ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Василько Ірина Вячеславівна

УДК 349.2

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ У РОБОТОДАВЦІВ – ФІЗИЧНИХ ОСІБ

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків – 2016

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському національному університеті внутрішніх справ Міністерства внутрішніх справ України.

Науковий керівник: кандидат юридичних наук,
старший науковий співробітник
МОГІЛЕВСЬКИЙ Леонід Володимирович,
Харківський національний університет внутрішніх справ,
учений секретар.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
ОБУШЕНКО Олександр Миколайович,
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ,
проректор;

кандидат юридичних наук, доцент
ВАПНЯРЧУК Наталія Миколаївна,
Національна академія правових наук України,
провідний науковий співробітник управління планування та координації наукових досліджень.

Захист відбудеться 4 червня 2016 р. о 10 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 64.700.08 Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Л. Ландау, 27.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Л. Ландау, 27.

Автореферат розісланий 30 квітня 2016 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради **К. В. Коваленко**

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Конституція України проголосила право кожного на працю. Реалізуючи вищенаведене гарантоване Основним Законом України право, громадяни, іноземці та особи без громадянства вступають у відповідні трудові правовідносини, однією зі сторін яких завжди виступає роботодавець. При цьому слід зазначити, що прагнення нашої держави до постійного розвитку ринкових відносин тягне за собою збільшення чисельності осіб, які займаються підприємницькою діяльністю без створення юридичної особи, та, як наслідок, зростання кількості роботодавців – фізичних осіб. Таким чином, законодавство передбачає існування особливого виду трудових правовідносин між працівниками та роботодавцями – фізичними особам. Особливість вищенаведених правовідносин полягає, зокрема, в порядку їх виникнення, що, в першу чергу, пов'язано з реалізацією права на працю.

Питання, пов'язані з реалізацією права на працю, були предметом наукових досліджень таких відомих учених-правознавців, як: М. Г. Александров, Г. О. Барабаш, В. М. Божко, Н. Б. Болотіна, Н. М. Вапнярчук, В. С. Венедіктов, О. П. Горбань, М. І. Гордієнко, М. І. Іншин, М. М. Клемпарський, О. О. Коваленко, В. В. Лазор, А. Р. Мацюк, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський, Д. В. Назаров, О. М. Обушенко, Є. Ю. Подорожній, С. В. Попов, Є. М. Попович, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, І. М. Чумаченко, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко тощо. Не викликає сумніву, що науковий внесок вищенаведених дослідників відіграє значну роль в аспекті покращення законодавства, що регулює зазначену сферу суспільного життя, а також підвищення ефективності правозастосовної практики. Разом із тим, зважаючи на стрімке оновлення національного законодавства, за допомогою якого здійснюється регулюючий вплив на правовідносини, пов'язані з реалізацію права на працю, а також відсутність комплексних досліджень, присвячених особливостям реалізації права на працю працівниками, які працюють у такої категорії роботодавців, як роботодавці – фізичні особи, актуальним є встановлення сутності поняття й соціальної природи реалізації даного конституційного права.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано відповідно до п. 19.7 Пріоритетних напрямів наукових досліджень Харківського національного університету внутрішніх справ на 2011 – 2014 рр., затверджених Вченою радою Харківського національного університету

внутрішніх справ 27 грудня 2010 р. (протокол № 10), а також у рамках науково-дослідної теми Харківського національного університету внутрішніх справ «Законотворча та законодавча діяльність в Україні» (номер державної реєстрації 0113U008189).

Мета і задачі дослідження. Мета дослідження полягає у визначенні особливостей реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, в умовах сучасних реформ та економічних перетворень, а також виявленні прогалин у правовому регулюванні гарантій реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, і наданні конкретних пропозицій щодо їх усунення.

Для досягнення поставленої мети в дисертації необхідно вирішити такі основні задачі:

– визначити поняття реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб;

– охарактеризувати стан правового регулювання реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб;

– розглянути міжнародно-правове регулювання реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб;

– встановити та охарактеризувати порядок та особливості реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб;

– вивчити та розкрити принципи реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб;

– охарактеризувати гарантії реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб;

– окреслити форми та методи реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб;

– з’ясувати проблеми реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб;

– охарактеризувати нагляд та контроль як особливу форму захисту трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб;

– розкрити особливості судового захисту трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб.

Об’єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають під час реалізації людьми права на працю в Україні.

