

Розділ 2

ТРУДОВЕ ПРАВО. ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО. ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО

УДК 349.2

Р. Я. Бутинська

ПРОЕКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ: ЗАГАЛЬНИЙ ОГЛЯД

Здійснено спробу аналізу перемін у трудовому законодавстві, які обумовлені майбутнім прийняттям Трудового кодексу, що має з'явитися на зміну чинному Кодексу законів про працю України, прийнятому ще 1971 року.

Запропоновано та обґрунтовано власне бачення деяких змін до проекту ТК, які назагал по-новому та прогресивніше, на думку автора, врегулюють трудові відносини. Акцентовано, що проект трудового договору містить цікаві пропозиції і новели, проте потребує децю новішого, прогресивнішого, європейського підходу до реалізації громадянами права на працю.

Ключові слова: право на працю, оплата праці, відпустка, трудовий договір, примусова праця.

Постановка проблеми. Сьогодні Україна є єдиною пострадянською державою, у якій продовжує діяти Кодекс законів про працю України, що був прийнятий ще 1971 року. За своє тривале існування він зазнав чимало змін і доповнень, проте не відображає повною мірою задекларованого нашою державою європейського напрямку розвитку. Характерною особливістю сучасного трудового законодавства є те, що до нього входить значна кількість підзаконних нормативно-правових актів, у яких містяться тисячі норм трудового права, при цьому окремі нерідко суперечать актам, які є вищими за юридичною силою.

Крім того, в Україні продовжують застосовувати деякі законодавчі акти колишнього Союзу РСР або їхні певні положення (деякі ще з 1930, 1933, 1974 років). На практиці це ускладнює реалізацію трудового законодавства, особливо у сфері захисту прав найманого працівника. Тому, як влучно зауважив П. Д. Пилипенко, підготовка проекту Трудового кодексу (далі – ТК) є неможливою без проведення «інвентаризації» та «ревізії» чинного законодавства про працю. Це

сприятиме, своєю чергою, не тільки виявленню суперечностей у нормативно-правових актах, але й дасть змогу визначити, які норми законодавства повинні увійти до нового кодифікованого акту, а які мають бути взагалі скасовані [1].

Стан дослідження. Зміст проекту Трудового кодексу неодноразово був предметом наукових дискусій. Зокрема, цьому присвячено праці таких вчених, як П. Д. Пилипенко, А. Р. Мацюк, Г. І. Чанишева, О. В. Стасів, В. С. Венедиктова, Н. М. Хуторян та ін. Однак безліч питань залишаються дискусійними та вимагають нового вирішення.

Мета статті – дослідити проект Трудового кодексу і запропонувати нові, відмінні від діючих, принципи та методи регулювання трудових і тісно пов'язаних із ними відносин, які повною мірою відповідали би потребам сучасної ринкової економіки.

Виклад основних положень. Конституція України у статті 43 закріпила право на працю, що означає можливість заробляти собі на життя працюю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується. Натомість у запропонованому М. М. Папієвим проекті ТК, прийнятому в першому читанні Верховною Радою України ще 5 листопада 2015 року, пропонується закріпити свободу праці, що, своєю чергою, передбачає право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується. Останній варіант фактично закріплює принцип свободи праці, що є більш коректнішим, оскільки саме у такому вигляді відповідатиме більшості норм міжнародних і європейських актів, які ратифіковані Україною, а також відобразить сутність напрямів нашої державної політики в часі переходу до ринкової економіки.

Традиційно право на працю шляхом укладення трудового договору за проектом ТК може реалізувати особа, котра досягла шістнадцятирічного віку. Тимчасом зазначено, що для окремих категорій працівників законом може бути встановлено вищі вимоги до віку (п. 2 ст. 19 ТК).

Крім того, окреслено ті ж випадки зменшення вікового цензу, що і у діючому законодавстві. Наприклад, у трудові відносини можуть вступати особи, які досягли п'ятнадцяти років, за наявності письмової згоди одного з батьків або особи, яка їх замінює (п. 3 ст. 19 ТК, п. 2 ст. 188 КЗпП). При цьому трудові відносини настають з дня початку працівником роботи за наказом (розпорядженням) чи з дозволу роботодавця. Дозволом роботодавця вважається дозвіл, наданий особою, яка уповноважена від його імені укладати трудові договори. Таке положення повертає нас до вже скасованого у Кодексі законів про працю фактичного допуску до роботи, що був особливістю виникнення трудових відносин.

