

УДК 349.2 (043.2)

С. В. ВЕНЕДІКТОВ

ЩОДО СУЧАСНОГО СТАНУ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УКРАЇНІ

Досліджено сучасний стан правового регулювання трудових відносин в Україні. Зроблено висновок, що існуючий Кодекс законів про працю України вже давно не вирішує тих завдань, які ставляться до нього сучасними реаліями життя. Зазначений висновок обумовлений тим, що положення вказаного законодавчого акту приймалися за часів панування іншої соціальної, економічної та політичної доктрини. Обґрунтовано необхідність прийняття Трудового кодексу України. Проаналізована остання редакція проекту Трудового кодексу України. Дослідженні позитивні та негативні сторони вказаного нормативно-правового акту. Вказано про неможливість віднесення його положень до таких, що є доцільними, сучасними та революційними для подальшого регулювання трудових правовідносин в нашій державі. Зроблено висновок, що проект Кодексу являє собою компіляцію норм існуючого, соціалістично-вираженого КЗпП України, які в добу розвинених економічних відносин вже не мають належного застосування.

Ключові слова: Трудовий кодекс України, перспективне законодавство, Кодекс законів про працю України, трудові правовідносини, працівник, роботодавець, трудовий договір, суб'єкти трудового права.

Венедиктов С.В. Относительно современного состояния реформирования трудового законодательства в Украине

Исследовано современное состояние правового регулирования трудовых отношений в Украине. Сделан вывод, что существующий Кодекс законов о труде Украины уже давно не решает тех задач, которые относятся к нему современными реалиями жизни. Указанный вывод обусловлен тем, что положения данного законодательного акта принимались во времена господства иной социальной, экономической и политической доктрины. Обоснована необходимость принятия Трудового кодекса Украины. Проанализирована последняя редакция проекта Трудового кодекса Украины. Исследованы положительные и отрицательные стороны указанного нормативно правового акта. Указано о невозможности отнесения его положений к тем, что являются целесообразными, современными и революционными для дальнейшего регулирования трудовых правоотношений в нашем государстве. Сделан вывод, что проект Кодекса представляет собой компиляцию норм существующего, социалистически-выраженного КЗоТ Украины,

© ВЕНЕДІКТОВ Сергій Валентинович – доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету ім. Тараса Шевченка

которые во время развитых экономических отношений уже имеют надлежащего при-
менения.

Ключевые слова: Трудовой кодекс Украины, перспективное законодательство, Кодекс законов о труде Украины, трудовые правоотношения, работник, работодатель, трудовой договор, субъекты трудового права.

Venediktov Sergey. Regarding the current state of labor law reform in Ukraine

Studied the current state of legal regulation of labor relations in Ukraine. Concluded that the existing Labour Code of Ukraine no longer solves the tasks that relate to it with modern realities. This conclusion is caused by that the provisions of the legislation adopted during the reign of a particular social, economic and political doctrine. Substantiates the necessity of adoption of the Labour Code of Ukraine. Analyzed the latest version of the draft Labour Code of Ukraine. Investigated the positive and negative aspects of the normative legal act. Given the impossibility of attributing its provisions to those that are appropriate, modern and revolutionary for further regulation of labor relations in our country. Concluded that the draft Code is a compilation of existing rules, socialist-expressed the Labour Code, which developed during the economic relations already have the proper application.

Key words: Labor Code of Ukraine, prospective legislation, the Code of Labour Laws, labor relations, employee, employer, labor contract, subjects of employment la

Розвиток в Україні ринкових відносин, знаходження більшої частини виробничих потужностей нашої держави в руках приватного сектору економіки, дотримання євроінтеграційної політики, безперервне оновлення провідних світових технологій – всі ці фактори, безумовно, впливають та поступово видозмінюють всі сфери суспільного життя в нашій державі, в тому числі й ті, що стосуються застосування найманої праці. В свою чергу, якщо звернутися безпосередньо до регулювання трудових відносин, то можна побачити, що основоположний кодифікований акт в цій сфері – Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України)¹ вже давно не вирішує тих завдань, які ставляться до нього сучасними реаліями життя.