Предметом дослідження виступають особливості реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертації стали сучасні загальні та спеціальні методи наукового пізнання. У роботі за допомогою логіко-семантичного методу проаналізовано поняття та соціальну природу реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб (підрозділ 1.1), розкрито сутність та особливості укладення трудових договорів між працівником та роботодавцем – фізичною особою (підрозділ 2.1), визначено поняття, принципи, форми та методи реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб. За допомогою методу класифікації систематизовано нормативно-правові акти, які є джерелом правового регулювання реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб (підрозділи 1.1, 1.2), систематизовано принципи, гарантії, форми та методи реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб (підрозділи 2.2 – 2.4). Системно-структурний метод використано для з'ясування проблем правового регулювання реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб (підрозділ 3.1), а також системи суб'єктів нагляду та контролю за належною реалізацією трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб (підрозділ 3.2). Також використано такі методи, як системно-функціональний, документального аналізу, статистичний, порівняльно-правовий, структурно-логічний та компаративний (розділи 1 – 3). Зазначені методи використано в комплексі, що дозволило виявити недоліки правового регулювання реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, та надати пропозиції щодо його вдосконалення.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є однією з перших спроб, у сучасних умовах приведення законодавства до Європейських стандартів, комплексно, з використанням сучасних методів пізнання, урахуванням новітніх досягнень науки трудового права окреслити особливості реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових наукових положень та висновків, запропонованих особисто здобувачем. Основні з них такі:

вперше:

– здійснено систематизацію міжнародних нормативно-правових актів у сфері реалізації права на працю працівниками, які працюють у

роботодавців – фізичних осіб, на підставі таких критеріїв, як: а) ті що безпосередньо спрямовані на забезпечення права на працю працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб; б) ті, що опосередковано спрямовані на забезпечення права на працю працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб;

– запропоновано авторське визначення поняття реалізації права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб як визначеного на нормативно-правовому рівні процесу застосування, використання, виконання й дотримання правових норм, що визначають і гарантують можливість людини та громадянина розпоряджатися своїми здібностями до праці, а також отримувати винагороду за здійснювану роботу;

– доведено, що судовий захист трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, виступає однією із найважливіших гарантій забезпечення таких прав, оскільки в разі їх неправомірного порушення будь-яка особа може звернутися до суду з вимогою про припинення таких порушень і відновлення стану, який існував до порушення права;

удосконалено:

– розуміння того, що Загальна декларація прав людини хоча й не визначає конкретних механізмів реалізації права на працю, в тому числі працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, проте створює надійне міжнародно-правове підґрунтя задля його реалізації, на міжнародно-правовому рівні проголошує й акцентує увагу на важливості такого права;

– характеристику принципів трудового права, що визначено як найбільш важливі закономірності, керівні ідеї, загальні, відправні, імперативні вимоги, що лежать в основі даної галузі права, визначають її сутнісний зміст та спрямованість як регулятора трудових і тісно пов`язаних із ними відносин, а також обумовлюють характер її внутрішньої організації як єдиної, злагодженої, цілеспрямованої системи;

– визначення змісту наступних груп гарантій трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб: а) гарантії щодо охорони прав працівників; б) гарантії, пов’язані із захистом трудових прав працівників; в) гарантії щодо вільного вибору виду діяльності; г) гарантії щодо сприяння в реалізації права на працю; ґ) гарантії, пов’язані з отриманням нової професії, професійної орієнтації та підвищенням існуючої кваліфікації; д) гарантії, пов’язані з додатковою підтримкою окремих категорій громадян;

– розуміння поняття форм та методів забезпечення трудових прав працівників, що працюють у роботодавців – фізичних осіб. Під формами забезпечення запропоновано розуміти зовнішній вираз комплексу внутрішньо узгоджених і врегульованих законом заходів по захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Під методами забезпечення трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, запропоновано розуміти сукупність способів дій, прийомів, що використовуються працівниками та компетентними органами державної влади з метою відстоювання трудових та тісно пов'язаних із ними прав працівників, а також їх законних інтересів перед фізичними особами, з якими зазначені працівники перебувають у трудових відносинах;

– обґрунтування того, що нагляд і контроль як особлива форма захисту трудових прав працівників, що працюють у роботодавців – фізичних осіб, забезпечують дотримання законності у сфері праці, дозволяють своєчасно виявити та усунути в ній певні недоліки, а також вжити заходів щодо притягнення до відповідальності роботодавців, які вчинили порушення діючого законодавства про працю;

дістали подальшого розвитку:

– обґрунтування того, що праця є важливим засобом існування як конкретно взятого індивіда, так і соціуму в цілому й проявляється в здійсненні шляхом спрямування зусиль особи на досягнення значущого для неї в даний момент результату. У свою чергу, право на працю, як таке, що належить конкретній особі й реалізація якого залежить від волевиявлення даної особи, відноситься до юридичного суб'єктивного права;