Містить проект ТК і свої новели щодо змісту умов трудового договору. Приміром, стаття 32 закріплює перелік обов'язкових і додаткових умов, які з першого погляду нічим не відрізняються від діючих. Наприклад, ст. 36 проекту ТК закріплює, що трудова функція працівника визначається в трудовому договорі та наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу з посиланням на одну з професій, передбачених класифікацією професій, що встановлюється центральним органом виконавчої влади, який реалізує державну політику у сфері стандартизації за погодженням з уповноваженими представниками всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців та уповноваженими представниками всеукраїнських об'єднань профспілок.

Нагадаємо, що на сьогодні обов'язковим є класифікатор професій при визначенні назви професії у штатному розписі. Натомість проект ТК передбачає, що зміст трудової функції за кожною професією та відповідною кваліфікацією визначається законодавством, а в частині, яка не визначена законодавством, – кваліфікаційними характеристиками, котрі затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення.

Крім того, вважаємо неприпустимим визначати в ТК п. 2 ст. 67 так: «Зміна найменування посади, яку обіймає працівник, без зміни обов'язків, що покладаються на працівника, не вважається зміною умов трудового договору і не вимагає згоди на це працівника», адже посада характеризує трудову функцію працівника, яка є основною умовою трудового договору і зміна якої обов'язково потребує згоди працівника.

Не до кінця зрозумілою є позиція авторів проекту ТК і щодо необхідності збереження трудових книжок, від яких уряд нашої країни запропонував відмовитися, проте стаття 51 і далі визначає необхідність їхнього застосування.

Нагадаємо, що трудовий стаж, потрібний для нарахування пенсії, починаючи з 2000 року, міститься у «єдиній базі даних» – реєстрі застрахованих осіб. Нарухування пенсії здійснюється на основі цієї інформації. Крім того, підтвердження досвіду роботи, який посвідчували записи трудової книжки, мають замінити рекомендації попередніх роботодавців. Утім, якщо виникне необхідність, можна буде і отримати довідку з реєстру: для цього до бази даних пенсійного фонду пропонується не лише вносити дату прийому на роботу і звільнення, а також розмір страхових внесків, але і вказувати посаду. Відмова від трудової книжки є потребою часу, оскільки вона втратила своє значення, а на її зміну прийшло страхове свідоцтво, яке

підтверджує весь страховий стаж, що його має особа, в тому числі набутий під час виконання трудового договору [2].

Водночас стаття 4 проекту ТК вперше у національному законодавстві закріплює визначення примусової праці. Приміром, ч. 1 ст. 4 зазначає, що забороняється застосування примусової праці, тобто праці, для якої особа не запропонувала добровільно своїх послуг і виконання якої вимагається від неї під погрозою покарання, застосування насильства тощо [3]. Ця норма фактично продублювала зміст ст. 2 Конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП) № 29 «Про примусову чи обов’язкову працю» [4], а також доповнила її випадками, де не можна застосовувати таку працю: як засіб політичного впливу чи виховання або як засіб покарання за наявність чи висловлювання певних політичних поглядів або ідеологічних переконань; з метою підтримання трудової дисципліни; як метод мобілізації працівників і використання праці для потреб економічного розвитку; як засіб будь-якої дискримінації у сфері праці; як засіб покарання за участь у страйку.

Проте нормативне закріплення таких випадків вважаємо недодільним, тому що заборона примусової праці є абсолютною (ч. 3 ст. 43 Конституції України). Це означає, що не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан [5], а всі інші випадки, коли особа не запропонувала добровільно своїх послуг і виконання яких вимагається від неї під погрозою покарання чи застосування насильства, потрібно вважати примусовою працею.

У цьому розрізі навряд чи можуть застосовуватися до працівника будь-які переведення на іншу роботу без його згоди. Наприклад, у ст. 72 проекту ТК зазначено, що роботодавець має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди з оплатою праці за виконану роботу, але не нижче середнього заробітку за попередньою роботою, якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров’я, лише для запобігання або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також усунення інших обставин, які становлять або можуть становити загрозу життю чи умовам життєдіяльності людей. І хоча така норма цілком відповідає Конвенції МОП № 29, проте суперечить ст. 43 Конституції України, оскільки випадки, які не вважаються примусовою працею, в ній чітко визначені.

