

# ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI: 10.31359/2311-4894-2019-25-1-51

ЯРОШЕНКО О. М.,

доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент НАПрН України, завідувач кафедри трудового права Національного юридичного університету України імені Ярослава Мудрого, провідний науковий співробітник Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України

## АКТУАЛЬНІ ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ ПИТАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ПРАЦЮ: СФЕРА ДІЇ

У науковій статті, на підставі аналізу міжнародних правових стандартів, національного законодавства і поглядів вчених-фахівців у царині трудового права, розглянуті актуальні теоретичні та прикладні питання дії законодавства про працю України за колом осіб, у часі та просторі. Як підсумок, зроблено важливі висновки і сформульовані пропозиції, що мають значення як для юридичної науки загалом, так і для науки трудового права зокрема, а також для нормотворення і правозастосовної практики у відповідній сфері.

**Ключові слова:** працівник, роботодавець, трудові відносини, трудовий договір, сфера дії, коло осіб, час, простір, загальне законодавство, спеціальне законодавство

**Постановка проблеми.** Декларація МОП про основоположні права і принципи в сфері праці 1998 р. встановлює, що всі держави зобов'язані дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати в життя принципи, що стосуються прав усіх працюючих. Хоча трудові відносини є ефективними у реалізації особами свого права на працю, але характер і темпи змін на ринку праці здійснюють неабиякий вплив на ці відносини: змінюються види зайнятості, набувають поширення нові форми праці, які як відкривають нові можливості, так і створюють нові ризики. В умовах трансформації відносин у сфері праці все частіше працівники стикаються з неналежним рівнем захисту їх прав, а роботодавці – з непрофесійністю кадрів, що вимагає від них активних дій для пошуку оптимальних шляхів реалізації та захисту своїх прав. У цьому контексті роль трудового права є вирішальною, позаяк воно є відповідною реакцією суспільства на нерівне становище між особою, яка надає послуги або виконує роботу, та особою, яка одержує результат цих послуг чи роботи.

Теоретична розробка та аналіз проблем, пов'язаних зі сферою дії трудового права має також велике практичне значення, адже її розв'язання дозволить удосконалити правові норми, регулюючі питання пов'язані з дією законодавства про працю за колом

осіб, у часі та просторі, сприятиме поліпшенню діяльності органів та організацій, що використовують працю людини, або здійснюють нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства.

**Мета даної статті** полягає в тому, щоб на підставі теоретичного осмислення наукових робіт вчених-трудоваків, аналізу чинного національного законодавства та практики його застосування, розробити сучасний підхід до сфери дії трудового права в Україні.

**Об'єктом даного дослідження** виступили суспільні відносини, на які поширюється дія трудового права, а також специфіка їх правового впорядкування.

**Аналіз останніх досліджень.** Окремим питанням дії трудо-правоих норм приділяли увагу у своїх наукових працях такі вітчизняні учені-правознавці, як Н. Б. Болотіна, Л. Ю. Величко, В. С. Венедіктов, М. І. Іншин, В. І. Прокопенко, В. О. Процевський, О. І. Процевський, А. М. Слюсар, І. І. Шамшина та ін. Однак, незважаючи на їх вагомі здобутки, відносини у царині праці розвиваються швидше, ніж трудове законодавство, тому в Україні бракує наукової праці, присвяченої проблемам сфери дії трудового права.

**Виклад основного матеріалу.** Сучасне вітчизняне трудове право існує як результат синтезу приватно- та публічно-правового регулювання особливої

сфери суспільних відносин, які опосередковують людську працю. Це зумовлює (1) розширення договірної свободи сторін трудових відносин (істотне посилення індивідуально-договірного регулювання відносин) та (2) уніфікацію правового регулювання несамостійної праці без залежності від сфери її застосування. Ці дві тенденції мають конкретні прояви: по-перше, спостерігається стирання межі між різними галузями приватного права, взаємне проникнення загальних приватноправових методів у всі галузі приватного права, включаючи також і сферу правового регулювання праці; по-друге – розширення сфери дії трудового права на основі розповсюдження загальних принципів правового регулювання праці на всі види несамостійної праці. Вказаний процес означає включення до числа суб'єктів трудового права осіб, які в радянському трудовому праві або взагалі не вважалися суб'єктами трудового права, або відносилися до них із великими пересторогами.