– розуміння того, що назва самого міжнародно-правового акта не впливає на його юридичну силу або значення в аспекті регулювання тієї чи іншої сфери суспільного життя, що повною мірою може бути застосовано в ході реалізації права працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб;

– обґрунтування того, що сьогодні назріла негайна потреба прийняти новий кодифікований акт, положення якого регулювали б трудові правовідносини, в тому числі визначали б особливості реалізації права на працю й працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб;

– пропозиції та рекомендації щодо удосконалення забезпечення права на працю працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що викладені в дисертації положення можуть бути використані у:

– науково-дослідній роботі – для подальших досліджень проблем реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб;

– правотворчості – в процесі підготовки змін і доповнень до чинних нормативно-правових актів у сфері реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, а також під час підготовки проекту Трудового кодексу України;

– правозастосуванні – з метою правильного застосування термінів та окремих норм чинного законодавства для належної реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб;

– навчальному процесі – під час викладання дисципліни «Трудове право та право соціального забезпечення» й підготовки навчальної, інформаційної та методичної літератури.

Апробація результатів дисертації. Підсумки розроблення проблеми в цілому, окремих її аспектів, одержані узагальнення й висновки були оприлюднені на таких міжнародних науково-практичних конференціях: «Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення» (Київ, 2015); «Наукові дослідження сучасного законодавства України – прогрес юридичної науки XXI століття» (Київ, 2015) та круглому столі «Публічне адміністрування в сфері внутрішніх справ» (Київ, 2015).

Публікації. Основні теоретичні та практичні результати дисертаційного дослідження знайшли відображення у шести наукових статтях, з яких п'ять опубліковано у наукових фахових виданнях України, одна – в зарубіжному науковому виданні, а також у тезах трьох наукових доповідей та повідомлень на науково-практичних конференціях.

Структура дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, що об’єднують десять підрозділів, висновків і списку використаних джерел, що включає 264 найменування. Загальний обсяг роботи становить 200 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовуються актуальність обраної теми дослідження, її зв’язок з науковими програмами, планами, темами, визначаються мета, задачі, об’єкт і предмет роботи, формулюється наукова новизна одержаних результатів, висвітлюються їх практичне значення й апробація.

Розділ 1 «Загальнотеоретична характеристика реалізації права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб» містить три підрозділи.

У *підрозділі 1.1 «Поняття, соціальна природа реалізації права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб»* задля встановлення сутності поняття «реалізація права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб» здійснено аналіз сучасних підходів щодо юридичної природи гарантованого Конституцію України права на працю. Проаналізовано термін «праця» у різних аспектах: як філософська категорія, як сфера діяльності, як правова категорія тощо.

Акцентовано увагу на тому, що наступною складовою досліджуваного поняття є термін «право». Зазначений термін проаналізовано в етимологічному та семантичному сенсі. Наголошено, що категорія «право» якщо не найчастіше, то дуже часто використовується в юриспруденції, для якої вона є основоположною. На підставі аналізу понять «праця», «право» та «право на працю» запропоновано авторське визначення поняття «право на працю». Встановлено, що право на працю, як таке, що належить конкретній особі й реалізація якого залежить від волевиявлення даної особи, відноситься до юридичного суб'єктивного права. Доведено, що соціальна природа права на працю полягає в наданні можливості працівнику шляхом вільного вибору професії, роду занять і роботи одержувати роботу та отримувати оплату за працю не нижче встановленого державою мінімального розміру.

У *підрозділі 1.2 «Сучасний стан правового регулювання реалізації права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб»* наголошено, що згідно із конституційними положеннями держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю. Вищенаведений припис Основного Закону України забезпечується, зокрема, за допомогою здійснення правового регулювання реалізації права на працю, що повною мірою стосується й працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб.

Наголошено, що правове регулювання реалізації права на працю здійснюється за допомогою використання нормативно-правових актів різної юридичної сили, що припускає застосування й підзаконних нормативно-правових актів. Аналіз стану правового регулювання реалізації права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, розпочато з аналізу відповідних норм Конституції та Кодексу законів про працю України, на підставі чого зроблено

висновок про необхідність прийняти новий кодифікований акт у сфері праці. Доведено, що застарілі норми КЗпП України не в змозі повною мірою гарантувати реалізацію прав працівників, а особливо тих, хто працює у фізичних осіб, адже за часів розроблення та прийняття КЗпП такої категорії роботодавців не існувало. Серед інших кодифікованих нормативно-правових актів, що регулюють відносини у досліджуваній царині, названо та проаналізовано: Цивільний Кодекс України, Господарський кодекс України, Податковий кодекс України, Бюджетний кодекс України, Господарський процесуальний кодекс України, Цивільний процесуальний кодекс України, Кодекс адміністративного судочинства України.

