі права, тобто вони є первинними щодо позитивних норм права. «Будь-яка діяльність здійснюється на підставі певних принципів ... відхід від яких призводить ... не до тих результатів, досягнення котрих було її основною метою», – переконує С. В. Попов. І додає: «Принципи права спрямовують і синхронізують увесь механізм правового регулювання суспільних відносин ... Саме вони служать критерієм правомірності дій громадян і державного апарата в цілому ... Принципи права є своєрідною передавальною ланкою між економічним базисом суспільства та його юридичною надбудовою».

Проте проект Трудового кодексу України також не містить однозначної відповіді на питання про те, яке призначення зазначених у його статті 2 «основних принципів правового регулювання трудових відносин». У вказаній статті лише зазначено, що їх правове регулювання «ґрунтується» на цих принципах. Тому незрозуміло, кому адресовано вказану статтю: парламенту чи правозастосовним органам? Чим вирізняються «основні принципи правового регулювання трудових відносин» від інших, очевидно, неосновних?

Чим керуватися, якщо навіть норми самого проекту Трудового кодексу України суперечать задекларованим принципам? У частині 1 статті 17 досліджуваного Проекту зазначено: «У разі виявлення неузгодженості між актами законодавства однакової юридичної сили, що регулюють трудові відносини, застосовується акт, який є спеціальним щодо відповідних відносин». Тож, відповідно до цієї норми, в разі колізії між статтею 2 та іншими статтями Проекту кодифікованого акта слід керуватися його спеціальними статтями. А навіщо тоді сформульовано «основні принципи»?

Існування ж колізій між зазначеними нормами помітно навіть «неозброєним оком». Так, наприклад, відповідно до пункту 7 частини 1 статті 2, «заборонено примусову та дитячу працю». Натомість, згідно зі статтею 20 вказаного Проекту, «працівником може бути особа, яка досягла *шістнадцятирічного віку*» (частина 1), «у трудові відносини можуть вступати особи, які досягли *п'ятнадцяти років*, за наявності письмової згоди одного з батьків або особи, яка їх замінює» (частина 2), «для підготовки молоді до праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх

і професійно-технічних навчальних закладів ... у вільний від навчання час після досягнення ними *чотирнадцятирічного віку* (частина 3) та «в організаціях кінематографії, театральних, концертно-видовищних та інших творчих організаціях дозволяється за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, приймати на роботу осіб, які не досягли *чотирнадцятирічного віку*...» (частина 4).

Відповідно до статті 1 Конвенції «Про права дитини», прийнятої резолюцією 44/25 Генеральної Асамблеї ООН 20 листопада 1989 року, ратифікованої постановою Верховної Ради України від 27 лютого 1991 року № 789-XII, котра набула чинності для України 27 вересня 1991 року, дитиною є кожна людська істота до досягнення 18-річного віку, якщо за законом, застосовуваним до даної особи, вона не досягає повноліття раніше. Згідно з частиною 1 статті 6 Сімейного кодексу України правовий статус дитини має особа до досягнення нею повноліття.

Тож, фактично, відмовившись від встановлення мінімального віку, з якого дозволяється укладати з працівниками трудовий договір, невже автори проекту Трудового кодексу керувалися принципом «верховенства права, відповідно до якого людина, її права і свободи визнаються найвищими цінностями та визначають зміст і спрямованість держави» (пункт 1 частини 1 статті 2)?

УДК 349.2

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ СУЧАСНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Венедіктов В. С.,

*перший проректор Харківського
економіко-правового університету,
д-р юрид. наук, професор, заслужений юрист України*

В сучасних умовах розвитку української держави та суспільства, формування ринкових відносин, нових форм господарювання проблема подальшого розвитку трудового права є досить актуальною. Це обумовлено тим, що сьогодні, на жаль, відсутні в цьому напрямі фундаментальні, теоретично ґрунтовні та практично вивірені наукові розробки в царині трудового права України, а пропозиції, які отримані в результаті дисертаційних досліджень, стосовно вдосконалення чинного законодавства не використовуються належ-