Цікаво, проте не без суперечностей, у проекті ТК вирішено питання щодо поняття заробітної плати та оплати праці. З першого погляду, проектом ТК знято неузгодженість із приводу застосування

термінів «заробітна плата» та «оплата праці», оскільки глава 5 проекту називається «Заробітна плата», на відміну від чинного Кодексу законів про працю, де глава 7 – «Оплата праці». В цих актах застосовуються обидва, хоча пропонується дефініція тільки заробітної плати, а оплати праці відсутня. Очевидно, що ці поняття і надалі законотворцем вважаються тотожними, проте думки науковців різняться. Скажімо, одні вважають, що вони співвідносяться між собою як частина і ціле. Причому «оплата праці» є ширшою за значенням, її призначення спрямоване на організацію оплати праці, а також регламентацію окремих елементів та всієї системи правових засобів у цій сфері, а поняття «заробітна плата» виражає право працівника на отримання грошової винагороди [6]. Інші вчені дотримуються позиції, що оплата праці є ширшим за своїм значенням поняттям і охоплює собою заробітну плату. Отже, заробітна плата – це плата, визначена трудовим договором, яка надається працівникові за виконану ним роботу. А оплата праці, окрім заробітної плати, передбачає також виплату працівникові доплат, надбавок, премій, гарантійних виплат тощо. І ті, і інші науковці наводять переконливі аргументи на свою користь. Отож дискусія з приводу змісту цих термінів мала вирішитися в проекті ТК, що, на жаль, так і не зроблено.

Вважаємо позитивним відступ у проекті ТК від радянської доктрини, за якою заробітна плата тлумачиться як винагорода за працю. Адже визначати її таким чином почали ще за радянських часів, коли праця розглядалася як обов'язок кожної людини і про заробітну плату як винагороду було доречно говорити [7]. Але оскільки працівник виконує роботу, передбачену трудовим договором, який є оплатним, то розраховує саме на «плату».

Позитивним вважаємо і те, що автори проекту ТК дослухалися до думки науковців [2; 8] і все ж таки у ст. 196 визначили структуру заробітної плати, обмежившись основною і додатковою, не включивши разом до неї гарантійні та компенсаційні виплати. Адже гарантійні виплати – це грошові виплати за час, коли працівник не виконує трудових обов'язків із передбачених законодавством поважних причин. Вони встановлені законом з метою збереження працівнику за цей час середнього заробітку. Отже, такі гарантовані виплати охороняють заробітну плату працівника від її зниження, якщо він з поважної, зазначеної у законодавстві, причини не працює, наприклад, залучений до виконання державних чи громадських обов'язків. Гарантійні виплати не повинні входити до структури заробітної плати, оскільки їхнє цільове призначення полягає в запобіганні можливим втратам у заробітку. Головне значення цих виплат – збереження працівникові

його рівня життя. Натомість компенсаційні виплати здійснюються у передбачених законом випадках для відшкодування працівникам додаткових витрат, яких вони зазнали внаслідок виконання трудових обов'язків чи переведення на роботу в іншу місцевість, особливого характеру роботи та ін. До них належать виплати у разі відрядження, переведення, приймання, направлення на роботу в іншу місцевість, за використання інструмента, що належить працівнику, за невидані спецодяг і спецвзуття тощо (ст. 125 КЗпП України та ін.).

Водночас для працівників, які реалізували своє право на працю шляхом укладення трудового договору, проект ТК містить низку новел, що стосуються часу відпочинку. Приміром, традиційну щорічну основну відпустку пропонується називати по-новому, тобто щорічну трудову відпустку, та поділяти на щорічна основну трудову відпустку мінімальної тривалості та щорічну основну відпустку подовженої тривалості. Проте змістовне наповнення цієї відпустки залишилося в проекті ТК те саме, що і у діючому КЗпП.

Тимчасом наша держава прагне стати повноцінним європейським партнером і для цього чинне законодавство повинно реформуватися з огляду на європейські цінності. Науковці уже доволі довго звертають увагу нормотворця на невідповідність тривалості щорічної основної відпустки в Європейській соціальній хартії (переглянутій) та сучасному Кодексі законів про працю [9]. Наприклад, у ч. 3 ст. 2 Хартії пропонується встановити щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів, а це 28 календарних днів, а не 24, як закріплено у нашому трудовому законодавстві та пропонується залишити у проекті Трудового кодексу.