Відзначено, що наступним рівнем правового регулювання сфери реалізації права на працю, в тому числі працівниками, що працюють у роботодавців – фізичних осіб, виступають закони України. Серед таких законів проаналізовано наступні: «Про зайнятість населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», «Про оплату праці», «Про пенсійне забезпечення» тощо. Відзначено широкий спектр питань, урегульованих різними законами. Зроблено висновок, що така велика кількість законів більше заважає регулюванню реалізації права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, ніж допомагає, адже правила реалізації права на працю занадто розпорошені в нормативних актах.

Останніми серед нормативних актів, що забезпечують реалізацію права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, названо та охарактеризовано підзаконні нормативно-правові акти.

У *підрозділі 1.3 «Міжнародно-правове регулювання реалізації права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб»* акцентовано увагу на важливості міжнародно-правового регулювання реалізації права на працю, в тому числі й щодо працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб.

Виконання поставленого наукового завдання розпочато зі з'ясування сутності складових досліджуваного явища, зокрема сутності поняття «міжнародно-правове регулювання». Охарактеризовано підстави та порядок набуття міжнародним нормативно-правовим актом статусу національного нормативно-правового акта.

Серед міжнародних нормативно-правових актів, які регулюють реалізацію права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, у першу чергу, названо декларації.

Декларації, які прямо або опосередковано є джерелом міжнародно-правового регулювання реалізації права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, проаналізовано у хронологічній послідовності їх прийняття та ратифікації в Україні. Далі охарактеризовано такі міжнародні акти, як пакти. Також акцентовано увагу, що важливим засобом міжнародно-правового регулювання суспільних відносин, у тому числі пов'язаних із реалізацією права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, виступають такі міжнародні нормативно-правові акти, як хартії та угоди. Проаналізовано дані міжнародні нормативно-правові акти.

Особливу увагу в контексті досліджуваного питання зосереджено на характеристиці такого виду міжнародно-правових актів, як конвенція. Як висновок запропоновано визначення поняття міжнародно-правового регулювання реалізації права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб.

Розділ 2 «Особливості реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб» складається з чотирьох підрозділів.

У *підрозділі 2.1 «Порядок та особливості укладення трудових договорів між працівником та роботодавцем – фізичною особою»* відзначено, що, незважаючи на значну увагу науковців до даної теми та велику кількість досліджень з цього приводу, ряд важливих аспектів інституту трудового договору все ще залишаються недостатньо дослідженими і потребують подальшого наукового вивчення, зокрема це стосується порядку й особливостей укладення трудових договорів між працівником та роботодавцем – фізичною особою. Задля виконання поставленого наукового завдання з'ясовано сутність понять «договір» та «трудовий договір». Розкрито основні ознаки трудового договору. Акцентовано увагу на тому, що саме на підставі трудового договору мають виникати трудові відносини працівника з роботодавцем, адже трудовий договір є основою трудового права і виступає універсальною моделлю трудового найму, яка визнана в усіх країнах світу.

Детально охарактеризовано предмет трудового договору та процес його укладення. Розкрито обов'язкові та факультативні умови трудового договору. Встановлено особливості укладення трудових договорів між працівником та роботодавцем – фізичною особою. Наголошено, що, окрім основного трудового договору, можуть укладатись додаткові угоди до трудових договорів, які оформлюються в разі зміни умов договору за угодою сторін. Охарактеризовано такі

додаткові угоди та порядок їх укладення. Розкрито недоліки правового регулювання укладення трудових договорів між працівником та роботодавцем – фізичною особою та запропоновано шляхи їх усунення.

У *підрозділі 2.2 «Принципи забезпечення трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб»* узагальнено підходи вчених до характеристики поняття «принципи». Встановлено, що при характеристиці поняття «принципи», зазвичай, звертається увага на те, що вони становлять основоположні ідеї, керівні положення, фундаментальні вимоги, загальні цінності, керівні стандарти, які лежать в основні діяльності, процесу, явища тощо.

Далі проаналізовано поняття «принципи права» в науковій літературі та запропоновано його власне визначення. З метою з'ясування значення принципів права розкрито їх значення як для теорії, так і для практики. Здійснено аналіз поглядів видатних учених у галузі трудового права щодо характеристики принципів трудового права. Запропоновано власний підхід до характеристики принципів трудового права та наведено їх характерні особливості.

