

**Хмельницький університет управління та права
Львівський національний університет імені Івана Франка
Євразійська асоціація правничих шкіл та правників**

**СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ
ТА ПРАВОВІ ПІДСТАВИ
ВДОСКОНАЛЕННЯ
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА
НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ**

Матеріали

*Міжнародної науково-практичної конференції
(м. Хмельницький, 21 жовтня 2016 року)*

Хмельницький
2016

УДК 349.2/3
ББК 67.405
С 69

*Рекомендовано до друку вченою радою
Хмельницького університету управління та права
(протокол № 2 від 27 вересня 2016 року)*

**Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення
С 69 трудового законодавства на сучасному етапі :** матеріали
Міжнародної науково-практичної конференції (м. Хмельницький,
21 жовтня 2016 року). — Хмельницький : Хмельницький
університет управління та права, 2016. — 358 с.
ISBN 978-617-7169-82-5

У збірнику містяться матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі», проведеної 21 жовтня 2016 року в Хмельницькому університеті управління та права.

Призначений для наукових та науково-педагогічних працівників, здобувачів вищої освіти, працівників соціальних служб, юрисконсультів, усіх, хто цікавиться проблемами трудового права та права соціального забезпечення.

УДК 349.2/3
ББК 67.405

ISBN 978-617-7169-82-5

© Колектив авторів, 2016
© Хмельницький університет
управління та права, 2016

9. Філонюк О. Чим вигідне добровільне медичне страхування. URL : <http://uainsur.com/massmedia/41915>.



ОБ'ЄКТ ОХОРОННИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН — РЕЗУЛЬТАТ ВПЛИВУ ЗАХОДІВ ПРАВОВОГО ПРИМУСУ НА ПРАВОВИЙ СТАТУС ЇХ СУБ'ЄКТІВ

ЧЕРНОП'ЯТОВ Станіслав Володимирович,

кандидат юридичних наук, доцент кафедри права

Університету імені Альфреда Нобеля (м. Дніпро, Україна)

В основному об'єкт правовідносин визначають як: ті явища (предмети) оточуючого світу, на які спрямовані суб'єктивні юридичні права та обов'язки [1, с. 329]; те, з приводу чого виникає, існує саме правовідношення [2, с. 189]; те, на що впливають суб'єктивні права та юридичні обов'язки [3, с. 81–82]; те, на що впливає суб'єкт правовідносин [4, с. 136]. Подібні визначення часто доповнюються вказівкою на обсяг поняття, яким зазвичай виступають певні блага. Подібні визначення, які з'явилися ще в 40-х роках ХХ ст. [3, с. 81–82; 5, с. 22–23; 6, с. 117, 119], з деякими модифікаціями, є традиційними для загальної теорії права. Однак, вони далекі від довершеності, адже ключові ознаки об'єкта правовідносин визначаються через такі непевні категорії, як «благо», «спрямованість», «вплив», «привід», «інтерес». Хіба що більше конкретності та певності у визначенні об'єкта правовідносин О. С. Іоффе: «те, на що правовідносини спрямовані і те, що здатне реагувати на їх вплив» [3, с. 81–82]. Незважаючи на всю загальність такої дефініції, вважаємо її найбільш продуктивною з огляду на важливу ознаку: об'єктом правовідносин є саме те, що здатне змінюватися під впливом правовідносин. Слід надати уточнення, що об'єктом правовідносин слід визнавати саме те, що змінюється завдяки реалізації, а не просто існуванню правовідносин; об'єктом правовідносин слід визнавати саме те, зміна чого під впливом реалізації правовідносин планувалася суб'єктом правотворення як першочерговий результат реалізації правовідносин. Ці уточнення дозволять відділити дійсний об'єкт правовідносин від тих явищ (в