Окрім того, згідно з проектом, працівникам з вищою освітою, які мають намір здобути наступну вищу освіту, додаткова оплачувана відпустка надається тільки у разі їх направлення на навчання роботодавцем (стаття 181). Така норма фактично враховує тільки інтереси роботодавця, і повністю нівелюються можливості працівника здобути іншу вищу освіту. Також у проекті ТК відсутня відпустка через профспілкове навчання строком до 6 днів, яка передбачена у статті 252 чинного КЗпП.

Окрім щорічної трудової відпустки, проект ТК пропонує встановити уже традиційні види відпусток, зокрема творчі (ст. 177), соціальні (ст. 182–187), відпустки в зв'язку з навчанням (ст.ст. 179–181) тощо. Скажімо, у ст. 167 проекту ТК закріплюється щорічна додаткова трудова відпустка залежно від стажу роботи. Здавалося би, пропозиція такого виду відпусток є досить важливим як для працівника, так і для роботодавця, оскільки першого стимулює працювати на одного робо-

тодавця тривалий час. Проте такі відпустки рекомендується встановлювати тільки для певних категорій працівників. У науці трудового права такі відпустки називаються щорічні основні відпустки подовженої тривалості. Наприклад, п. 2 ч. 1 ст. 167 ТК визначає, що працівникам воєнізованих гірничорятувальних служб встановлюється відпустка тривалістю 2 календарні дні за кожні два відпрацьовані роки, але не більше 4 календарних днів. Натомість Закон України «Про відпустки» у ч. 5 ст. 6 закріплює надання щорічної основної відпустки воєнізованому особовому складу гірничорятувальних частин тривалістю 30 календарних днів, невоєнізованим працівникам гірничорятувальних частин – 24 календарні дні зі збільшенням за кожні два відпрацьовані роки на 2 календарні дні, але не більше 28 календарних днів.

Наявність у проєкті ст. 178, яка закріплює можливість надання працівникам заохочувальної відпустки, має рекомендаційний характер, оскільки такі відпустки пропонується встановлювати переважно у локальних актах (колективному договорі, нормативному акті роботодавця) і їхня наявність залежить від ініціативи роботодавця або працівників, що фактично стосується сфери договірної регулювання. Інша річ – встановлення таких відпусток за виконання державних або громадських обов'язків законами, але вони радше матимуть компенсаційний, а не заохочувальний характер.

Одночасно у проєкті ТК містяться не тільки норми щодо порядку реалізації та гарантій здійснення права на працю, але й встановлюється дещо по-новому відповідальність для сторін трудового договору за його невиконання. Відомо, що чинний КЗпП у ст. 147 встановлює стягнення за порушення трудової дисципліни. При цьому зазначається, що законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші види дисциплінарних стягнень. Проте при застосуванні цієї статті виникають деякі непорозуміння. Наприклад, відомо, що Кодекс законів про працю у статті 147 встановлює два види дисциплінарних стягнень, які можуть застосовуватися до працівника за порушення трудової дисципліни – це догана та звільнення. Водночас для працівників залізничного транспорту діє Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, яке затверджено Постановою Кабінету Міністрів України. В цьому акті, окрім традиційних дисциплінарних стягнень, визначено додаткове спеціальне дисциплінарне стягнення, це позбавлення машиністів права керування локомотивом з наданням роботи помічником машиніста, а також позбавлення свідoctва водія моторно-рейкового транспорту незнімного типу та свідoctва помічника машиніста локомотива з наданням роботи, не пов'язаної з керуванням локомотивом

і моторно-рейковим транспортом, на строк до одного року, що фактично погіршує правове положення працівника, окреслене у КЗпП, а отже, йому суперечить.

У проєкті ТК в ст. 332 здійснено спробу усунути цю неузгодженість і у її частині 2 зазначається, що для окремих категорій працівників тільки законами можуть встановлюватися інші види дисциплінарних стягнень, а частина 3 зазначає, що не допускається застосування дисциплінарних стягнень, не передбачених цим Кодексом та законами.