Зумовлено це, в першу чергу застарілістю положень КЗпП України, який був затверджений наприкінці 1971 року та набув чинності починаючи з 1 червня 1972 року². Слід зазначити, в історії трудового права існує безліч прикладів існуючих чинних ключових законодавчих актів про працю, положення яких були запроваджені набагато десятиріч раніше. Так, наприклад, в Федеративній Республіці Німеччина правові основи трудового договору містяться в Шостій главі Германського Цивільного Укладення, що було прийнято аж в 1896 році³. Закон про трудові стандарти Японії датується 07 квітнем 1947 року⁴, а в Королівстві Іспанія найбільша частина положень, що стосується виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин, врегульована Законом про статус працівників від 1980 року⁵. Однак, кажучи про застарілість положень саме КЗпП України, ми маємо на увазі в першу чергу те, що положення вказаного законодавчого акту приймалися за часів панування іншої соціальної, економічної та політичної доктрини. Так, наведений Кодекс був запроваджений за часів, коли єдиним роботодавцем була держава, конституційне право на працю «підкріплювалося» кримінальною відповідальністю за дармоїдство, а при наявності чисельних трудових прав, працівники фактично були закріплені за певними підприємствами, установами, організаціями та інше.

Тому, безперечно, незважаючи на чисельні зміни та поправки, КЗпП України залишив фундамент ще радянської, соціалістичної епохи, який в умовах розвине-

ної економіки вже не може бути дієвим. Викладене зумовлює запровадження нового перспективного кодифікованого акту, який би враховував тенденції вже іншого проміжку часу, та визначав подальшу політику розвитку правового регулювання трудових відносин.

Якщо звернутися до нормотворчої діяльності законодавчих органів нашої держави, то можна побачити, що станом на початок 2014 року, останній зареєстрований у Верховній Раді України проект Трудового кодексу України датується 22 квітня 2013 року (далі – проект Кодексу)⁶. При цьому кінцева, доопрацьована редакція зазначеного проекту Кодексу, була надана до Верховної Ради України 27 серпня 2013 року.

Аналізуючи зміст наведеного проекту Кодексу, можна дійти висновку, що він містить в собі певні інноваційні для існуючої трудо-правової системи положення, які, безумовно, будуть дуже корисними для практичного їх застосування суб'єктами трудових відносин. Так, проект Трудового кодексу України: передбачає правове закріплення регулювання дії актів трудового законодавства в часі, а також аналогію закону та права; містить норму (ст. 18), присвячену «конфлікту інтересів» працівника та роботодавця; розкриває специфіку укладення трудових договорів з іноземцями; конкретизує права та обов'язки працівника (дотримання вимог охорони праці; повідомлення роботодавця про причини відсутності на роботі; повагу честі, гідності та інших особистих немайнових прав роботодавця; нерозголошення державної чи комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації та інше); встановлює обов'язкові умови трудового договору (місце роботи; час початку дії трудового договору; трудова функція працівника; умови оплати праці; режим праці та відпочинку; охорона праці); передбачає чіткий порядок регулювання виконання заступником керівника юридичної особи обов'язків керівника (ст. 45); передбачає можливість запровадження гнучкого режиму робочого часу, а також конкретизує працівників, які самостійно планують свій робочий час; надає поняття чергування працівників; встановлює залежність вихідної допомоги працівника від його безперервного стажу та інше.

Однак, незважаючи на наведені актуальні та дуже важливі для сучасних трудових відносин новації, проект Кодексу, зосереджує в собі також чимало суперечливих та неоднозначних положень, які, в разі їх запровадження, спричинять безліч негативних наслідків, як безпосередньо для працівників та роботодавців, так і для інших осіб, що мають опосередковане відношення до трудового права.

В першу чергу, хотілось би відразу звернути увагу на правову конструкцію проекту наведеного нормативно правового акту. Так, за своєю формою проект Кодексу являє компіляцію існуючих Законів України та підзаконних нормативних правових актів в сфері праці, які після його запровадження втрачають свою силу. На нашу думку, систематизація та узагальнення діючого законодавства в цілому сприятиме покращенню застосування вітчизняного трудового права. Однак, якщо звернутись до проекту Кодексу, то можна побачити, що його узагальнені норми, порівняно з чинним КЗпП України та спеціальними трудо-правовими законами, є дуже «грозозвучними» і, відповідно, складними для практичного сприйняття. З цього приводу доречно навести вислів філософів Стародавнього Риму, які свого часу казали: *legem brevem esse oportet*, розуміючи при цьому під стислістю закону його доступність для сприйняття. Наведені слова є дуже актуальними в контексті запровадження новітнього трудового законодавства, адже порівняно з іншими кодифікованими актами, норми Трудового Кодексу регулюють відносини дуже ши-

рокого кола осіб – всіх, хто працює за трудовим договором на території нашої держави. Відповідно, положення зазначеного проекту Кодексу повинні бути доступними для розуміння всіма без винятку працівниками, незалежно від їх освітнього та кваліфікаційного рівня, а не тільки бути розробленими під застосування вузькопрофільними спеціалізованими фахівцями, наприклад, як це зроблено у випадку з Податковим кодексом України.

