

УДК 349.2(477)

Г.І. Чанишева

## СФЕРА ДІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Згідно з ч. 2 ст. 1 проекту Трудового кодексу України [1] завданням цього Кодексу є правове регулювання визначених у ньому відносин (трудові відносини), створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін трудових відносин.

Коло відносин, що регулюються Трудовим кодексом України, визначено у ст. 2 проекту, відповідно до якої цей Кодекс регулює відносини щодо: реалізації права на працю; працевлаштування; умов праці; організації та управління працею; професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації; забезпечення договірного регулювання умов праці; відповідальності роботодавців і працівників; вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів; нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; інших питань, визначених цим Кодексом.

Стрижневим питанням науки трудового права є визначення кола суспільних відносин, що складають його предмет. У зв'язку з цим виникає необхідність правового аналізу наведених норм законопроекту задля чіткого визначення предмета трудового права та сфери його дії, що і є метою даної статті.

Систему трудових відносин, що регулюються правом, у різні часи досліджували такі відомі вчені, як В.С. Андреев, О.Т. Барабаш, М.Й. Бару, Б.К. Бегічев, Л.Я. Гінцбург, С.О. Иванов, С.С. Карінський, М.П. Карпушин, Р.І. Кондратьєв, Р.З. Лівшиць, А.Р. Мацюк, В.І. Нікітинський, Ю.П. Орловський, А.Є. Пашерстник, О.С. Пашков, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.М. Скобелкін, О.В. Смірнов, В.І. Смолярчук, А.І. Цепін та ін.

У сучасний період у нових соціально-економічних умовах над різними аспектами проблеми трудових правовідносин працюють українські вчені: Н.Б. Болотіна, В.В. Жернаков, П.Д. Пилипенко, Н.М. Хуторян та інші представники науки трудового права.

Загальновизнано, що в науці трудового права сформульовано дві концепції предмета даної галузі. Одна з концепцій полягає у виділенні в предметі трудового права трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Ідея про віднесення до сфери радянського трудового права суміжних або тісно пов'язаних з трудовими відносин належить М.Г. Александрову. У цей час концепція "трудові відносини та тісно пов'язані з ними відносини" є найбільш поширеною в науковій та навчальній літературі.

Так, представники львівської школи трудового права визначають предмет даної галузі як комплекс суспільних відносин, основу якого складають трудові відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору, і до якого входять також відносини, тісно пов'язані з трудовими відносинами, та існують для забезпечення функціонування останніх. Такими є: відносини працевлаштування;

відносини з приводу навчання на виробництві, підвищення кваліфікації та перекваліфікації; відносини щодо вирішення трудових спорів та відносини соціального партнерства і встановлення умов праці [2, с. 20].

Харківські вчені-трудовики до предмета трудового права як галузі права відносять трудові відносини, тобто суспільні відносини, що виникають безпосередньо при застосуванні праці найманих працівників у виробничій та іншій діяльності, а також інші тісно пов'язані з ними суспільні відносини [3, с. 8].

Трудові відносини та тісно пов'язані з ними відносини виділяють у предметі сучасного трудового права й російські вчені. Відзначаючи, що предмет трудового права має більш складний і різномірний склад, ніж предмет цивільного права, І.Я. Кисельов відносив до сфери дії трудового права власне трудові відносини та інші відносини, безпосередньо пов'язані з трудовими і не віддільні від них у рамках предмета трудового права [4, с. 63].

Щодо переліку і змісту відносин, тісно пов'язаних з трудовими, існують різні погляди, але всі автори сходяться на тому, що внаслідок їх нерозривного зв'язку з власне трудовими відносинами вони також належать до предмета трудового права.

Російський законодавець відніс до кола суспільних відносин, що регулюються трудовим законодавством, трудові відносини та інші безпосередньо пов'язані з ними відносини (ст. 1 Трудового кодексу Російської Федерації) [5]. При цьому в зазначеній статті міститься досить широкий перелік видів суспільних відносин, що регулюються трудовим законодавством, оскільки законодавець спробував найбільш повно охопити всі відомі йому випадки, коли в теорії та практиці організації праці згадуються різні види відносин, що регулюються нормами трудового права.