широкому сенсі), які зазнають змін внаслідок реалізації правовідносин, однак, все ж таки, не є їх об'єктом. Продемонструємо це на прикладі реалізації охоронних трудових правовідносин щодо звільнення. Очевидно, що внаслідок їх реалізації справляється чималий вплив на дійсність, у тому числі правову дійсність, яка оточує працівника. Змін зазнає психоемоційний стан працівника, його звичайний спосіб життя, спосіб життя та психоемоційний стан членів його сім'ї тощо. Відбуваються зміни і в правовому становищі працівника. Крім того, що припиняються індивідуальні трудові правовідносини за його участі, має місце ще низка змін: на працівника не поширюються обмеження та заборони, пов'язані зі специфікою таких, що припинилися, трудових правовідносин (наприклад, обмеження, пов'язані із проходженням державної служби); зникають і додаткові права і можливості, пов'язані із цими трудовими правовідносинами (наприклад, право на відстрочку від призову на строкову військову службу для продовження професійної діяльності); змінюється становище працівника як платника податку з доходів фізичних осіб, єдиного соціального внеску, суб'єкта відносин у сфері соціального страхування на випадок безробіття тощо. Однак, об'єктом розглядуваних охоронних трудових правовідносин щодо звільнення слід визнавати лише зміну в правовому положенні працівника і роботодавця, яка полягає в припиненні індивідуальних трудових правовідносин між ними, оскільки саме цей результат планувався суб'єктом правотворення як першочерговий результат реалізації охоронних правовідносин звільнення.

Слід зазначити, що багато правовідносин наслідком своєї реалізації мають не зміну дійсності, а збереження певного положення. Як приклад можна навести правовідносини власності, інші абсолютні правовідносини. Зазначене, однак, абсолютно непритаманне охоронним правовідносинам, реалізація яких передбачає певні зміни в правовому становищі суб'єктів, спрямовані на компенсацію (в широкому сенсі) вад та дисфункцій в розвитку регулятивних правовідносин.

Таким чином, об'єктом правовідносин, у тому числі охоронних, слід вважати те, що змінюється (або зберігається незмінним — для деяких регулятивних правовідносин) в результаті реалізації правовідносин, за умови, що ця зміна (збереження існуючого стану) передбачалася (планувалася) суб'єктом правотворення як першочерговий очікуваний результат реалізації правовідносин.

У межах загальної теорії права зустрічаємо три найбільш загальні концепції об'єкта правовідносин:

1) об'єкти правовідносин — речі (частіше — блага взагалі, матеріальні чи нематеріальні);

2) об'єкти правовідносин — дії (поведінка) зобов'язаного та уповноваженого суб'єктів;

3) група еkleктичних концепцій, яка намагається поєднати дві попередні.

Крім того, усі теорії об'єкта правовідносин також поділяють на моністичні (припускають єдиний об'єкт правовідносин) та плюралістичні (припускають множинність об'єктів правовідносин). Аналіз наявних концепцій об'єкта правовідносин та об'єкта охоронних правовідносин свідчить про те, що всі вони в чомусь недосконалі, однак є серед них така, яка, на нашу думку, при належному доопрацюванні може бути визнана прийнятною для охоронних правовідносин і для правовідносин взагалі — «об'єкт правовідносин — правовий статус».

За Б. Т. Базилевим, об'єкт охоронних відносин відповідальності — це правовий та моральний статус правопорушника [7, с. 110–115]. Ю. Ю. Томілова вважає, що, якщо зміст охоронного правовідношення складає право на застосування покарання і обов'язок його понести, то об'єкт його — «це те, що на що спрямовано дане суб'єктивне право і юридичний обов'язок, що відповідає йому. У широкому сенсі об'єкт даного правовідношення — це особа: її фізичне, духовне, матеріальне буття, її правовий і соціальний статус» [8, с. 168–169]. А. В. Кірсанова об'єктом правовідносин відповідальності називає правовий статус суб'єкта цих правовідносин, а саме правопорушника, оскільки основним елементом правового впливу з моменту виникнення і до припинення правовідносин відповідальності є сукупність прав та обов'язків суб'єкта. Уповноважений суб'єкт правовідносин відповідальності здійснює передбачений нормами права вплив на існуючі права, свободи та обов'язки правопорушника, покладення на нього додаткових обов'язків [9, с. 8–15].

Із А. В. Кірсановою категорично не згоден О. М. Запорожець. «Охоронні правовідносини у сфері застосування найманої праці, — зазначає автор, — не передбачають розширення прав уповноваженого суб'єкта у зв'язку з правопорушенням зобов'язаного суб'єкта. Ці правовідносини припускають лише можливість відновлення порушеного права уповноваженого суб'єкта, але не наділ його новими правами» [10, с. 35]. З цим запереченням погодитися не можна. Адже саме за рахунок зміни правового статусу суб'єктів охоронних трудових правовідносин і здійснюється «відновлення порушеного права уповноваженого суб'єкта», про яке пише автор. І в даному випадку не