Акцентуючи увагу на сфері поширення положень проекту Кодексу, окремо слід виділити його ст. 6, якою окреслюється весь спектр регулювання трудових відносин. Цікаво, що попри загальну тенденцію боротьби з прихованими трудовими відносинами, розширення їх кола правового регулювання та конкретизації, ч. 8 зазначеної статті проекту Кодексу, навпаки звужує спектр застосування його норм, «віддаючи» вагому частину регулювання відносин застосування праці до сфери цивільного права. Так, відповідно до положень вказаної норми, трудове законодавство не застосовується (крім законодавства про охорону праці) у разі, якщо фізична особа виконує обов'язки члена наглядової ради акціонерного товариства, виконавчого органу товариства, інших відповідних органів управління юридичних осіб, якщо ці обов'язки виконуються на інших підставах, ніж трудовий договір. В цьому випадку відразу ж виникає питання, як, наприклад, відносини здійснення керівником юридичної особи своїх обов'язків як виконавчого органу можна відносити до таких, що не є трудовими, адже саме ця особа здійснює адміністративно-розпорядчі повноваження в різних сферах трудових відносин (охорона праці, відпуски, притягнення до дисциплінарної відповідальності та інше), крім того вона виступає представником наведеної особи у відносинах з іншими суб'єктами права, та несе, як посадова особа, всі види відповідальності за вчинені протиправні дії, в тому числі й у сфері праці.

На продовження теми висвітлення правового статусу суб'єктів трудових відносин, окремо хотілось би зосередитись на ст. 19 проекту Кодексу, згідно якої сторонами трудових відносин є працівник і роботодавець. Незрозумілим, на нашу думку, є віднесення у вказаній нормі до суб'єктів трудових відносин осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку, в разі їх залученні для участі в концертах, виставах, інших заходах, а також у створенні кінофільмів або інших творів мистецтва, якщо це не завдає шкоди їхньому здоров'ю, моральному розвитку і процесу навчання. Адже вказані неповнолітні особи не можуть в повній мірі усвідомлювати свої дії та розуміти наслідки такої діяльності, нести за них відповідальність та, відповідно, виступати суб'єктами трудових правовідносин.

Не відповідає вимогам сучасності й визначення роботодавця, під яким ст. 24 проекту Кодексу розуміє юридичну (підприємство, установа, організація) або фізичну особу, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб. Зазначимо, що класифікація юридичної особи на підприємства, установи, організації є анахронізмом радянської епохи та в певній мірі не узгоджується із загальною концепцією юридичної особи, визначеної в положеннях Цивільного кодексу України. Якщо ж звернутися до фізичних осіб – роботодавців, то можна побачити, що проект Кодексу не містить їх конкретизації та виокремлення серед них фізичних осіб – приватних підприємців, самозайнятих осіб та осіб, які використовують найману працю для побутових потреб. Що може призвести до значних непорозумінь в правозастосовній практиці. Наприклад, проект Кодексу в ст. 345 передбачає, що колективний договір укладається в юридичній особі, її відокремлених структурних підрозділах, а також у роботодавця – фізичної особи. На-

томість він не визначає у якій саме фізичній особі укладається колективний договір, даючи можливість його запровадження навіть у відносинах застосування найманої праці для задоволення особистих побутових потреб вказаної особи – роботодавця.

Крім того, незрозумілою є норма яка передбачає, що у разі здійснення окремих повноважень роботодавця стосовно певних працівників загальними зборами, установчими документами або нормативними актами роботодавця, що приймаються загальними зборами, визначається постійно діючий орган чи посадова особа, які вирішують невідкладні питання, пов'язані з реалізацією працівником своїх прав та виконанням ним обов'язків.

Зазначаючи про правонаступництво у трудових відносинах, розробники проекту Кодексу зазначили, що ним вважається продовження трудових відносин з працівниками у разі, в тому числі, припинення фізичною особою функцій роботодавця, передбачаючи при цьому фактичний перехід трудових відносин у спадок. В подальшому положення правонаступництва не конкретизуються, що в разі смерті фізичної особи – роботодавця, може завдати складнощів працівникові при оформленні припинення трудових відносин.