Також, окрім традиційних дисциплінарних стягнень (догани та звільнення), проєкт наводить ще й третє – попередження (ч. 1 ст. 332). До того ж, порядок застосування таких стягнень пропонується не змінювати [3].

Предбачено проєктом ТК і відповідальність роботодавця за порушення норм трудового законодавства, невиконання умов колективних договорів і угод. На відміну від діючого КЗпП, в проєкті зафіксовано намагання виокремити цілу главу «Відповідальність роботодавця», яка міститиме різні види відповідальності. Зокрема, у ч. 1 ст. 344 описано притягнення до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної чи кримінальної відповідальності згідно з законом.

Статті 345–347 ТК закріплюють випадки притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності. Скажімо, роботодавець зобов'язаний забезпечити збереження майна працівника, якщо такий обов'язок покладено на нього трудовим законодавством, колективним або трудовим договором, а також у випадках, якщо знаходження майна працівника на території, в приміщеннях роботодавця або на місці виконання робіт є звичним, а працівник не має можливості його зберігати, навіть коли він був позбавлений такої можливості тимчасово. За цих умов незабезпечення роботодавцем збереження майна працівника у зазначених випадках, а також пошкодження майна працівника внаслідок неналежних умов праці покладає на роботодавця обов'язок відшкодувати в повному обсязі вартість майна або оплатити суму, на яку його вартість зменшилась. Розмір шкоди регламентується відповідно до роздрібних цін, що склалися в певній місцевості на день відшкодування шкоди. За згоди працівника шкода може бути відшкодована в натурі.

Також стаття 348 проєкту ТК закріплює і відповідальність роботодавця за заподіяння моральної шкоди. Зокрема, зазначається, що роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду, заподіяну працівникові власними діями або бездіяльністю, які порушують права працівника, відповідно до цивільного законодавства. До речі, він має

теж відшкодувати таку шкоду і в разі невиконання свого обов'язку шанувати честь, гідність та інші особисті права працівника.

Очевидно, що глава 2 проекту ТК «Відповідальність роботодавця» нічого нового щодо особливостей та підстав відповідальності роботодавця не встановлює. А часом навіть вносить деякий дисонанс. Скажімо, не зрозуміло, хто має притягувати роботодавця до дисциплінарної відповідальності і в чому виражатимеся зміст такої відповідальності. Заразом варто зауважити, що, згідно зі ст. 22 проекту ТК, роботодавець – це юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб. Якщо фізичну особу можна притягнути до дисциплінарної відповідальності, то юридичну особу неможливо.

Новим у трудовому законодавстві є запровадження типових і зразкових трудових договорів. Типові трудові договори затверджуються у випадках, передбачених законом, центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення. Положення типових трудових договорів є обов'язковими, якщо інакше не передбачено законом, а, укладаючи такий договір на підставі типового, сторони можуть увести до нього умови, які не передбачені типовим трудовим договором, але не суперечать йому. Зразкові трудові договори затверджуються центральним органом виконавчої влади з питань праці і мають рекомендаційний характер [3].

Однією із новел проекту ТК є і відсутність у ньому контракту, який в діючому КЗпП у ч. 3 ст. 21 тлумачиться як особлива форма трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, зокрема достроково, можуть встановлюватися угодою сторін. При цьому законодавець, визначивши контракт як форму трудового договору, однозначно припустився помилки, оскільки форма – це зовнішня форма його виразу, спосіб, за допомогою якого сторони висловлюють свою волю на укладення договору. Тому в цьому випадку доцільно говорити про контракт як особливий вид трудового договору, який характеризується певними ознаками:

- укладається виключно у випадках, передбачених законами України;
- має строковий характер;
- у письмовій формі;
- можуть визначатися умови матеріального забезпечення і умови праці робітників;

- передбачає додаткові соціальні пільги та гарантії;
- конкретизує взаємні права і обов'язки сторін трудових правовідносин;
- містить додаткові підстави для його розірвання, які не передбачені чинним законодавством [10, с. 87–88].