Сферою дії законодавства про працю є його поширення (а) за колом осіб, (б) у часі та (в) просторі. Погодимось із Л. Ю. Величко, яка сферу дії трудового права розглядає як застосування норм трудового права до відносин, які становлять предмет трудового права, а також субсидіарне (виняткове, додаткове, вибіркове) застосування норм трудового права до трудових відносин, які одночасно підпадають під сферу дії інших галузей права, коли це обумовлено їх характером і волею законодавця [1, с. 397].

Вирішуючи питання про сучасні тенденції розвитку трудового права та сферу його дії, необхідно, з одного боку, спиратися на принципи соціальної справедливості, рівного захисту трудових прав усіх працюючих в Україні та, з іншого, не допустити зрівняльного підходу до регулювання трудових відносин різних категорій працівників. З огляду на це важливими є категорії «самостійна» та «несамостійна» праця, які мають як економічний, так і організаційно-правовий зміст. Із юридичної точки зору, несамостійність праці означає не тільки не володіння засобами виробництва, а й характер організації праці, наявність у відносинах між суб'єктами відносин влади і підлеглості. Такий підхід дозволить вирішити питання про те, які відносини працюючих власників регулюються трудовим правом, а які ні. Очевидно, що підприємницька праця, індивідуальна трудова діяльність є класичними зразками самостійної праці і трудовим правом регулюватися не повинні. Що ж стосується праці дольових власників, то в значній мірі ця праця організаційно несамостійна: й у господарських товариствах, й у кооперативах мають місце управлінські структури, з якими рядові члени знаходяться у відносинах влади і підлеглості, а, отже, потребують захисту своїх трудових прав. Відсутність цих мінімальних гарантій, що закріплені

у трудовому законодавстві, може призвести до погіршення правового становища працюючих власників у порівнянні з найманими працівниками, що було б явно несправедливо [дет. див.: 2, с. 150–152; 3, с. 63–65; 4, с. 678–683].

Стаття 3 КЗпП України [5] закріплює загальне положення про те, що законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичною особою. Із цього випливає, що будь-який громадянин, маючи статус працівника, підпадає під дію норм трудового законодавства. Частина 2 ст. 3 цього Кодексу передбачає деякі винятки із загального правила для працівників підприємств з іноземними інвестиціями, а також для громадян, які працюють у кооперативах та їх об'єднаннях, колективних сільськогосподарських підприємствах, фермерських господарствах і одночасно є членами цих господарюючих суб'єктів (особливості їх праці визначаються законодавством та їх статутами). Норми, які закріплені у ст. 3 КЗпП України, встановлюють різні правові підходи до регулювання трудових відносин, що дозволяє забезпечити гнучке поєднання централізованих (загальних і спеціальних), локальних та індивідуально-договірних методів регулювання. Якщо у ч. 1 ст. 3 цього Кодексу основним способом регулювання трудових відносин є централізоване загальне і тільки потім – централізоване спеціальне, локальне, індивідуально-договірне регулювання, то у ч. 2 ст. 3 встановлено іншу модель, де перевагу віддано насамперед спеціальному законодавству, потім локально-нормативним та індивідуально-договірним актам. Якщо вказаними способами трудові правовідносини не врегульовано, застосовуються норми загального законодавства. Це дає можливість повною мірою враховувати всі особливості праці суб'єктів, які містяться у ч. 2 ст. 3 КЗпП України.

Частина 2 ст. 3 Закону України «Про кооперацію» від 10 липня 2003 р. №1087-IV [6] до кола основних завдань кооперації відносить залучення у виробництво товарів, робіт, послуг, додаткових трудових ресурсів, підвищення трудової і соціальної активності населення. Трудові відносини в кооперативних організаціях регулюються вказаним Законом, законодавством про працю, статутами кооперативних організацій та правилами їх внутрішнього розпорядку. Для здійснення мети і статутних завдань кооперативна організація може залучати до роботи за трудовим договором осіб, які не є її членами. У разі залучення осіб на визначений строк чи на час виконання певної роботи за згодою сторін між кооперативом та найманим працівником може укладатися договір у формі контракту. Кооперативна організація самостійно ви-

