

ПРАВО

Венедиктов В.С.,

доктор юридичних наук, професор
м. Харків

Трудове право України в контексті розвитку громадянського суспільства

Сьогодні в умовах розвитку демократичних інститутів суспільства, важливого значення набуває адекватне правове регулювання існуючих і виникаючих суспільних відносин. Конституція України, заклавши фундамент нового орієнтованого на інтереси особистості національного законодавства, послужила поштовхом для удосконалення і реформування останнього [1]. Серед галузей національного законодавства важливе місце посідає трудове, оскільки воно покликане забезпечувати інтереси найманих працівників, праця яких лежить в основі існування та розвитку України.

Слід зазначити, що сьогодні основним нормативно-правовим актом в рамках трудового законодавства є Кодекс законів про працю України (КЗпП України), що був затверджений Верховною Радою УРСР 10 грудня 1971 року і набрав сили з 1 червня 1972 року, тобто був прийнятий за часів радянської влади, коли господарювала адміністративно-командна система регулювання економікою. За 36 років свого існування КЗпП України перетерпів істотні зміни, у нього постійно вносилися зміни і доповнення: мінялися назви глав і статей; виключалися окремі статті; мінявся зміст статей; з'являлися нові статті і цілі розділи. Однак, незважаючи на всі ці зміни і доповнення КЗпП України пронизаний духом адміністративно-командної системи регулювання економікою та у його основі лежить ще радянська концепція трудового права [2].

До недоліків сучасного національного трудового законодавства також необхідно віднести велику кількість законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, які, по-перше, породжують проблему подвійного трудового законодавства, тобто коли одні і ті ж норми одночасно містяться і в КЗпП України, і в спеціальному законі, дублюючи один одного; по-друге, нівелюють значення КЗпП України, як основного нормативно-правового акту в рамках трудового законодав-

ства, оскільки окремі закони містять норми, які відсутні в КЗпП України, хоча за логікою їм належало знаходитися саме в ньому.

З огляду на вищезазначене і враховуючи зміни, що відбулися в суспільстві й економіці, появу різноманітних форм підприємницької діяльності, втрату державою функції єдиного роботодавця, зниження рівня контролю з боку держави в сфері праці поставили на порядок денний питання щодо приведення законодавства про працю і безпосередньо КЗпП України відповідно до вимог часу. Однак мова не йде про реанімацію давно зжившого себе КЗпП України, а це повинен бути дійсно новий нормативно-правовий акт, який буде адекватно регулювати сучасні трудові відносини і відносини тісно пов'язані з ними.

Новий Трудовий кодекс України повинен бути по-справжньому основним нормативно-правовим актом в системі трудового законодавства, а це означає, що він повинен регулювати найбільш поширені трудові відносини та відносини, тісно пов'язані з ними, запобігати дублюванню власних норм в інших нормативно-правових актах. Він також повинен сприяти зміцненню соціального становища працівників, закріпленню на законодавчому рівні гарантій дотримання інтересів працівників в умовах ринкової економіки.

З метою запобігання колізіям у сфері трудового законодавства доцільно в Трудовому кодексі України закріпити правило про недопустимість включення норм, які регулюють трудові відносини та відносини, тісно пов'язані з ними, в інші закони, окрім випадків, безпосередньо передбачених у Трудовому кодексі України.

В цілому трудове законодавство України повинно відбивати загальнолюдські цінності, враховувати досягнення світової цивілізації, спиратися на політичні, національні, економічні та культурні особливості нашої країни і тим самим сприяти становленню України як демократичної, соціальної та правової держави. Сучасне трудове законодавство має відповідати двом взаємовиключним вимогам. З одного боку воно повинно бути стабільним, оскільки відсутність стабільності знижає ефективність закону. А з іншого воно повинно бути динамічним, тонко уловлювати зміни в соціально-економічному житті суспільства.

Основним завданням трудового законодавства повинно бути забезпечення належного захисту найманого працівника під час реалізації ним здатності до праці. Це завдання впливає з власне історії виникнення трудового права. Так, виникле у Франції в ході

революції 1848 року трудове право мало власне такий характер. Отже, соціальна спрямованість трудового права залишається сьогодні і в майбутньому теоретичним фундаментом під час розробки і застосування трудового законодавства. Це повинно виражатися в законодавчому забезпеченні пріоритету інтересів економічно слабкого працівника перед інтересами економічно сильного роботодавця.