Про доцільність існування контракту вже довгий час точиться дискусія серед науковців. Одні вважають, що це випробуваний на Заході варіант найму на роботу, який стимулює працівника до творчої та самовідданої праці. Завдяки йому наймач має можливість формувати доволі кваліфікований кадровий потенціал і позбавляється від несумлінних працівників, що порушують трудову дисципліну. Але в дійсності, на практиці, замість того, щоб стимулювати працівника, відбувалось елементарне порушення його трудових прав [11]. Дехто вважає, що існування контракту стало реакцією на невизначений, нечіткий і занадто загальний зміст трудових договорів, які не враховують ні особистих якостей працівника, ні специфіку його діяльності, ні рівень професійності. А поява контракту стала одним зі способів поглиблення індивідуального договірної характеру найманої праці за допомогою чіткого й повного врегулювання умов праці та її оплати, підвищення відповідальності за покладені на працівника обов'язки [11]. Існує й дещо відмінна думка, згідно з якою контракт має залишитися у трудовому законодавстві, проте його сфера застосування мусить бути істотно звужена.

Зокрема, пропонується його укладати тільки із працівниками, які займаються розумовою діяльністю, що стимулює їхній творчий підхід до роботи, а також із працівниками, діяльність яких сама по собі вимагає від таких працівників підвищеного відповідального ставлення до своєї роботи, адже в іншому разі можуть порушуватись права та законні інтереси решти осіб (насамперед це стосується керівних посад). Такий підхід здатен наблизити національне законодавство до міжнародних стандартів, оскільки, відповідно до Рекомендації МОП № 166 від 22 червня 1982 р., визнається доцільним обмежити застосування договорів найму на певний строк такими випадками, коли, зважаючи на характер подальшої роботи чи умови її виконання, або інтереси самого працівника, ці трудові відносини не можуть установлюватися на невизначений строк [12].

Таким чином, автори проекту ТК, зваживши всі наведені аргументи, вирішили не виокремлювати контракт як окремий вид трудового договору. Водночас деякі його ознаки віднесли до випадків, у яких обов'язково укладається строковий трудовий договір. Наприклад, п. 9 ч. 1 ст. 59 ТК до таких випадків відносить укладення строкового

трудового договору із керівником юридичної особи. Натомість на сьогодні контракт укладається з керівниками підприємств, що є у державній власності (Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1993 р. «Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності»). Крім того, у перехідних положеннях проекту зазначено, що після набрання чинності Трудовим кодексом України раніше укладені трудові договори у формі контракту вважаються трудовими договорами, укладеними на визначений у них строк.

Висновки. Проект Трудового договору містить цікаві пропозиції і новели, але загалом потребує дещо новішого, прогресивнішого, європейського підходу до реалізації працівниками права на працю. Адже ті зміни, які пропонується запровадити цим актом, дещо нагадують зміни і доповнення до чинного Кодексу законів про працю України. Попри це хотілося би, щоб новий ТК відображав якнайповніше європейський напрям розвитку нашої держави.

1. Пилипенко П. Д. Кодифікаційні процеси у сфері трудового права України / П. Д. Пилипенко // Проблеми державотворення і захисту прав людини: матеріали ІХ регіональної конференції. – Львів, 2003. – С. 354–355.

2. Трудове право України: акад. курс: підручник для студ. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. – 5-те вид., перероб. і доп. – К.: Ін Юре, 2014. – С. 188.

3. Проект ТК від 26.12.2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

4. Конвенція МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю»: ратиф. 10.08.1956 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_136

5. Конституція України: тлум. від 15.03.2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

6. Лившиц Р. З. Заработная плата в СССР (Правовое исследование) / Р. З. Лившиц. – М.: Наука, 1972. – с. 7; Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник / Н. Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – С. 298.

7. Лаптії І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології / І. Лаптії // Право України. – 2005. – № 7 – С. 81–84.

8. Стасів О. В. Сучасне розуміння конституційного права на оплату праці / О. В. Стасів // Вісник Львівського університету. Серія юрид. – 2014. – Вип. 59. – С. 278.

9. Стасів О. В. Право на відпочинок: поняття та види / О. В. Стасів // Актуальні питання реформування правової системи України: зб. наук. ст. за матеріалами VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Луцьк, 4–5 червня 2010 р.);

укл. Н. І. Вознюк, Т. Д. Климчик та ін. – Луцьк: Волинська обласна друкарня, 2010. – С. 522–523.

10. Усачев В. Контракт и трудовой договор: дискуссионные вопросы соотношения / В. Усачев // Управление персоналом. – 1998. – № 11. – С. 86–93.