Здійснено класифікацію принципів забезпечення трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб. Проаналізовано такі принципи, що забезпечують трудові права працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, як: принцип законності; принцип справедливості; принцип рівності; принцип свободи праці; принцип домовленості (договірний характер); принцип визначеності трудової функції; принцип матеріальної зацікавленості; принцип безпеки праці; принцип забезпечення права на працю; принцип забезпечення права на обов'язкове соціальне страхування працівників; принцип забезпечення права працівників на об'єднання для захисту своїх прав та інтересів; принцип соціального партнерства.

У *підрозділі 2.3 «Гарантії забезпечення трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб»* наголошено, що визначення конкретних гарантій реалізації права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, має велике методологічне значення для загальнотеоретичної характеристики трудових прав зазначених суб'єктів трудових правовідносин у цілому.

Розкрито сутнісне значення поняття «гарантія» у науковій літературі. Наголошено, що чинне національне законодавство, хоча й досить активно оперує терміном «гарантія», його сутності повною мірою не розкриває, у зв'язку з чим запропоновано власне визначення

поняття гарантії та обґрунтовано необхідність його нормативного закріплення. На підставі аналізу нормативно-правових актів, які встановлюють гарантії забезпечення трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, запропоновано класифікацію таких гарантій залежно від їх цільового спрямування. Проаналізовано найбільш важливі гарантії забезпечення трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб. Запропоновано власне визначення таких гарантій та обґрунтовано низку змін до законодавства з метою більш належного правового закріплення гарантій забезпечення трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб.

У *підрозділі 2.4 «Форми та методи забезпечення трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб»* на підставі аналізу наукової літератури наголошено, що, традиційно, у науковій літературі виділяють дві основні форми забезпечення трудових прав працівників: юрисдикційну та неюрисдикційну. Під юрисдикційною формою запропоновано розуміти діяльність уповноважених державою органів щодо захисту порушених чи оспорюваних суб'єктивних прав. Неюрисдикційні форми забезпечення визначено як дії працівників і роботодавців – фізичних осіб, спрямовані на захист трудових прав працівника. Детально проаналізовано обидві форми забезпечення трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб.

Узагальнено наукові підходи до визначення таких понять, як: «метод», «метод права», «метод правового регулювання», «метод трудового права». Окреслено особливості методів трудового права. Неправові методи забезпечення трудових прав працівників, що працюють у роботодавців-фізичних осіб, запропоновано поділити на три групи. Серед правових методів виокремлено та проаналізовано такі методи, як імперативний і диспозитивний методи, метод дозволу та заборони, метод приписів та рекомендацій.

Розділ 3 «Шляхи вдосконалення захисту трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб» містить три підрозділи.

У *підрозділі 3.1 «Проблеми захисту трудових прав та інтересів працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб»* зазначається, що повною мірою реалізувати свої права працівники, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, можуть лише за умови належної правової регламентації захисту їх прав.

Здійснено аналіз понять «захист» та «охорона» та охарактеризовано їх співвідношення. Зауважено, що, хоча зазначені

вище поняття й мають деякою мірою схожу природу, в юриспруденції вони не використовуються як тотожні. Встановлено, що захист трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, передбачає можливість оскарження рішень, дій та бездіяльності роботодавців – фізичних осіб, а також застосування до останніх міри юридичної відповідальності. Проаналізовано відповідні нормативно-правові акти. Визначено поняття «судовий захист трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб» та «відповідальність роботодавців – фізичних осіб». Охарактеризовано систему суб'єктів, діяльність яких спрямована на захист трудових прав та інтересів працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб. Визначено поняття «захист трудових прав та інтересів працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб».

У *підрозділі 3.2 «Нагляд і контроль як особлива форма захисту трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб»* зазначається, що однією з державних гарантій реалізації права працівників на здорові та безпечні умови праці є нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю та охорону праці.

Розглянуто окремо поняття «нагляд» та «контроль», розкрито їх співвідношення. Встановлено, що в науковій літературі існує велика кількість визначень понять нагляду і контролю, що призвело до протиріч у поглядах на їх співвідношення. Обстоюється позиція, що контроль і нагляд є близькими поняттями, головною відмінністю яких є ступінь втручання органів державної влади у діяльність суб'єктів господарювання. Запропоновано визначення поняття контролю і нагляду як форми захисту трудових прав працівників, що працюють у фізичних осіб – підприємців. Окреслено особливості нагляду і контролю у сфері забезпечення трудових прав працівників. Проаналізовано основні функції досліджуваних нагляду та контролю. Здійснено аналіз нагляду і контролю як особливої форми захисту трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб.