значає форми і систему оплати праці своїх членів і найманих працівників з урахуванням вимог, установлених законодавством. Ця організація (а) забезпечує додержання встановлених відповідно до законодавства вимог з охорони праці, техніки безпеки, санітарних вимог на виробництві та (б) несе відповідальність за шкоду, заподіяну здоров'ю членів кооперативу-фізичних осіб, найманих працівників унаслідок виконання ними своїх службових обов'язків, відповідно до закону. Конкретизують ці положення законодавчі акти, присвячені окремим різновидам кооперації. Так, за ст. 14 Закону України «Про споживчу кооперацію» від 10 квітня 1992 р. №2265-ХІІ [7] споживчі товариства та їх спілки сприяють забезпеченню зайнятості населення шляхом створення робочих місць, розширення мережі підприємств, застосування гнучкого режиму праці, організації професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, передусім тих, які є членами споживчих товариств. Споживчі товариства та підпорядковані їм підприємства мають право наймати та звільняти працівників, у тому числі за контрактами, у випадках, передбачених законами України, самостійно встановлювати форми, системи і розміри оплати праці осіб, які працюють за наймом.

Статтею 1 Закону України «Про фермерське господарство» від 19 червня 2003 р. №973-І [8] встановлено, що фермерське господарство є формою підприємницької діяльності громадян, які виявили бажання виробляти товарну сільськогосподарську продукцію, здійснювати її переробку та реалізацію з метою отримання прибутку на земельних ділянках, наданих їм у власність та/або користування, у тому числі в оренду, для ведення фермерського господарства, товарного сільськогосподарського виробництва, особистого селянського господарства, відповідно до закону. Трудові відносини у фермерському господарстві регулюються ст. 27 цього Закону. Так, нею передбачено, що трудові відносини у фермерському господарстві базуються на основі праці його членів. У разі виробничої потреби фермерське господарство має право залучати до роботи в ньому інших громадян за трудовим договором (контрактом). Трудові відносини членів фермерського господарства регулюються Статутом, а осіб, залучених до роботи за трудовим договором (контрактом), – законодавством України про працю.

Трудові відносини членів колективних сільськогосподарських підприємств регулюються Законом України «Про колективне сільськогосподарське підприємство» від 14 лютого 1992 р. №2114-ХІІ [9] і статутом підприємства, а громадян, які працюють за трудовим договором або контрактом, – законодавством про працю України. Підприємство самостійно визначає форми, системи і розміри оплати праці його

членів та інших працівників. Оплата праці здійснюється залежно від кількості та якості трудового внеску кожного члена підприємства і зумовлюється кінцевими результатами. Підприємство забезпечує дотримання встановлених правил і норм охорони праці, техніки безпеки, вимог виробничої санітарії та безпеки дорожнього руху. Підприємство несе відповідно до законів України матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну членам підприємства, а також особам, які працюють у ньому за трудовим договором або контрактом, за каліцтво та інші ушкодження здоров'я, пов'язані з виконанням ними своїх трудових обов'язків. Підприємство дбає про поліпшення умов праці та побуту своїх членів, а також осіб, які працюють у ньому за трудовим договором. Підприємство гарантує своїм працівникам належні умови праці, забезпечує регламентований робочий тиждень, дні щотижневого відпочинку, щорічні відпустки.

Пленум Верховного Суду України в п. 35 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. №9 [10] пояснив, що при вирішенні трудових спорів членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств судам слід мати на увазі, що: (1) трудові відносини в кооперативах і колективних сільськогосподарських підприємствах можуть бути визначені законодавством про них або їх статутами в передбачених ч. 2 ст. 3 КЗпП України межах особливості праці їх членів; (2) чинне законодавство не поширює на випадки виключення з членів кооперативів або колективних сільськогосподарських підприємств, звільнення їх із певних посад (роботи), переведення на іншу роботу норми КЗпП, що регулюють переведення на іншу роботу, підстави й порядок припинення трудового договору; (3) якщо актами чинного законодавства про кооперативи й колективні сільськогосподарські підприємства або їх статутами чи іншими нормативно-правовими актами врегульовано питання про трудову дисципліну, види дисциплінарних стягнень і порядок їх застосування, то слід виходити з цих актів, а не із загальних положень КЗпП України; (4) справах про оплату членам кооперативу чи підприємства вимушеного прогулу в зв'язку з їх незаконним виключенням, звільненням з посади (роботи), переведенням на іншу роботу тощо правила п. 8 ст. 134 і ст. 237 КЗпП України (покладення повної матеріальної відповідальності на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу) застосовуються до винних у цьому посадових осіб, притягнутих до участі у справі, у тому разі, якщо питання щодо їх матеріальної відповідальності не врегульовано статутами чи іншими внутрішньогосподарськими нормативно-правовими актами, які мають застосовуватися в таких випадках.