відбувається, як може здатися спочатку, змішування змісту охоронних трудових правовідносин та категорії об'єкта трудових правовідносин у вигляді правового статусу. Розглянемо, для прикладу, відносини матеріальної відповідальності працівника за шкоду, завдану знищенням майна роботодавця. В межах охоронних трудових правовідносин у роботодавця виникає нове право — право вимоги щодо відшкодування шкоди працівником. Це право є елементом змісту охоронних трудових правовідносин матеріальної відповідальності; воно не належить до об'єкту цих відносин. А вже внаслідок розвитку та реалізації охоронних трудових правовідносин і згаданого права-вимоги роботодавця відповідним чином змінюється і правовий статус роботодавця: в нього виникає нове право — право власності на грошові кошти, передані працівником в порядку відшкодування шкоди (або ж на рівноцінне майно, передане працівником). Відповідних змін зазначає і правовий статус працівника: він втрачає право власності на відповідні грошові кошти (майно). Ці права суб'єктів щодо грошових коштів (майна) не є змістом охоронних трудових правовідносин матеріальної відповідальності, однак є частиною об'єкта цих відносин — правового статусу суб'єктів цих відносин.

У зв'язку із цим не можна погодитися і з другим запереченням О. М. Запорожця: «охоронні відносини у трудовому праві об'єктивно не впливають на правовий статус суб'єктів. У трудових правових відносинах просто знаходять свій прояв окремі сторони правового статусу суб'єктів цих правовідносин» [10, с. 35]. Очевидно, О. М. Запорожець поділяє думку про те, що охоронні права та обов'язки у потенційному, зародковому стані входять до правового статусу суб'єктів регулятивних правовідносин і набувають нової, активної якості при виникненні охоронних правовідносин. Але ж «активація» охоронних прав та обов'язків — не єдина зміна правового статусу сторін, яка відбувається внаслідок виникнення, розвитку та реалізації охоронних правовідносин. Повернімося до зазначеного вище прикладу про відносини матеріальної відповідальності. Розвиваючи думку О. М. Запорожця, мусимо дійти невірогідного висновку про те, що з моменту укладення трудового договору в правовому статусі роботодавця в неактивному стані перебувало право власності на грошові кошти (майно), які згодом будуть передані роботодавцеві працівником в межах реалізації відносин матеріальної відповідальності. Ще на одному прикладі спростуємо, що «охоронні відносини у трудовому праві об'єктивно не впливають на правовий статус суб'єктів». При застосуванні дисциплінарного звільнення відбувається припинення трудових правовідносин. Відповідним чином

змінюється правовий статус суб'єктів правовідносин дисциплінарної відповідальності: вони перестають бути сторонами спільного регулятивного трудового правовідношення; один щодо одного не є більше працівником і роботодавцем, не мають один щодо одного відповідних прав та обов'язків. Очевидно наявна зміна правового статусу суб'єктів.

Третє заперечення О. М. Запорожця полягає в тому, що «правовий статус, згідно теорії права, є характеристикою суб'єкта, як елемента правовідносин. Згідно системно-структурного підходу, одне і те ж явище не може характеризувати одночасно декілька різних елементів єдиного цілого» [10, с. 36]. Отже, автор бачить у визнанні правового статусу об'єктом охоронних правовідносин змішування категорій об'єкта та суб'єктів правовідносин. Зазначимо, що занепокоєння автора, на нашу думку, є даремним. Суб'єкта, як елемент правовідносин, характеризує не весь його правовий статус як такий, а лише ті елементи правового статусу, які входять до змісту відповідних правовідносин або суттєво впливають на такий зміст. Наприклад, у правовідносинах матеріальної відповідальності сімейно-правовий, цивільно-правовий, адміністративно-правовий статус працівника не має жодного значення і не стосується його характеристики як суб'єкта правовідносин матеріальної відповідальності. Так само і ті елементи правового статусу працівника або роботодавця, на які можуть вплинути застосовувані в межах охоронних трудових правовідносин заходи правового примусу, не характеризують безпосередньо суб'єктів або зміст охоронних відносин. Водночас правовий статус — опосередковано через зазначені елементи, на які може вплинути реалізація охоронних відносин — пов'язаний із охоронними відносинами. І якщо такий зв'язок не можна подати через категорію суб'єктів або змісту правовідносин, значить він лежить у сфері об'єкта правовідносин.