У *підрозділі 3.3 «Особливості судового захисту трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб»* наголошено, що основним видом захисту своїх трудових прав для

найманого працівника в багатьох країнах світу є судовий захист. З роками законодавство, що регулює питання вирішення у суді трудових спорів між найманим працівником та роботодавцем, розвивалось та вдосконалювалось. У результаті саме цей вид захисту трудових прав став основним.

З метою з'ясування поняття та особливостей судового захисту трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, проаналізовано етимологію понять «захист», «судовий захист», «захист трудових прав». Акцентовано увагу на тому, що підставою захисту прав працівників у суді є трудовий спір. Наведено тлумачення трудового спору та охарактеризовано його правову природу. Проаналізовано норми КЗпП України, якими регламентовано порядок, підстави та умови звернення працівників за захистом до суду. Охарактеризовано етапи розгляду справ про порушення прав працівників у суді.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення й нове вирішення наукового завдання, що полягає у визначенні особливостей реалізації права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, а також у виявленні прогалин у правовому регулюванні реалізації права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, та наданні конкретних пропозицій щодо їх усунення. У результаті проведеного дослідження сформульовано ряд висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на досягнення поставленої мети:

1. Визначено, що реалізація права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, – це визначений на нормативно-правовому рівні процес застосування, використання, виконання й дотримання правових норм, що визначають і гарантують можливість людини та громадянина розпоряджатися своїми здібностями до праці, а також отримувати винагороду за здійснювану роботу. Право на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, також включає в себе право на одержання роботи, оплату праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, вільний вибір професії, роду занять і роботи, а також забезпечення вищенаведених складових державою.

2. Обґрунтовано висновок стосовно того, що правове регулювання реалізації права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, здійснюється за допомогою сукупності чинних актів національного законодавства, що видаються уповноваженими суб'єктами правотворчості, задля здійснення регулюючого впливу на суспільні

відносини, що виникають у зв’язку із реалізацією працівниками передбаченої в нормативно-правових актах можливості розпоряджатися своїми здібностями до праці. Серед вищенаведених нормативно-правових актів названо та охарактеризовано: Конституцію України, кодифіковане законодавство, закони України, підзаконні нормативно-правові акти. Наголошено, що особливе місце серед нормативно-правових актів, за допомогою яких здійснюється правове регулювання реалізації права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, посідають міжнародно-правові акти, розглянуто їх особливості.

3. На підставі аналізу позицій учених-правознавців, а також національного законодавства, зокрема міжнародних нормативно-правових актів, що становлять його частину, доведено, що міжнародно-правове регулювання реалізації права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, здійснюється за допомогою сукупності міжнародних нормативно-правових актів, які пройшли процедуру щодо їх укладення й визнання частиною національного законодавства (встановлення автентичності, ратифікація тощо), положення яких встановлюють і слугують нормативним підґрунтям реалізації такого права, встановлюють національні стандарти й принципи трудових правовідносин.

4. Наголошено, що порядок укладення трудових договорів між працівником та роботодавцем – фізичною особою визначається законами України та іншими нормативно-правовими актами. Головна відмінність цього договору від інших видів трудових договорів полягає в тому, що: по-перше, договір складається між працівником та роботодавцем – фізичною особою; по-друге, договір складається лише у письмовій формі; по-третє, трудова книжка знаходиться на руках у працівника, але відповідні записи в ній робить роботодавець.

5. Обґрунтовано, що принципи є одним із ключових елементів юридичного механізму забезпечення прав і законних інтересів працівників, які працюють за трудовим договором у фізичних осіб. Особлива роль досліджуваних принципів обумовлена тим, що саме вони формують правовий базис, ідейне підґрунтя зазначеного механізму, визнаючи ті найважливіші соціальні цінності та пріоритети, що склалися і діють у суспільстві в цілому та сфері трудових відносин зокрема, з урахуванням яких повинен відбуватися процес забезпечення трудових прав, свобод і законних інтересів найманих працівників. Доведено, що вдосконалення як законодавчої, так і правозастосовної складової системи забезпечення зазначених прав й інтересів має передбачати глибокий та змістовний аналіз сутності ключових закономірностей суспільного

розвитку загалом, а також закономірностей організації, функціонування та розвитку ринку праці зокрема.

6. Під гарантіями забезпечення трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, запропоновано розуміти визначені на нормативно-правовому рівні й такі, що забезпечуються державою в особі її органів, заходи та напрямки, які спрямовані на належну й ефективну реалізацію трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб.