**Висновки.** Отже, загальне законодавство не виключається із застосування, а може й повинно використовуватися у тій частині, у якій трудові відносини членів кооперативів, їх об'єднань, колективних сільгоспідприємств, фермерських господарств не врегульовані спеціальним законодавством та локальними актами. Спеціальні закони, локальні нормативні акти покликані відобразити всі особливості регулювання трудових відносин членів названих господарських формувань, включаючи і підстави їх виникнення. При цьому ні спеціальне законодавство, ні локальні нормативні, ні індивідуально-договірні акти не можуть установлювати будь-які особливості, що порушували б установлений законодавством рівень гарантій щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, осіб з інвалідністю.

Стаття 25 Закону України «Про свободу совісті та релігійні організації» від 23 квітня 1991 р. № 987-ХІІ [11] фіксує, що релігійна організація має право приймати на роботу громадян. Умови праці встановлюються за угодою між релігійною організацією та працівником і визначаються трудовим договором, який укладається у письмовій формі. Релігійна організація зобов'язана в установленому порядку зареєструвати трудовий договір. У такому ж порядку реєструються документи, що визначають умови оплати праці священнослужителів, церковнослужителів і осіб, які працюють у релігійній організації на виборних посадах. На громадян, які працюють у релігійних організаціях та створених ними підприємствах, добродійних закладах на умовах трудового договору, поширюється дія законодавства про працю, загальнообов'язкове державне соціальне страхування, оподаткування. Громадяни, які працюють у релігійних організаціях, створених ними підприємствах, закладах на умовах трудового договору, а також священнослужителі, церковнослужителі та особи, які працюють у релігійних організаціях на виборних посадах, підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню на умовах і в порядку, встановлених законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Законодавство про працю регулюють відносини, що виникли з дня набрання ними чинності. Акт трудового законодавства не має зворотної дії в часі, крім випадків, якщо він пом'якшує або скасовує матеріальну чи дисциплінарну відповідальність особи. Якщо трудові відносини виникли раніше і регулювалися законодавчим актом, що втратив чин-

ність, новий акт законодавства застосовується до прав та обов'язків, що виникли з дня набрання ним чинності.

Громадяни України мають право займатися трудовою діяльністю за кордоном, якщо така діяльність не заборонена законодавством України та держави перебування. Права громадян України, які працюють за кордоном, захищаються законодавством України та держави перебування, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана ВР України. «Трудові відносини громадян України, які працюють за кордоном, регулюються правом України в разі, якщо: 1) громадяни України працюють у закордонних дипломатичних установах України; 2) громадяни України уклали з роботодавцями – фізичними або юридичними особами України трудові договори про виконання роботи за кордоном, у тому числі в їх відокремлених підрозділах, якщо це не суперечить законодавству держави, на території якої виконується робота; 3) це передбачено законом або міжнародним договором України», – закріплено у ст. 53 Закону України «Про міжнародне приватне право» від 23 червня 2005 р. № 2709-IV [12].

Іноземці та особи без громадянства (далі – іноземці), які постійно проживають в Україні, яких визнано в Україні біженцями, яким надано притулок в Україні, яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, яким надано тимчасовий захист, а також ті, що одержали дозвіл на імміграцію в Україну, мають право на зайнятість на підставах і в порядку, встановлених для громадян України. Іноземці, які прибули в Україну для працевлаштування на визначений строк, приймаються роботодавцями на роботу на підставі дозволу на застосування праці іноземців, виданого в порядку, визначеному Законом України «Про зайнятість населення» [13], якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана ВР України. Трудові відносини іноземців, які працюють в Україні, не регулюються правом України в разі, якщо: 1) іноземці працюють у складі дипломатичних представництв іноземних держав або представництв міжнародних організацій в Україні, якщо інше не передбачено міжнародним договором України; 2) іноземці за межами України уклали з іноземними роботодавцями – фізичними чи юридичними особами трудові договори про виконання роботи в Україні, якщо інше не передбачено договорами чи міжнародним договором України.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Величко Л. Ю. Сфера дії трудового права України в умовах євроінтеграції: дис. ... д-ра юрид. наук, Луганськ, 2018. 469 с.
2. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. Харків: ФІНН, 2009. 728 с.