11. Трудовое право Украины в вопросах и ответах: учеб.-справ. пособие / Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, С. Н. Прилипко; под ред. В. В. Жернакова. – Изд. 4-е, перераб. и доп. – Х.: Одиссей, 2005. – 592 с. – С. 87–94.

12. Яковенко О. А. Тенденції правового регулювання контракту як особливого виду трудового договору / О. А. Яковенко // Часопис Київського університету права. – 2014. – № 1. – С. 392.

Бутинская Р. Я. Проект Трудового кодекса Украины: общий обзор

Предпринята попытка анализа изменений в трудовом законодательстве, обусловленных будущим принятием Трудового кодекса, который должен сменить действующий Кодекс Законов о труде Украины, принятый еще в 1971 году.

Предложено и обосновано собственное видение некоторых изменений в проекте ТК, способных по-новому и прогрессивнее, по мнению автора, урегулировать трудовые отношения. Акцентируется, что проект трудового договора содержит интересные предложения и новеллы, но в целом требует несколько нового, европейского подхода к реализации гражданами права на труд.

Ключевые слова: право на труд, оплата труда, отпуск, трудовой договор, принудительный труд.

Butynska R. J. Draft Labour Code of Ukraine: a general survey

The article deals with investigating changes in the labour legislation stipulated by the future adoption of the Labour Code, which must amend the current Labour Code of Ukraine, passed in 1971.

A characteristic feature of the modern labour legislation is the fact that it includes a significant number of by-laws and regulations, which contain thousands of norms of labour law, and some of them often come into conflict with acts that have a higher legal force.

Ukraine continues to apply certain legislative acts of the former USSR or their specific provisions (passed in 1930, 1933, and 1974). In practice, this complicates the application of the labour legislation, particularly for the protection of an employee's rights.

The own view of some changes to the Draft Labour Code was proposed and substantiated. In general, these changes will regulate labour relations in a new way. The positive result is the retreat in the Labour Code from the Soviet doctrine, according to which salary is defined as pecuniary reward for work. After all, such definition was given in Soviet times, when labour was considered as an obligation of every human being and salary was appropriate for reward. The worker carries out the job, provided by a labour agreement, which is paid, and he counts on «remuneration».

It is proven that the structure of salary should be limited to basic and surplus, not to include guarantees and compensations to it.

It is concluded that the draft labour agreement contains interesting suggestions and novels, but generally requires a slightly newer and more progressive European approach to implementation of the right to labour by workers. After all, the changes, which are proposed to establish by this Act, resemble rather changes and amendments to the current Labour Code of Ukraine. We would like to see a new Labour Code reflecting the European development of our country.

Key words: *right to work, salary, vacation, labour agreement, forced labour.*

Стаття надійшла 11 квітня 2017 р.

УДК 347.952.7

У. Б. Воробель

ІНСТИТУТ ОКРЕМОГО ПРОЖИВАННЯ ПОДРУЖЖЯ (СЕПАРАЦІЯ): ІСТОРИКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ

Висвітлено деякі історичні аспекти зародження та розвитку інституту окремого проживання подружжя (сепарації). На основі аналізу нормативно-правової регламентації інституту сепарації у різноманітних актах кодифікації цивільного законодавства на українських землях проілюстровано процес еволюції цього інституту від узаконення окремого проживання жінки (дружини) від свого чоловіка до самостійного правового режиму, що існує паралельно з інститутом розірвання шлюбу. Також зацентовано на правовій регламентації самої процедури встановлення сепарації у різних правових пам'ятках України.

Ключові слова: *окреме проживання подружжя, сепарація, відлучення від стола і ложа, припинення шлюбу, розлучення.*

Постановка проблеми. Сім'я, як первинний та основний осередок суспільства, завжди була під особливою охороною держави. Незмінним це залишилося й зі здобуттям Україною незалежності. Наприклад, у ст. 51 Конституції України проголошується, що сім'я, дитинство, материнство і батьківство охороняються державою. Це конституційне положення детальніше розкривається у ст. 5 Сімейного кодексу України (далі – СК України) [1], один із постулатів якої зазначає, що держава охороняє сім'ю, дитинство, материнство, батьківство, створює умови для зміцнення сім'ї. Важливим проявом такої охорони є створення державою максимально допустимої системи гарантій