Позиція російського законодавця була піддана критиці в науковій та навчальній літературі. Зокрема, А.Ф. Нуртдінова, аналізуючи зміст ст. 1 Трудового кодексу РФ, цілком слушно відзначила, що в ній законодавець, з одного боку, називає декілька груп суспільних відносин, які можуть бути віднесені до колективних, з іншого – двічі називає ті самі відносини, використовуючи різні формулювання. Вчена запропонувала досить обґрунтовану систему колективних трудових відносин як елемента системи предмета трудового права [6, с. 40-42].

А.М. Лушнікова і М.В. Лушніков названі в ч. 2 ст. 1 ТК РФ відносини з організації праці та управління працею; відносини із соціального партнерства, ведення колективних переговорів, укладення колективних договорів і угод; відносини за участі працівників і профспілок у встановленні умов праці та застосуванні трудового законодавства в передбачених законом випадках пропонують іменувати соціально-партнерськими (колективними) [7, с. 104].

Ще за радянських часів у предметі трудового права науковці виділили колективні трудові відносини. За колективні трудові відносини як складову частину предмета трудового права висловились С.А. Іванов, Р.З. Лівшиць, Ю.П. Орловський [8], А.І. Цепін, О.В. Пятаков [9], а також вчені-трудовики європейських соціалістичних країн – Ф. Кунц, Г. Бредерниць, А. Баумгарт, А. Вельтнер, Л. Надь [10]. Вчені розглядали трудові правовідносини як загальну

категорію, що включає індивідуальні та колективні правовідносини. Змістом перших є безпосередня трудова діяльність робочих і службовців, а сторонами – підприємство і працівник. Змістом других – участь трудящих в управлінні виробництвом, включаючи контроль за додержанням законодавства про працю, організація, встановлення і застосування умов праці; сторонами – адміністрація і профспілковий комітет, трудовий колектив, його представницькі органи.

У вітчизняній науці трудового права ідею колективних трудових відносин підтримав і розвинув А.Р. Мацюк [11]. У сучасний період концепція предмета трудового права як сукупність індивідуальних і колективних трудових відносин обґрунтована в науковій і навчальній літературі з урахуванням міжнародних трудових стандартів, законодавчого досвіду країн із розвинутою ринковою економікою [12]. Вчені виділили види індивідуальних і колективних трудових відносин, дослідили їхні особливості, структуру і співвідношення.

У ст. 2 проекту Трудового кодексу міститься перелік із 9 видів суспільних відносин, що регулюються цим Кодексом. Цей перелік до того ж не є вичерпним, оскільки в зазначеній статті йдеться про відносини з “інших питань, визначених цим Кодексом”. На відміну від російського законодавця, український законодавець не сприйняв одну з двох наведених вище концепцій предмета трудового права. Зазвичай складно вимагати від законодавця відображення в законодавчому акті тієї чи іншої наукової класифікації суспільних відносин, що регулюються нормами трудового права. І тому цілком зрозуміло намагання законодавця дати найбільш повний перелік суспільних відносин, що виникають у сфері організації праці.

Відносно змісту ст. 2 проекту Трудового кодексу України слід, на нашу думку, висловити низку зауважень. Чинний КЗпП України неодноразово критикували в літературі за відсутність чіткого визначення кола суспільних відносин, що він регулює (ст. 1), і кола осіб, на яких поширюються норми трудового законодавства (ст. 3). Видається, що розробникам проекту Трудового кодексу не вдалося уникнути помилок своїх попередників, незважаючи на те, що у ст. 2 проекту, на відміну від ст. 1 КЗпП, все ж окреслюється коло суспільних відносин, що регулюються Кодексом.

По-перше, недоліком ст. 2 проекту є те, що в ній закріплюється примірний перелік відносин, що регулюються Трудовим кодексом України, про що свідчить посилання на відносини щодо “інших питань, визначених цим Кодексом”. З такою позицією законодавця навряд чи можна погодитися. Трудовий кодекс повинен бути основою новітнього трудового законодавства, а для цього в ньому необхідно чітко і вичерпно визначити коло суспільних відносин, що ним регулюються. До того ж некоректним видається формулювання “...питань, визначених цим Кодексом”. По-перше, відносини не виникають “з питань”, а по-друге, якщо ж таке посилання міститься у статті, то, очевидно, коло цих питань повинно бути вичерпно визначено в Кодексі. Тому останнє речення частини першої – “інших питань, визначених цим Кодексом” – на нашу думку, із ст. 2 необхідно вилучити.

