

*О. В. Лавріненко, канд. юрид. наук,  
доцент Нац. ун-ту внутр. справ*

### ЩОДО СТРУКТУРИ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Діючий в Україні Кодекс законів про працю було прийнято у 1971 році. Як відомо, прийняття кодифікованого нормативного акта здійснюється в рамках вже існуючої системи законодавства, оскільки є, як правило, завершенням на певному етапі його розвитку. Кодифікація призводить не тільки до внутрішнього впорядкування старих правових норм, але й до створення нових [1, с.30].

Зважаючи на те, що на сьогодні з 265 статей КЗпП України чинними є лише 235, до яких внесені суттєві зміни і доповнення, а в окремі статті зміни вносилися по декілька разів, прийнято ряд нових законів, – є всі підстави стверджувати, що процес внутрішнього впорядкування сучасного законодавства про працю, його систематизація має поступово трансформуватися у створення та прийняття якісно нового кодифікованого акта – Трудового кодексу України. Це було б цілком логічним і закономірним. У цьому контексті хотілося б звернути увагу на ряд обставин щодо змісту такого Кодексу.

Так, в науці трудового права існують різні підходи до визначення кола відносин, які, поряд з трудовими, становлять предмет трудового права [2, с. 48; 3, с. 28; 4 с. 59].

Але більшість науковців поділяє точку зору, що ці відносини виникають лише тому, що існують власне суспільно-трудові відносини. У більшості випадків відносини, що входять до предмета галузі, виникають у зв'язку із застосуванням, реалізацією норм законодавства про працю. Водночас для трудового права України характерними є і відносини, що виникли з приводу встановлення умов праці. Їх суб'єктами досить часто виступають трудові колективи організацій в особі профспілкового комітету чи іншого уповноваженого на представництво органу, профспілки, тобто колективні учасники, а тому у теорії такі відносини називають «колективними трудовими відносинами» [5, с. 28-31].

Прийнято розрізняти такі колективні трудові відносини як: відносини щодо участі працівників в управлінні виробництвом (організаційно-управлінські відносини у сфері праці); відносини щодо укладення угод на відповідному рівні, колективного договору і встановлення умов праці в межах локального регулювання; відносини з приводу застосування умов праці і трудового законодавства; відносини житлово-побутового і культурного обслуговування працівників та ін.

На думку окремих авторів, колективні трудові відносини обмежуються лише рамками конкретного підприємства, що і зумовлює суб'єктний склад таких відносин та їх характеристику [6, с.110].

Гадаємо, що визначення поняття колективних трудових відносин в сучасних умовах потребує деяких уточнень. Так, відносини, які пов'язані з укладенням Генеральної угоди, галузевих і регіональних угод, вирішенням

колективних трудових спорів чи розбіжностей під час укладення колективних договорів та ряд інших виходять за рамки окремо взятого підприємства, організації чи установи. хоча і регулюються законодавством України про працю. Виходячи з цієї тези, можна констатувати наступне.

По-перше, – суб'єктний склад та сфера виникнення колективних трудових відносин на сьогодні вже не мають локального характеру, не обмежуються лише рамками окремої організації.

По-друге, – у складній структурі колективних трудових відносин, як зазначалось вище, вагоме місце займають відносини, які виникають у зв'язку з укладенням угод про соціальне партнерство, вирішенням колективних трудових спорів тощо, а це вже дає підстави говорити про формування якісно нових різновидів суспільних відносин у системі трудового права України.

Але, незважаючи на це, і соціальне партнерство, і відносини щодо колективних трудових спорів мають розглядатися в рамках колективно-трудоових відносин, оскільки мають єдину функцію – спрямовані на встановлення належних умов праці та захист законних інтересів працівників, ґрунтуються на близьких за змістом колективних засадах тощо.

По-третє, – колективно-трудоові відносини, на наше переконання, можуть бути ще і критерієм поділу трудового права на індивідуальне та колективне трудове право.

Зауважимо, що саме такий поділ знайшов своє нормативне втілення у трудовому законодавстві ряду країн (наприклад, Польщі, Республіці Білорусь). Дискутується цей підхід і в науці трудового права [7, с. 44-56; 8, с. 81; 9, с. 116].

Думається, що всі ці обставини мають знайти своє належне втілення і в структурі майбутнього Трудового кодексу України, яка, з огляду на згадане вище, вбачається такою.

Розділ I «Загальні положення», тут повинні бути визначені: основні терміни, що застосовуються в цьому Кодексі; завдання, сфера дії та предмет правового регулювання Трудового кодексу; джерела правової регламентації трудових і пов'язаних з ними відносин; норми щодо дії законодавства про працю в часі та просторі та обчислення строків; основні права та обов'язки працівників та роботодавців [10, с. 104]; приписи щодо заборони примусової праці [11, с. 36; 12, с. 102] та дискримінації у сфері трудових відносин.

Розділ II «Регулювання індивідуальних трудових і пов'язаних з ними відносин». Тут структурно на рівні окремих підрозділів можна було б нормативно розкрити питання, пов'язані з: укладенням трудового договору; зміною трудового договору; випадками та порядком припинення трудового договору; обов'язками працівників та роботодавців у цих правовідносинах; заробітною платою; обчисленням середнього заробітку; нормами праці та відрядними розцінками; гарантіями і компенсаціями; робочим часом; перервами протягом робочого дня; святковими, неробочими і вихідними днями; відпустками; трудовою дисципліною; порядку та умов суміщення роботи з навчанням; охороною праці; індивідуальних трудових спорів та порядку їх вирішення.