3. Ярошенко О.М. Сфера дії трудового права України. *Нове законодавство України та питання його застосування*: тези доповідей та наук. повідомлень учасників наук. конф. молодих учених та здобувачів (м. Харків, 26-27 груд. 2003 р.). Х.: Нац. юрид. акад. України, 2004. С. 63–65.
4. Ярошенко О. М. Сфера дії законодавства про працю. Велика українська юридична енциклопедія : у 20 т. Харків : Право, 2016. Т. 11 : Трудове право / редкол.: С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. 2018. С. 678–683.
5. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50 (Додаток). Ст. 375.
6. Про кооперацію: Закон України від 10.07.2003 р. № 1087-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. №5. Ст. 35.
7. Про споживчу кооперацію: Закон України від 10.04.1992 р. № 2265-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 30. Ст. 414.
8. Про фермерське господарство: Закон України від 19.06.2003 р. № 973-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 45. Ст. 363.
9. Про колективне сільськогосподарське підприємство: Закон України від 14.02.1992 р. № 2114-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 20. Ст. 272.
10. Про практику розгляду судами трудових спорів: пост. Пленуму Верхов. Суду України від 06.11.1992 р. № 9. *Бюлетень законодавства і юридичної практики України*. 2006. № 2.
11. Про свободу совісті та релігійні організації: Закон УРСР від 23.04.1991 р. №987-XII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1991. № 25. Ст. 283.
12. Про міжнародне приватне право: Закон України від 23.06.2005 р. № 2709-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 32. Ст. 422.
13. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.

#### REFERENCES

1. Velychko L. Yu. (2018). Sfera dii trudovoho prava Ukrainy v umovakh yevrointehratsii. *Doctor's thesis*. Luhansk [in Ukrainian].
2. Prylypko S.M., Yaroshenko O.M. (2009). *Trudove pravo Ukrainy: pidruchnyk*. 2-he vyd., pererob. i dop. Kharkiv: FINN [in Ukrainian].
3. Yaroshenko O.M. (2004). Sfera dii trudovoho prava Ukrainy.. New legislation of Ukraine and its application. *Nauk. konf. molodykh uchenykh ta zdobuvachiv (m. Kharkiv, 26-27 hrud. 2003 r.) - Scientific conference of young scientists and applicants (Kharkiv, 26-27 December '03)* Kh.: Nats. yuryd. akad. Ukrainy. pp. 63-65. [in Ukrainian]
4. Yaroshenko O.M. (2018) *Trudove pravo. Sfera dii zakonodavstva pro pratsiu. Velyka ukrainska yurydychna entsyklopediia* (Vols.1-20, Vol.11). (Prylypko S. M. Inshyn M. I., Yaroshenko O. M. Eds.) Kharkiv : Pravo,. [in Ukrainian]
5. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: zatv. Zakonom URSR vid 10.12.1971 r. No322-VIII. (1971). *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR – Supreme Council of USSR*. No50 (Dodatok). St. 375. [in Ukrainian].
6. Pro kooperatsiiu: Zakon Ukrainy vid 10.07.2003 r. No1087-IV. (2004) *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Supreme Council of Ukraine*. No5. St. 35. [in Ukrainian].
7. Pro spozhyvchu kooperatsiiu: Zakon Ukrainy vid 10.04.1992 r. No2265-XII. (1992). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Supreme Council of Ukraine..* No30. St. 414. [in Ukrainian].
8. Pro fermerske hospodarstvo: Zakon Ukrainy vid 19.06.2003 r. No973-IV. (2003). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Supreme Council of Ukraine..* No45. St. 363. [in Ukrainian].
9. Pro kolektyvne silskohospodarske pidpriemstvo: Zakon Ukrainy vid 14.02.1992 r. No2114-XII. (1992). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Supreme Council of Ukraine..* No20. St. 272. [in Ukrainian].
10. Pro praktyku rozghliadu sudamy trudovykh sporiv: post. Plenumu Verkhov. Sudu Ukrainy vid 06.11.1992 r. No9. (2006). *Biuletyn zakonodavstva i yurydychnoi praktyky Ukrainy – Bulletin of legislation and legal practice of Ukraine*. No2. [in Ukrainian].
11. Pro svobodu sovisti ta relihiini orhanizatsii: Zakon URSR vid 23.04.1991 r. No987-XII. (1991). *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR – Supreme Council of USSR*. No25. St. 283. [in Ukrainian].
12. Pro mizhnarodne pryvatne pravo: Zakon Ukrainy vid 23.06.2005 r. No2709-IV. (2005). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Supreme Council of Ukraine*. No32. St. 422. [in Ukrainian].