Далі спробуємо розглянути окремо кожний з видів суспільних відносин, названих у ст. 2 законопроекту. Невдалим, на нашу думку, є зазначення

у ст. 2 проекту відносин “щодо реалізації права на працю”. Якщо ж законодавець впроваджує термін “відносини щодо реалізації права на працю”, то цілком логічним було б визначення змісту цього терміна в наступних статтях Кодексу. Законодавець же цього уникає й у ст. 1 та інших статтях застосовує термін “трудова відносина”. Так, Книга друга проекту носить назву “Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір”. А відтак потрібно звернути увагу на непослідовність позиції законодавця: застосовуючи у різних статтях Кодексу термін “трудова відносина”, самі ж ці відносини не названі у ст. 2 проекту серед відносин, що регулюються Трудовим кодексом.

Термін “відносини щодо реалізації права на працю” не застосовується в науці трудового права. Реалізація права на працю відбувається на підставі укладення трудового договору або інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з роботодавцем. Ці відносини є трудовими і про це необхідно зазначити у ст. 2 проекту. Недоліком проекту, поданого на друге читання, є те, що, на відміну від інших законопроектів, в останньому варіанті відсутнє визначення поняття “трудова відносина”. Але в даному разі йдеться тільки про один з видів індивідуальних трудових відносин, які в літературі іменуються індивідуальними трудовими відносинами з укладення, зміни та припинення трудового договору.

У науці трудового права до індивідуальних трудових відносин віднесено такі види відносин щодо: професійної орієнтації і професійного добору кадрів, що здійснює роботодавець; укладення, зміни та припинення трудового договору; відсторонення працівників від роботи роботодавцем; нормування праці; оплати праці; робочого часу; часу відпочинку; охорони праці працівників; дисципліни праці; оцінки результатів праці та атестації працівників; професійного навчання і підвищення їхньої кваліфікації; матеріальної відповідальності сторін трудового договору.

Можна припустити, що, застосовуючи у ст. 2 проекту термін “відносини щодо реалізації права на працю”, законодавець мав на увазі комплекс індивідуальних і колективних трудових відносин, учасником яких стає працівник внаслідок укладення трудового договору. Але це тільки припущення. Водночас, якщо Книгу шосту проекту названо “Колективні трудові відносини”, то логічним було б назвати Книгу другу “Виникнення та припинення індивідуальних трудових відносин” і дати визначення поняття цих відносин.

Далі у ст. 2 проекту називаються відносини щодо працевлаштування. Відомо, що відносини щодо працевлаштування є комплексними за своєю правовою природою і належать до предмета правового регулювання різних галузей права – адміністративного права, права соціального забезпечення і частково трудового права. Так, відносини між підприємством, установою й організацією та державною службою зайнятості регулюються нормами адміністративного права (щодо бронювання робочих місць, виплати штрафу за порушення законодавства про зайнятість тощо). Відносини між службою зайнятості та громадянами щодо надання послуг з працевлаштування, профорієнтації, надання статусу безробітного, соціального захисту безробітних тощо належать до предмета права соціального забезпечення. І тільки третя група відносин між особою, яка направлена

державною службою зайнятості, і роботодавцем, який зобов'язаний розглянути питання про укладення трудового договору і повідомити про це особу та службу зайнятості, належать до предмета трудового права. Тому у ст. 2 помилковим слід вважати зазначення відносин щодо працевлаштування. Повинно йтися про відносини щодо працевлаштування в даного роботодавця.

