

форми та методи діяльності, відносини між керівництвом та членами релігійної організації до загальнолюдських цінностей» [8].

Крім того, з метою унеможливлення провадження на території України сепаративних рухів, агресивних та інших віровчень, що пропагують насильство чи неприйняття інших людей, пропонуємо прийняти Закон України «Про діяльність іноземної Церкви в Україні та інших релігійних організацій», в якому врегулювати правове положення цих релігійних організацій в Україні.

### *Література*

1. Конвенція про захист прав людини і основних свобод [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_004).
2. Конвенція про свободу асоціацій і захист права на організацію. Права людини (основні міжнародно-правові документи): зб. док-тів / Упоряд. Ю. К. Качуренко. – К.: Наук. думка, 1989. – С. 167.
3. Конституція України: прийнята Верховною Радою України 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 10. – Ст. 68.
4. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV // Голос України. – 2003. – № 45-46. – 12 березня 2003 р.; № 47-48. – 13 березня 2003 р.
5. Про свободу совісті та релігійні організації: Закон України від 23 квітня 1991 р. № 987-XII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 23. – Ст. 282.
6. Кучеренко І. М. Організаційно-правові форми юридичних осіб приватного права: монографія / І. М. Кучеренко. – К.: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2004. – 327 с.
7. Матузов Н. И. Теория и практика прав человека в России / Н. И. Матузов // Правоведение. – 1998. – № 4. – С. 26.
8. Кривенко Ю. В. Цивільно-правове регулювання релігійних організацій в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03 / Ю. В. Кривенко; Одеська національна юридична академія. – Одеса, 2007. – 20 с.

УДК 349.2 (477)

**Бущенко П. А.**, к.ю.н.,  
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого,  
м. Харків, Україна

## **ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЗАХИСНОЇ ФУНКЦІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ**

1. Зміни, які мають місце в нашій державі у відносинах власності економічного, соціально-політичного устрою суспільства, зумовили звуження ролі держави в організації виробництва і праці та відповідно в регулюванні відносин, які складають предмет трудового права. На тлі цього в юридичній науці намітилися дві протилежні позиції в розвитку трудового права. Одна з них ґрунтується на ідеї вільного ринку, сутність

котрої полягає в тому, що потрібно більше ринку, який сам собою все врегулює. Друга ідея, яка виходить з поняття соціальної держави, полягає в тому, що держава передчасно склала з себе державні функції регулювання соціально-трудових відносин, вважаючи, що їх відсутність не компенсується ринковим саморегулюванням.

2. Ці дві ідеї значною мірою вплинули на шляхи розвитку трудового права в ринкових відносинах суспільства. Протягом останнього періоду на розвиток трудового права достатньо чітко впливає ідея юридичного лібералізму, котра прослідковується в працях окремих вчених-цивілістів, які ратують за цивільно-правове регулювання відносин з найманої праці. Використання ідеї соціально-орієнтованої політики нашої держави є характерною рисою для великої кількості представників науки трудового права, які призивають до збереження державно-правового регулювання соціально-трудових відносин та обережності й поміркованості при здійсненні правових реформ в цій сфері.

3. Загальна характеристика трудового права передбачає, насамперед, усвідомлення стратегічного призначення цієї галузі права в суспільних відносинах нашої держави і відповідно до цього визначення місця трудового права в системі права України. Задача трудового права в цілому є соціальний захист найманих працівників, що і визначає на сьогодні його основну функцію. Якщо цивільне право за своєю суттю покликане регулювати нормальне функціонування речового фактору продуктивних сил суспільства, то трудове право повинно піклуватися про нормальне функціонування соціального фактору продуктивних сил та виробництва.

4. Реалізація цієї функції можливо тільки за рахунок насичення трудового законодавства правовими засобами, які забезпечують пріоритет інтересів найманих працівників перед інтересами роботодавця. Це означає, що правове регулювання найманої праці фактично повинно ґрунтуватись на ідеї юридичної нерівності працівника та роботодавця. З такою точкою зору трудове право об'єктивно не може бути ні підгалуззю цивільного права, ні підгалуззю приватного, для котрих загальновідомим є рівність учасників правовідносин. Відомо, що трудове право з'явилося та існує для захисту найманих працівників, як більш слабкої сторони у відносинах з роботодавцем. Його захисний характер притаманний нормам трудового законодавства всіх країн. Вважаємо, що ця головна функція трудового права повинна залишитися і в майбутньому.

5. У зв'язку із вище зазначеним необхідно і розглянути теорію поділу права на публічне та приватне у співвідношенні з галуззю трудового права. В теорії права загальновідомо, що предмет правового регулювання є об'єктивним матеріальним критерієм розмежування галузей права, а метод розглядається як сукупність способів впливу на свій предмет. Очевидно, що поділу права на публічне та приватне притаманний матеріальний критерій, але не байдужно на цей розподіл впливає

формальний критерій, тобто найбільш характерні елементи ознаки метода (дозвіл, наказ, заборона, рекомендація). Це ознаки, за якими класифікуються всі норми права, незалежно від галузевої належності, і котрі характеризують спосіб взаємодії прав та обов'язків між учасниками правовідносин. При такому підході розподіл права на публічне та приватне буде проходити не тільки між галузями права, але й в середині галузей, в тому числі й в трудовому праві.

6. Виходячи з цього трудові правовідносини, з позиції відображення в них приватно-правових елементів регулювання, слід розглядати з врахуванням основних (конституційних) прав. Законодавець повинен бути пов'язаний основними правами в сфері трудових відносин, в тому числі і при прийнятті приватно-правових приписів. Основні права та свободи, передбачені Конституцією України і закріплені в КЗпП України, покликані відігравати притаманну їм роль у сучасних умовах функціонування ринку найманої праці. Вони слугують основою при визначенні умов трудового договору та покладають на його сторони обов'язок діяти відповідним чином. Так, на підставі принципу свободи праці та свободи трудового договору працівник та роботодавець вільні від вторгнення держави та діють як юридично рівноправні суб'єкти. Вони обумовлюють умови трудового договору, без яких неможливо його існування (місце роботи, трудова функція тощо). Разом з тим сторони трудового договору не вправі виключити або понизити рівень основних прав та гарантій (тривалість робочого та вільного від роботи часу, обов'язковість щорічної відпустки, безпечні умови праці, оплату праці не нижче мінімального рівня, встановленого законом та ін.).

7. Таким чином, інститут трудового договору як правова форма узгодження волі його учасників на підставі свободи праці, свідчить про прояв приватно-правових елементів у регулюванні трудових відносин. Наявність публічно- правового елемента визначається в нормативному встановленні певного рівня трудових прав та гарантій для працівників, погіршення яких у трудовому договорі тягне за собою недійсність його умов (ст. 9 КЗпП України).

8. Наостанок слід зазначити, що така взаємообумовленість охоплюється рамками трудового права, яке неможливо віднести ні до публічного, ні до приватного права. Все це свідчить про самостійність трудового права, котре має свій особистий шлях розвитку та удосконалення.