Доведено, що форми та методи є одними з основних складових елементів механізму забезпечення прав і законних інтересів працівників. Вони (форми та методи) відображають і характеризують той набір юридичних інструментів та важелів, через які працівник може впливати на роботодавця, прагнучи захистити свої трудові права і законні інтереси. Враховуючи той факт, що останнім часом фізичні особи все частіше використовують найману працю, виступаючи таким чином роботодавцями, питання чіткого та змістовного наукового опрацювання й, відповідно, законодавчого врегулювання форм і методів захисту прав працівників, що працюють на фізичних осіб – роботодавців, набуває особливої актуальності.

7. Під захистом трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, запропоновано розуміти комплекс визначених державою на нормативно-правовому рівні засобів, спрямованих на недопущення порушення прав, свобод та інтересів працівників, припинення таких порушень, а також поновлення стану, що існував до порушення права, що здійснюються шляхом встановлення можливості оскарження рішень, дій та бездіяльності роботодавців – фізичних осіб у судовому порядку та застосування до винних у порушені трудових прав зазначених суб’єктів трудових правовідносин заходів юридичної відповідальності.

8. Як особливості нагляду і контролю у сфері забезпечення трудових прав працівників виділено наступні: а) повинні здійснюватись безперервно та систематично; б) реалізують превентивну функцію держави; в) охоплюють лише певну сферу суспільних відносин, а саме трудових; г) передбачають втручання в оперативну діяльність підконтрольного підприємства, установи, організації, їх структурних підрозділів та право самостійно притягати до відповідальності; ґ) передбачають наявність самостійних підстав виникнення, зміни та припинення відносин щодо державного нагляду і контролю за дотриманням норм трудового права.

9. Виокремлено особливості, що притаманні судовому захисту трудових прав працівників, до яких віднесено такі: а) учасники трудового

спору заздалегідь є соціально нерівними; б) розгляд і вирішення справ щодо відстоювання трудових прав у судах проводиться на засадах змагальності, тобто кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень. Докази подаються сторонами й іншими особами, які беруть участь у справі; в) мирова угода сторін може укладатися лише з приводу тих спірних питань, що стосуються учасників спору; г) рішення суду повинні бути виконані негайно.

10. Проаналізовано останні зміни, внесені до Кодексу Законів про працю України, на підставі чого зроблено висновок, що внесені зміни до Кодексу законів про працю України призвели до певної плутанини, оскільки служба зайнятості й надалі вимагає від фізичних осіб – підприємців знімати з реєстрації раніше зареєстрований трудовий договір за правилами, передбаченими в Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, затвердженому наказом Мінпраці України від 08.06.01 р. № 260. Таким чином, виникає наступна ситуація: з одного боку, є Кодекс законів про працю, який скасував необхідність реєструвати трудовий договір у державній службі зайнятості, а з іншого – вищезазначений порядок ніхто не скасовував. Отже, в разі закінчення строку трудового договору або припинення його дії достроково в трудовому договорі фізична особа робить запис про підстави його припинення з посиланням на відповідні статті Кодексу законів про працю України, про що сторони сповіщають державну службу зайнятості згідно з пунктом 7 Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою. Розірвання трудового договору повинно бути підтверджено підписами сторін трудових відносин в усіх примірниках трудового договору. Таким чином, записи фізичної особи – роботодавця про підстави припинення трудового договору, а також підписи її та найманого працівника повинні стояти на двох примірниках трудового договору.

11. Обґрунтовано необхідність внесення негайних змін до трудового законодавства України – законів України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» й «Про зайнятість населення», а також КЗпП України в частині чіткого визначення державного органу, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

1. Василько І. В. Поняття, соціальна природа реалізації права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб / І. В. Василько // Науковий вісник Ужгородського державного

університету. Серія «Право». – 2014. – Вип. 29. Ч. 2. Т. 2. – С. 29–32.

2. Василько І. В. Порядок та особливості укладання трудових договорів між працівником і роботодавцем – фізичною особою / І. В. Василько // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». – 2014. – Вип. 5-2. Т. 3. – С. 79–81.

3. Василько И. В. Защита трудовых прав и интересов работников, работающих у работодателей – физических лиц / И. В. Василько // Право и политика (Республика Кыргызия) – 2015. – № 3. – С. 172–176.

4. Василько І. В. Гарантії забезпечення трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб / І. В. Василько // Юридична наука. – 2015. – № 9 (51). – С. 59–64.

5. Василько І. В. Міжнародно-правове регулювання реалізації права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб / І. В. Василько // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція». – 2015. – Вип. 15. Т. 1. – 140–142.

6. Василько І. В. Правове регулювання реалізації права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб / І. В. Василько // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». – 2015. – № 4. Т. 2. – С. 7–10.