За відносинами щодо працевлаштування у ст. 2 подані відносини щодо умов праці. З приводу умов праці можуть виникати дві групи суспільних відносин: щодо встановлення умов праці та щодо застосування встановлених умов праці. Перша група відносин за своєю правовою природою є колективними трудовими відносинами. У ст. 2 двічі називаються відносини, які слід визнати тотожними: щодо умов праці та забезпечення договірного регулювання умов праці. Встановлення умов праці відбувається в рамках колективно-договірного регулювання трудових відносин шляхом укладення колективних угод і колективних договорів. У передбачених законом випадках у встановленні умов праці та застосуванні трудового законодавства беруть участь працівники (їхні представники). І хоча у ст. 2 не застосовується термін “колективні трудові відносини”, виділення цих відносин ґрунтується на позиції МОП, законодавчому досвіді зарубіжних країн, сучасних наукових розробках вітчизняних вчених.

Тим більше слід визнати непослідовність законодавця у не включенні терміна “колективні трудові відносини” до ст. 2, враховуючи назву Книги шостої “Колективні трудові відносини”. Відомо, що під час розробки проекту назва цієї Книги змінювалася декілька разів. Книга шоста називалася також “Соціальне партнерство”. Оскільки остаточно законодавець визначився з назвою даної Книги, то у ст. 2 необхідно зазначити колективні трудові відносини як такі, що регулюються Трудовим кодексом України. До таких відносин, із названих у ст. 2 законопроекту, слід віднести відносини щодо умов праці, організації та управління працею (останні традиційно розглядаються як відносини щодо здійснення управлінської та правозастосовної діяльності роботодавця, а також щодо прийняття локальних нормативно-правових актів), забезпечення договірного регулювання умов праці, вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів.

Відносини щодо професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації, а також відносини щодо відповідальності роботодавців і працівників, як вже відзначалося, є одними з видів індивідуальних трудових відносин. До того ж слід висловити зауваження щодо формулювання названих відносин у ст. 2 проекту. Відносини щодо професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації також є комплексними за своєю правовою природою і регулюються нормами різних галузей права. До предмета трудового права слід віднести тільки відносини щодо професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників безпосередньо в даного роботодавця. До речі, під час обговорення законопроекту було внесено відповідну поправку до проекту, яка була відхилена Комітетом.

Також слід зауважити відносно досить широкого визначення у ст. 2 відносин щодо відповідальності роботодавців і працівників. За нормами трудового законо-

давства роботодавці та працівники несуть тільки матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну один одному. Також працівники несуть дисциплінарну відповідальність перед роботодавцем за порушення трудових обов'язків. Інші ж види юридичної відповідальності роботодавців і працівників регулюються нормами інших галузей законодавства, а відносини, які при цьому виникають, знаходяться поза межами предмета трудового права і регулюються Кримінальним кодексом України, Кодексом України про адміністративні порушення. Тому якщо законодавець назвав у ст. 2 відносини щодо відповідальності роботодавців і працівників, то слід було б уточнити, що йдеться про матеріальну відповідальність. Як вже зазначалося, відносини щодо матеріальної відповідальності сторін трудового договору, а також щодо дисциплінарної відповідальності працівників належать до індивідуальних трудових відносин.

Враховуючи вищесказане, а також положення ст. 1 (в якій йдеться про трудові відносини), інших книг проекту Трудового кодексу України з метою узгодження його змісту, видається доцільним запропонувати такий зміст ст. 2:

“Стаття 2. Відносини, що регулюються Трудовим кодексом України

1. Цей Кодекс регулює:

- відносини з працевлаштування;
- індивідуальні трудові відносини;
- колективні трудові відносини;
- відносини з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства”.

При цьому видається необхідним визначити в Кодексі поняття індивідуальних і колективних трудових відносин. Не можна погодитися з виключенням із законопроекту положень про визначення колективних трудових відносин (раніше відповідна норма містилася в ч. 1 ст. 352 законопроекту, відповідно до якої колективні трудові відносини визначалися як відносини між найманими працівниками та їх представницькими органами (представниками), з одного боку, і роботодавцями та їх представницькими органами – з іншого). І хоча наведене визначення було досить широким і неконкретним, все ж таки спробу законодавця визначити поняття зазначених відносин слід привітати. Тим більше це необхідно зробити в законопроекті, поданому на друге читання, враховуючи назву Книги шостої “Колективні трудові відносини”. Назвавши Книгу шосту “Колективні трудові відносини”, законодавець у жодній іншій статті проекту цей термін не застосовує, у тому числі у ст. 2, в якій, як вже відзначалося, закріплюється коло суспільних відносин, що регулюються Трудовим кодексом. Якщо б Книга шоста називалася “Соціальний діалог у сфері праці”, то цього можна було б і не робити. А оскільки законодавець запроваджує в національне законодавство новий термін “колективні трудові відносини”, то без визначення його поняття не можна обійтися. Крім того, виникає закономірне питання щодо співвідношення колективних трудових відносин та відносин соціального діалогу у сфері праці, про які фактично йдеться у Книзі шостій.