13. Pro zainiatist naselennia: Zakon Ukrainy vid 05.07.2012 r. No5067-VI. (2013). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Supreme Council of Ukraine*. No24. St. 243. [in Ukrainian].

ЯРОШЕНКО О. Н.,

доктор юридических наук, профессор, член-корреспондент НАПрН Украины, заведующий кафедрой трудового права Национального юридического университета Украины имени Ярослава Мудрого, ведущий научный сотрудник Научно-исследовательского института правового обеспечения инновационного развития НАПрН Украины

### АКТУАЛЬНЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ ВОПРОСЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ О ТРУДЕ: СФЕРА ДЕЙСТВИЯ

В научной статье, на основании анализа международных правовых стандартов, национального законодательства и взглядов ученых-специалистов в области трудового права, рассмотрены актуальные теоретические и прикладные вопросы действия законодательства о труде Украины по кругу лиц, во времени и пространстве. Как итог, сделаны важные выводы и сформулированы предложения, имеющие значение как для юридической науки в целом, так и для науки трудового права в частности, а также для нормотворчества и правоприменительной практики в соответствующей сфере.

**Ключевые слова:** работник, работодатель, трудовые отношения, трудовой договор, сфера действия, круг лиц, время, пространство, общее законодательство, специальное законодательство

YAROSHENKO O. M.,

2<sup>nd</sup> PhD, Professor Corresponding Member of the NPR of Ukraine, Head of the Department of Labor Law National Law University of Yaroslav Mudryi National Law University, Leading researcher at the Research Institute of Legal provision of innovative development of NPRs of Ukraine

### THE ACTUAL THEORETICAL AND APPLIED ISSUES OF UKRAINE'S LEGISLATION ON WORK: SCOPE OF ACTIVITY

**Problem setting.** The theoretical development and analysis of problems related to the scope of labor law is also of great practical importance, because its solution will improve the legal norms governing the issues related to the operation of labor legislation in the circle of persons, in time and space, will improve the activities of bodies and organizations that use human labor, or supervise and monitor compliance with labor legislation.

**Target** of this article is to develop a modern approach to the scope of labor law in Ukraine on the basis of theoretical understanding of scientific works of labor scientists, analysis of the current national legislation and practice of its application.

**Analysis of recent researches and publications.** A separate issue of the action of labor law norms paid attention in their scientific works such domestic legal scholars as N. B. Bolotin, L. Y. Velichko, V. S. Venediktov, M. I. Inshin, V. I. Prokopenko, V. O. Protsevskiy, O. I. Protsevskiy, A. M. Sliusar, I. I. Shamshina, etc. However, despite their significant achievements, labor relations are developing faster than labor legislation, so Ukraine lacks scientific work devoted to the problems of the scope of labor law.

**Article's main body** The article provides a detailed analysis of the norms of national legislation (general and special) and the norms of international legal standards and the views of scientists and specialists in the field of labor law, discusses current theoretical and applied issues of the legislation on labor of Ukraine in the circle of persons, in time and space.

In particular, the features of regulation of labor relations in various spheres of management are considered, common and distinctive features are highlighted.

**Conclusions and prospects for the development.** Therefore, the general legislation is not excluded with application, and can and should be used in that part in which labor relations of members of cooperatives, their associations, collective agricultural enterprises, farms are not regulated by the special legislation and local acts. Special laws, local regulations are designed to reflect all the features of the regulation of labor relations of members of these economic formations, including the grounds for their occurrence. At the same time, neither special legislation, nor local normative, nor individual-contractual acts can establish any features that violated the level of guarantees of employment, labor protection, labor of women, youth, persons with disabilities established by the legislation.

**Keywords:** employee, employer, labor relations, employment contract, scope, circle of persons, time, space, general legislation, special legislation