Якщо казати про процедуру оформлення трудових відносин, то відповідно до ст. 41 проекту Кодексу, трудовий договір укладається в письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. Зміни до трудового договору оформлюються в такому самому порядку. Один примірник передається працівнику, другий зберігається у роботодавця. Порушення цього правила не може вплинути на трудові відносини, що вже виникли. Роботодавець зобов'язаний дотримуватися письмової форми трудового договору з метою забезпечення його ефективної дії та чіткого визначення змісту зобов'язань сторін, попередження трудових спорів. Це цілком логічно, адже застосування письмової форми трудового договору є стандартом в розвинених світових державах. Її наявність зменшує кількість трудових спорів щодо визнання факту існування трудових відносин, дозволяє працівникам знати свої основні права та обов'язки, що зменшує процент зловживань з боку роботодавця своїм становищем та інше. Однак, при цьому ч. 3 ст. 41 проекту Кодексу закріплює, що трудовий договір може за наявності письмової згоди працівника бути укладений, шляхом видання нормативного акта роботодавця. Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли працівника за наказом (розпорядженням) чи з дозволу роботодавця фактично було допущено до роботи без укладення трудового договору. Тобто ми бачимо, що обов'язковість письмової форми трудового договору є фактично декларованою та не має жорсткого імперативного характеру, що дозволить роботодавцю без жодних негативних наслідків для себе уникати її застосування.

Наведений нами перелік спірних положень проекту Кодексу не є вичерпним. З метою концентрації уваги на загальній проблематиці перспективного законодавства про працю, автор зосередив свою увагу лише на тих прикладах норм, що стосуються ключових елементів правового регулювання трудових відносин та їх закріплення. При цьому слід зазначити, що суперечливі положення проекту Кодексу містяться в нормах, що торкаються регулювання майже всіх інститутів трудового права: нормування робочого часу, оплати праці, припинення трудових відносин, укладення колективних договорів, розгляду трудових спорів та інше.

Підводячи підсумок вищевикладеному хотілось би зазначити, що, безумовно, існуюче законодавство про працю вже давно не вирішує повного спектру покла-

дених на нього завдань та потребує радикального оновлення. В свою чергу, звертаючись до аналізу останньої редакції проекту Трудового кодексу України, можна дійти висновку про неможливість віднесення його положень до таких, що є доцільними, сучасними та революційними для подальшого регулювання трудових правовідносин в нашій державі. Пов'язано це з тим, що проект Кодексу був сформований на фундаменті існуючого, соціалістично-вираженого трудового законодавства, фактично являючи собою компіляцію його норм, які в добу розвинених економічних відносин вже не мають належного застосування.

1. *Кодекс законів про працю України* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. 2. *Закон УРСР «Про затвердження Кодексу законів про працю Української РСР»* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322%D0%B0-08>. 3. *Bürgerliches Gesetzbuch* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bgb/gesamt.pdf>. 4. *Estatuto de los trabajadores de 1980* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/Apdo_3_4_estatuto.pdf. 5. *Закон про трудові стандарти* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/>. 6. *Проект Трудового кодексу України, зареєстрований Верховною Радою України від 22.04.2013 за № 2902* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.

УДК 342.7

Г. О. СПИЦИНА

ЩОДО КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У КОРОЛІВСТВІ ІСПАНІЯ

Проведено дослідження сучасного стану застосування колективно-договірного регулювання праці в Іспанії. Визначені джерела правового регулювання укладення колективних договорів. Проаналізовані норми Закону про статус працівників, присвячені веденню колективних переговорів та укладенню колективних договорів. Здійснено аналіз змісту колективних договорів. Досліджена процедура укладення та легалізація зазначених актів. Визначені позитивні та негативні фактори колективно-договірного регулювання трудових відносин. Зроблений висновок, що колективні договори в системі трудового права Іспанії виступають не просто локальними нормативно-правовими актами, а каталізатором реалізації волі профспілок щодо забезпечення інтересів трудових колективів.

Ключові слова: колективні договори, працівник, роботодавець, профспілки, трудові відносини.

Спицина А. А. Относительно коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в Королевстве Испания

Проведено исследование современного состояния применения коллективно-договорного регулирования труда в Испании. Определены источники правового регулирования заключения коллективных договоров. Проанализированы нормы Закона о статусе работников, посвященные ведению коллективных переговоров и заключению коллектив-