Розділ III «Особливості регулювання праці окремих категорій працівників». У цьому розділі окремо потрібно врегулювати існуючі особливості правового регулювання праці окремих категорій найманих працівників, а саме: керівника організації і членів адміністрації організації як колегіального виконавчого органу; державних службовців [13, с.97-101], як цивільних, так і напівмілітаризованих (наприклад, працівників органів внутрішніх справ); жнок та працівників, які мають сімейні обов'язки; молоді; інвалідів; працівників з неповним робочим часом; тимчасових працівників; сезонних працівників; працівників-надомників; домашніх працівників; працівників окремих галузей економіки і окремих професій; працівників, що постраждали від наслідків катастрофи на Чорнобильській АЕС, і притриманих до них осіб; працівників, що мешкають (працюють) на території радіоактивного забруднення; осіб, працюючих за сумісництвом.

Наступний розділ – розділ IV «Регулювання колективних трудових відносин». Тут мають знайти своє відображення норми, що регламентують: соціальне партнерство; колективні переговори; угоди; колективні договори; колективні трудові спори й порядок їх вирішення.

Погоджуючись з аргументами В.С. Венедиктова, який запропонував та детально обґрунтував необхідність легального закріплення нового виду юридичної відповідальності – трудової відповідальності, яка включила б усі види юридичної відповідальності (матеріальну, дисциплінарну, адміністративну, кримінальну і ін.), що застосовуються в процесі правового регулювання трудових відносин [14, с.65-92], – у п'ятому розділі нового Трудового кодексу «Трудова відповідальність працівників і роботодавців. Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю» було б доцільно закріпити приписи щодо матеріальної відповідальності працівників та роботодавців за шкоду, заподіяну іншій стороні трудового договору, та дисциплінарної адміністративної, кримінальної і інших видів юридичної відповідальності у сфері трудових правовідносин; норми, що регулюють порядок і умови здійснення нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю.

Останній розділ – це розділ VI «Заключні положення». Тут мають бути зазначені загальні положення щодо набрання чинності Трудового кодексу, перелік нормативно-правових актів, що втратили чинність та приписи щодо строків приведення у повну відповідність до цього Кодексу чинного законодавства і органи, на які покладається така робота.

Таким чином, процес розробки нового Трудового кодексу України триває. Попереду на науковців чекає кропітка робота щодо розробки змісту нових норм трудового законодавства, які б відповідали потребам суспільства. На цьому шляху потрібно критично оцінити існуючу наукову доктрину та законодавчу практику й розробляти нові підходи. Запропонована в статті структура майбутнього Трудового кодексу і є кроком в цьому напрямі наукового пошуку.

**Список літератури:** 1. Кодификация законодательства о труде социалистических стран (Под ред. проф. С.А.Иванова). М., 1979. 2. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: поиск концепции // Сов. государство и право. 1990. № 7. 3. Трудовые отношения

и право: взгляд в будущее // Вестник Верховного Суда СССР. № 4. 4. Пашков А.С. Договоры о труде в условиях многоукладной экономики // Государство и право. 1993. № 6. 5. Трудовое право Украины / под ред. Г.И. Чанышевой, Н.Б. Болотиной. Х., 1999. 6. Иванов С.А., Лившин Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978. 7. Мацюк А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. К., 1984. 8. Пашков А.С. Проект нового Трудового кодекса // Государство и право. 1995. № 3. 9. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М., 1999. 10. Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України // Право України. 1999. № 6. 11. Жернаков В. Поняття примусової праці за законодавством України // Право України. 1997 № 10. 12. Андрушко В., Кондратьев Р. Спирні моменти судової практики у світлі нового тлумачення поняття «примусової праці» // Право України. 1998. № 3. 13. Кульбашна О. Співвідношення понять «службовець» і «державний службовець» у законодавстві України // Право України. 1999. № 4. 14. Венедиктов В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве. Х., 1996.

*Надійшла до редколегії 06.03.2001*

*А.Н.Ярмиш, канд. істор. наук,  
доцент Маківського економіко-гуманітарного ін-ту*

### **СУД ПРИСЯЖНИХ – ЦЕ ДІЙСНО СПРАВЕДАЛИВИЙ СУД**

Важливе місце у системі інститутів правової держави займає судочинство, засноване на демократичних принципах: законності, рівності всіх учасників судового процесу перед законом і судом, гласності, забезпеченні доведеності вини, змагальності сторін та ін. Дійовим інструментом реалізації цих принципів є суд присяжних, який виник ще в античному світі і за нашого часу набув визнання в усіх розвинутих країнах.

Як відомо, Україна теж закріпила цей інститут у своєму Основному Законі. Однак ця конституційна норма породила чимало суперечок. Учасники дискусії нерідко займають діаметрально протилежні позиції: від беззастережного схвалення до категоричного заперечення суду присяжних. Розглянемо як приклад статтю В. Котляра «Суд присяжних не для України» [1, с. 72 – 73].

Як видно з назви, автор виступає проти самої ідеї введення цього інституту в судочинство України. Причина появи конституційної норми про суд присяжних йому вбачається в тому, що у розробці Основного Закону нібито брав участь американський юрист. На думку В. Котляра, суд присяжних не може бути об'єктивним, тому що присяжні «діють під впливом задуманих і здійснених комбінацій сторін – обвинувачення чи захисту», а своє рішення вони ґрунтують на суб'єктивних емоціях.

Як вважає автор, суд присяжних не можна визнати об'єктивним навіть у США і Великобританії, де «для судді важлива не стільки доля підсудного, скільки його, судді, лояльність щодо общини штату: проти присяжних виступати – означає виступати проти місцевої влади».

Більш-менш об'єктивним В. Котляр вважає суд шефенів, кожен з яких має однакове з суддею право в процесі. Однак автор пропонує взяти що єв-