Таким чином, було б доцільно ч. 1 ст. 332 Книги шостої доповнити визначенням колективних трудових відносин. Враховуючи те, що колективні трудові

відносини і є відносинами соціального діалогу у сфері праці, пропонується визначити колективні трудові відносини як суспільні відносини, що виникають між суб'єктами соціального діалогу при реалізації колективних трудових прав та інтересів, а також при вирішенні трудових спорів.

Колективні відносини пов'язані з реалізацією колективних трудових прав (права на об'єднання, права на участь працівників (їх представників) в управлінні організацією, права на колективні переговори та укладення колективних договорів і угод та ін.). Колективними трудовими відносинами є відносини за участі працівників та їх представників в управлінні організацією; з ведення колективних переговорів; з укладення, зміни та виконання колективних угод і колективних договорів; із діяльності професійних спілок і організацій роботодавців (їх об'єднань) щодо представництва і захисту прав та інтересів працівників і роботодавців; із вирішення індивідуальних (досудового) та колективних трудових спорів.

У проекті також необхідно передбачити положення про те, що, на відміну від індивідуальних, колективні трудові відносини виникають і функціонують і на інших, крім виробничого, рівнях – національному, галузевому, територіальному.

### Література

1. Проект Трудового кодексу України, розглянутий у Комітеті з питань соціальної політики та праці 01.10.2008 р. та запропонований на друге читання.
2. Трудове право України: Академічний курс : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак [та ін.] ; за ред. П.Д. Пилипенка. – К. : Концерн “Видавничий Дім “Ін Юре”, 2004. – 536 с.
3. Трудове право України в вопросах и ответах : учеб.-справ. пособие / под ред. В.В. Жернакова. – 5-е изд., перераб. и доп. – Х. : Одиссей, 2007. – 664 с.
4. Киселев, И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учебник / И.Я. Киселев. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Эксмо, 2006. – 608 с.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). Новая редакция / О.В. Смирнов [и др.] ; отв. ред. М.О. Буянова, И.А. Костян. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : КНОРУС, 2007. – 928 с.
6. Трудовое право России : учебник / под общ. ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. – М. : МЦФЭР, 2004. – 880 с.
7. Лушников, А.М. Курс трудового права / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М., 2003. – Т. 1.
8. Иванов, С.А. Советское трудовое право : вопросы теории / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М., 1978. – С. 100-112 (автор главы Р.З. Лившиц); Иванов, С.А. Конституция СССР и вопросы трудового права / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц // Сов. гос. и право. – 1978. – № 4. – С. 14-18; Иванов, С.А. Личность в советском трудовом праве / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц. – М., 1982. – С. 131-142.
9. Цепин, А.И. О коллективно-трудовых правоотношениях / А.И. Цепин // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. – М. : ИГПАН СССР, 1975. – С. 80-86; Цепин, А.И. Трудовое право и трудовой коллектив / А.И. Цепин, А.В. Пятаков. – М. : Наука, 1986. – С. 95.
10. Кодификация законодательства о труде социалистических стран / под ред. С.А. Иванова. – М. : Наука, 1979. – С. 11-14; Вельтнер, А. Участие трудящихся в управлении производством / А. Вельтнер // Трудовое право социалистических стран. – М., 1981. – С. 65-96.
11. Мацюк А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества / А.Р. Мацюк. – К. : Наук. думка, 1984.
12. Трудове право України : підручник / за ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К. : Т-во “Знання”, КОО, 2000. – 564 с.; Чанишева, Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : монографія / Г.І. Чанишева. – О. : Юрид. літ., 2001. – 328 с.; Болотіна, Н.Б. Трудове право України : підручник / Н.Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 860 с.