7. Василько І. В. Окремі аспекти правового забезпечення прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб / І. В. Василько // Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення : матеріали другої звіт. міжнар. наук.-практ. конф. (5 берез. 2015 р., м. Київ). – К. : Нац. акад. внутр. справ, 2015. – С. 32–36.

8. Василько І. В. До проблеми характеристики права на працю працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб / І. В. Василько // Публічне адміністрування в сфері внутрішніх справ : матеріали круглого столу (14 трав. 2015 р., м. Київ). – К. : Нац. акад. внутр. справ, 2015. – С 21–24.

9. Василько І. В. Роль міжнародно-правового регулювання у забезпеченні права на працю працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб / І. В. Василько // Наукові дослідження сучасного законодавства України – прогрес юридичної науки XXI століття (25 – 26 черв. 2015 р., м. Київ). – К. : НДІ публіч. права, 2015. – С. 45–48.

АНОТАЦІЯ

Василько І. В. Особливості реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб. – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Харківський національний університет внутрішніх справ. – Харків, 2016.

Дисертація присвячена дослідженню правового регулювання реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб. З'ясовано зміст та сутність реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб.

Визначено поняття реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб. Охарактеризовано стан правового регулювання реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб. Проаналізовано міжнародно-правове регулювання реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб. Встановлено та охарактеризовано порядок та особливості реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб.

Ключові слова: працівник, роботодавець – фізична особа, трудові права, реалізація, право на працю, принципи, гарантії, трудовий договір, умови трудового договору, форми та методи, судовий захист, нормативно-правовий акт, нагляд та контроль.

АННОТАЦИЯ

Василько И. В. Особенности реализации трудовых прав работников, работающих у работодателей – физических лиц. – *На правах рукописи.*

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Харьковский национальный университет внутренних дел. – Харьков, 2016.

Диссертация посвящена исследованию правового регулирования реализации трудовых прав работников, работающих у работодателей – физических лиц. Определены содержание и сущность реализации трудовых прав работников, работающих у работодателей – физических лиц.

Определено понятие реализации трудовых прав работников,

работающих у работодателей – физических лиц. Охарактеризовано состояние правового регулирования реализации трудовых прав работников, работающих у работодателей – физических лиц. Проанализировано международно-правовое регулирование реализации трудовых прав работников, работающих у работодателей – физических лиц. Установлены и охарактеризованы порядок и особенности реализации трудовых прав работников, работающих у работодателей – физических лиц. Изучены и раскрыты принципы реализации трудовых прав работников, работающих у работодателей – физических лиц.

Охарактеризованы гарантии реализации трудовых прав работников, работающих у работодателей – физических лиц. Определены формы и методы реализации трудовых прав работников, работающих у работодателей – физических лиц. Определены проблемы реализации трудовых прав работников, работающих у работодателей – физических лиц. Охарактеризованы надзор и контроль как особая форма защиты трудовых прав работников, работающих у работодателей – физических лиц. Раскрыты особенности судебной защиты трудовых прав работников, работающих у работодателей – физических лиц.

Ключевые слова: работник, работодатель – физическое лицо, трудовые права, реализация, право на труд, принципы, гарантии, трудовой договор, условия трудового договора, формы и методы, судебная защита, нормативно-правовой акт, надзор и контроль.

SUMMARY

Vasylko I. V. Features of the Implementation of Labor Rights of Employees Working for Employers – Individuals. – *On the manuscript*.

The thesis is to receive a scientific degree Master of Lawson specialty 12.00.05 – labor law; social guaranteeing law. – Kharkiv National University of Internal Affairs. – Kharkiv, 2016.

This thesis is devoted to the research of legal regulation of the implementation of labor rights of employees working for employers – individuals. The content and nature of the implementation of labor rights of employees working for employers – individuals have been determined.

The concept of the implementation of labor rights of employees working for employers – individuals has been defined. The state of legal regulation of implementing the labor rights of employees working for employers – individuals has been characterized. International legal regulation of the implementation of labor rights of employees working for employers – individuals has been analyzed. The procedure and peculiarities

of the implementation of labor rights of employees working for employers – individuals have been established and characterized.

Key words: employee, employer-individual, labor rights, implementation, the right to work, principles, guarantees, employment contract, the terms of the employment contract, forms and methods, judicial protection, legal act, supervision and control.

Підписано до друку 26.04.2016. Папір офсетний. Друк офсетний.
Формат 60х90/16. Умов. друк. арк. 0,9. Обл.-вид. арк. 0,9.
Тираж 100 прим.

Видавець і виготовлювач −
Харківський національний університет внутрішніх справ,
просп. Л. Ландау, 27, м. Харків, 61080.

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3087 від 22.01.2008.