Зазначимо, що створенню Трудового кодексу України повинен передувати ретельний аналіз соціальних, економічних і політичних умов життя суспільства і держави. Разом з тим правотворча діяльність у цій сфері повинна спиратись на досягнення науки і потреби практики, оскільки ефективність норм трудового законодавства, належна їх структурна побудова в межах Трудового кодексу залежить від теоретично обґрунтованого і практично аргументованого їх вибору та змістовності.

Слід відмітити, що певна робота в напрямку нової кодифікації трудового законодавства була проведена і сьогодні в Верховній Раді України перебувають на розгляді декілька проектів Трудового кодексу України. Але постановою Верховної Ради України за основу прийнятий поданий Кабінетом Міністрів України проект Трудового кодексу України (реєстр №1038-1).

Одразу ж необхідно звернути увагу на такий позитивний момент як закріплення в окремій статті Проекту основних принципів трудового права, що не було зроблено в чинному КЗпП України. Необхідність закріплення принципів трудового права зумовлюється тим, що вони являються основними керівними положеннями, які визначають загальну спрямованість трудового права і найбільш істотні риси змісту правових норм. Крім того, принципи права, будучи елементами правової політики, визначають зміст і сутність не тільки діючих, але і майбутніх правових норм. У необхідних випадках вони заповнюють прогалини в трудовому законодавстві, що стосуються окремих сторін трудових відносин, не урегульованих правом.

Важливим як для науки трудового права, так і для правозастосування є те, що в межах Проекту знайшли своє визначення основні поняття трудового права (трудові відносини, працівник, роботодавець, робочий час тощо).

Дуже радує той факт, що питаннями пов'язаними з недопущенням дискримінації в сфері праці пронизаний весь Проект, що свідчить про впровадження загальнолюдських цінностей в національне трудове законодавство і орієнтацію останнього на міжнародні стандарти в сфері праці.

Є ще багато інших позитивних моментів у зазначеному Проекті, однак не можна обійти увагою окремі його недоліки. Так, по-перше, Проект досить громіздкий за обсягом та не зовсім вдалий за своєю структурною побудовою, що буде ускладнювати користування ним та не буде сприяти правильній правозастосовчій діяльності. Зазначимо, що Трудовий кодекс повинен регулювати найбільш поширені трудові відносини та відносини, тісно пов'язані з ними та бути компактним, не дуже об'ємним і зручним для користування.

По-друге, Проект досить щільно регламентує трудові відносини і відносини тісно пов'язані з ними практично не залишаючи питань для індивідуального і колективного регулювання. Слід звернути увагу авторів, що в сучасних умовах розвитку суспільства і економіки Трудовий кодекс повинен сприяти локальному регулюванню трудових відносин, закріплюючи мінімальні, але виключно важливі й обов'язкові стандарти в сфері праці. Він повинен бути оптимальним з точки зору надання можливості для розвитку колективного та індивідуального договірної регулювання трудових відносин. Сторони колективного та трудового договору повинні мати реальну можливість враховувати фінансові та інші можливості роботодавця, конкретну обстановку, специфіку виробництва та інші фактори. Все це буде сприяти поліпшенню правового становища працівника в процесі праці з дотриманням відповідних гарантій, які встановлені централізованими нормами.

По-третє, не можна погодитись з введенням в Проект терміну "колективні трудові відносини". Трудовими відносинами є відносини між роботодавцем і працівником щодо виконання останнім роботи на підставі трудового договору з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку. Відмітимо, що трудові відносини завжди індивідуальні, оскільки конституційне право на працю реалізує лише працездатна особа, яка хай і працює в складі колективу, а не трудовий колектив загалом. Разом з тим можна говорити про колективні правові відносини або відносини соціального партнерства, які входять в коло відносин, тісно пов'язаних з трудовими і охоплюються предметом трудового права.