Враховуючи викладене, на нашу думку, об'єктом охоронних трудових правовідносин слід визнати результат впливу заходів правового примусу на правовий статус (правове становище) суб'єктів охоронного (і відповідного регулятивного) трудового правовідношення, покликаний усунути дисфункції в розвитку регулятивних трудових правовідносин та/або подолати їх наслідки. Внаслідок такого впливу досягається бажана зміна в правовому статусі (правовому становищі) сторін охоронних правовідносин, яка усуває дисфункції в розвитку регулятивних трудових правовідносин та/або долає їх наслідки. Таке визначення має, на нашу думку, наступні переваги:

1) не допускає змішування поняття об'єкта охоронних трудових правовідносин із іншими поняттями, в тому числі з іншими елементами складу охоронних трудових правовідносин;

2) демонструє органічний зв'язок всіх елементів структури охоронних правовідносин: *суб'єктів*, які мають права і обов'язки щодо застосування заходів трудо-правового примусу (*зміст*), змістом яких (заходів примусу) є певний правовий вплив на правовий статус (*об'єкт*) *суб'єктів*; об'єкт правовідносин при цьому виступає «центром», довкола якого групуються інші елементи складу охоронних трудових правовідносин;

3) підкреслює зв'язок охоронних та регулятивних трудових правовідносин:

а) виражає основну спрямованість охоронних трудових правовідносин (передусім — їх змісту у вигляді прав та обов'язків щодо застосування заходів примусу) на усунення та/або подолання наслідків дисфункцій в розвитку регулятивних трудових правовідносин;

б) відтак ще раз звертає увагу на необхідність адекватності змісту охоронних правовідносин та заходів трудо-правового примусу характеру відповідних регулятивних трудових правовідносин та характеру їх дисфункцій.

Список використаних джерел

1. *Алексеев С. С.* Проблемы теории права: Основные вопросы общей теории социалистического права: Курс лекций в 2-х томах. Свердловск : Изд-во Свердл. юрид. ин-та, 1972. Т. 1 396 с.
2. *Общая теория права и государства : учеб. / под ред. В. В. Лазарева.* М. : Юристъ, 1996. 472 с.
3. *Иоффе О. С.* Правоотношение по советскому гражданскому праву // О. С. Иоффе. Ленинград : Изд-во ЛГУ, 1949. 143 с.
4. *Басин Ю. Г.* Вопросы советского жилищного права. Алма-Ата, 1963. 244 с.
5. *Агарков М. М.* Обязательство по советскому гражданскому праву. М. : Юрид. изд-во НКЮ СССР, 1940. 192 с.
6. *Александров Н. Г.* Законность и правоотношения в советском обществе. М. : Госюриздат, 1955. 176 с.
7. *Базылев Б. Т.* Об институте юридической ответственности // Советское государство и право. 1975. № 1. С. 110–115.
8. *Томилова Ю. Ю.* Охранительные правоотношения в механизме правового регулирования : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. М., 2004. 220 л.
9. *Кирсанова А. В.* Правоотношения юридической ответственности : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Тамбов, 2009. 26 с.

10. *Запорожець О. М.* Механізм регулювання охоронних відносин у трудовому праві : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2012. 189 арк.



ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ПРОХОДЖЕННЯ НИМИ ВИПРОБУВАЛЬНОГО ТЕРМІНУ

ЧОРНОУС Олена Василівна,

кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, Україна)

Питання захисту трудових прав працівників при прийнятті на роботу та під час проходження ними випробувального терміну набуває дедалі більшої актуальності в Україні, особливо зараз, в контексті досить поширеної негативної практики щодо найму працівників та їх звільнення під час проходження випробувального терміну чи одразу після його закінчення як таких, що не пройшли випробування чи не відповідають займаній посаді.

Пошук роботи, так як і пошук роботодавцем підходящого працівника, являє собою складний та тривалий процес, який вимагає відповідного підходу від потенціальних працівника та роботодавця. Пошук підходящого місця роботи та найм кваліфікованого спеціаліста враховує певний відсоток ризику як з одного, так і з іншого боку. Регламентована трудовим законодавством можливість встановлення випробувального терміну повинна сприяти роботодавцю у допомозі визначення необхідного рівня відповідності кандидата його посаді та визначитись чи відповідає працівник тим критеріям, які висуває керівництво підприємства, установи, організації, а працівнику, в свою чергу, оцінити відповідність запропонованої роботи своїм інтересам та очікуванням, та при негативному результаті звільнитися з власної ініціативи.

Під час випробувального терміну працівників доволі часто мають місце зловживання з боку роботодавців, які майже задарма використовують працю працівників, які не мають необхідного рівня