По-четверте, автори Проекту дуже широко трактують поняття трудових відносин (ст. 5 Проекту). Зазначене поняття вбирає і працю за цивільними договорами і угодами (напр. договір підряду). В науці трудового права неодноразово доведено, що трудове право регулює трудові відносини, які основані на трудовому договорі. Таким чином, ч. 1 ст. 5 Проекту повинна бути змінена з огляду на зазначене.

По-п'яте, автори Проекту статтю 7 назвали "Відносини, пов'язані з проходженням державної, військової служби та служби в правоохоронних органах", а в назвах ст. ст. 8,9,10 застосовується термін "трудові відносини" для позначення відносин з виконання певної роботи категоріями працівників зазначених в цих статтях. Таким чином, незрозуміло відносини з виконання державними службовцями, працівниками органів внутрішніх справ, СБУ, військових формувань певної роботи являються трудовими відносинами чи вони є відносинами, пов'язаними з трудовими.

По-шосте, оскільки ст. 17 Проекту має назву "Система нормативно-правових та інших актів в сфері праці" та в змісті якої вказується на всі джерела трудового права, то, на наш погляд, необхідно в цю статтю включити і міжнародно-правові акти в сфері праці, які ратифіковані Верховною Радою України, оскільки вони також входять в систему національного трудового законодавства.

По-сьоме, в Проекті застосовуються спеціальні терміни, які не завжди будуть зрозумілі пересічному громадянину (напр. "право ... на соціальну інтеграцію" п. 7 ч. 1 ст. 26 Проекту; "фізичний і моральний ризик" п. 5 ч. 1 ст. 26 Проекту; "керівник юридичної особи публічного права" п. 3 ч.2 ст. 109 Проекту). Такі терміни мають застосовуватись з обов'язковими поясненнями.

Існує ще, цілий ряд недоліків у зазначеному Проекті. Все це вимагає виваженого, науково та практично обґрунтованого підходу до створення нового Трудового кодексу України, який адекватно відображав би сучасні потреби найманого працівника, роботодавця, суспільства, держави та економіки.

Література

1. Конституція України. – Х.: ТОВ "Одіссей", 2008. – 48 с.
2. Кодекс законів про працю України. – Х.: ТОВ "Одіссей", 2008. – 136 с.

УДК 347.513

Горба В.В.,
викладач м. Тернопіль

**Відшкодування державою майнової шкоди фізичній особі,
яка потерпіла від злочину:
питання законодавства та практики**

Набрання чинності Цивільним кодексом України є незаперечним проривом вперед як науки, так і практичного вдосконалення реальних правовідносин. Але будь-який ідеалізований об'єкт не позбавлений недоліків і Цивільний кодекс України не являється винятком.

Загальнопанівною є точка зору, що вся система права повинна бути узгодженою, в плані понятійного апарату та механізму реалізації. Наявність такої узгодженості дозволяє досягнути ефективної правової реалізації.

Низка закріплених нормативних положень Цивільного кодексу, що витримана в дусі пріоритету прав людини над державними та відповідають доктринам, як визнань високоцивілізованими та економічно розвиненими країнами, залишаються просто нормами-деклараціями. Вони потребують свого подальшого наукового осмислення і розроблення дієвих процедур для правової реалізації. Проте, ця проблема носить не тільки цивілістичний характер, а й потребує комплексного загально-правового аналізу із врахуванням положень різних галузей права. Нами зроблено спробу охарактеризувати статтю 1177 Цивільного кодексу України, яка являється таким очевидним прикладом.

Відповідно до ч. 1 ст. 1177 ЦК України, майнова шкода, завдана майну фізичної особи внаслідок злочину, відшкодовується державою, якщо не встановлено особу, яка вчинила злочин, або якщо вона є неплатоспроможною [3]. Отже, як ми бачимо, матеріально-правовою підставою для відшкодування такої шкоди є юридичний склад. Першим юридичним фактом являється злочин, як причина майнової шкоди, а другим виступає факт невстановлення особи, яка вчинила цей злочин, або факт її неплатоспроможності. Згідно з ч. 1 ст. 11 КК України, злочином є передбачене кримінальним законом суспільно небезпечне винне діяння (дія або бездіяльність), вчинене