
соціальні послуги не надаються. Соціальні послуги безоплатно надаються: а) громадянам, не здатним до самообслуговування у зв'язку з похилим віком, хворобою, інвалідністю і не маючим рідних, які повинні забезпечити їм догляд і допомогу; б) громадянам, які перебувають у скрутних життєвих обставинах у зв'язку з безробіттям і які зареєстровані в державній службі зайнятості як шукаючі роботу, з бездомністю, стихійним лихом, катастрофами; в) особам, яких визнано біженцями, або громадянами, які потребують додаткового захисту, якщо середньомісячний їх дохід є нижчим від установленого прожиткового мінімуму; г) дітям і молоді, які знаходяться у складній життєвій ситуації у зв'язку з інвалідністю, хворобою, сирітством, безпритульністю, малозабезпеченістю, конфліктами й жорстоким ставленням до них у сім'ї. Стосовно ж того, що справедливість також виявляється в тому, що останні можуть надаватися як за плату, так і безоплатно, можна зробити ремарку: оплатність послуг є підставою для віднесення їх до відносин, що регулюються нормами цивільного законодавства.

Костюк В.Л.

*Національний університет «Києво-могилянська академія»,
докт.юрід.наук, професор факультету правничих наук,
заступник завідувача відділу Апарату Верховної Ради України*

НОВАЦІЇ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА: ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Просування України по шляху демократичних, соціальних реформ, розвиток ринку праці вимагає системного переосмислення механізмів реалізації, гарантування, правової охорони права на працю, інших трудових прав^{1, 2} на підставі реформування трудового законодавства як важливої складової соціально-економічних перетворень [³, с.17-19]. Як показує національний та міжнародний досвід, в основі будь-яких демократичних змін мають лежати проблеми оптимізації взаємодії суспільства і держави з питань праці. Адже саме праця є ключовим, основоположним рушієм конструктивних змін та перетворень. Натомість, Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП), який було ухвалено понад сорок років тому (10.12. 1971р.), залишається кодифікованим законом з питань праці радянської доби. Серед принципових недоліків КЗпП України: 1) відсутність цілісного, системного та комплексного

¹ Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – С. 141.

² Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII (у редакції від 01.03.2016 р.) // Відомості Верховної Ради УРСР – 1971. – № 50. – Ст. 375.

³ Іншин М.І., Сіроха Д.І. Соціальна держава: сутність та перспективи/М.І. Іншин, Д.І. Сіроха//Актуальні проблеми соціального права: збірник матеріалів учасників всеукраїнських соціальних програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2014р. / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.О. Попелюшка. – К.: ПВГОІ «ІРСТ Україна». – С. 17-22.

регулювання відносин з питань праці; 2) допустимість множинності законів з питань праці, що зумовлює неузгодженість (суперечливість) трудового законодавства; 3) відсутність належного законодавчого забезпечення ієрархічної структури трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів; 4) відсутність належного законодавчого забезпечення відносин з питань працевлаштування, ринку праці, соціального партнерства, професійної мотивації працівників, матеріальної відповідальності, розв'язання трудових спорів (конфліктів) тощо; 5) відсутність належного законодавчого забезпечення правосуб'єктності учасників правовідносин з питань праці; 6) відсутність належного законодавчого забезпечення державного нагляду та громадського контролю з питань праці. Незважаючи на зміни та доповнення до КЗпП, на підставі яких відбувається перманентний процес його удосконалення, наближення до сучасного стану відносин з питань праці, положення Кодексу потребують радикального переосмислення. До того ж, переважно, кроки, які були зроблені у розвиток реформування КЗпП, мали ситуативний, декларативний^{4,5} без реальної оцінки тактики і стратегії реформи.

Стратегія щодо реформування трудового законодавства, насамперед, передбачає новітню його кодифікацію, виходячи із сучасного стану розвитку суспільства і держави, необхідності подальшого розвитку принципів верховенства права, пріоритетності прав та свободи людини [⁶, с.3-5],[⁷, с.204-206] шляхом системного, комплексного законодавчого регулювання відносин з питань праці, з урахуванням міжнародних та європейських стандартів. Доречно підкреслити, що за своєю суттю, кодифікація трудового законодавства – це науково-обґрунтований, виважений і суспільно схвалений процес формування новітніх підходів, стандартів і норм з питань праці шляхом ухвалення кодифікованого закону. Таким законом у нашій державі має стати Трудовий кодекс України (далі – «ТК»). Слідуючи такій концепції, на розгляд Верховної Ради неодноразово вносилися різні варіанти проекту ТК. Новітній варіант (нова редакція) проекту ТК було внесено на розгляд Верховної Ради України 27.12.2014р. (доопрацьовано від 20.05. 2015р.)⁸. Наразі проект ТК ухвалено у першому читанні (05.11.2015р.) та ведеться підготовка до другого читання.

⁴ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28 грудня 2014 року № 77-VIII.//Відомості Верховної Ради України. – 2015. – №11. – Ст.75.

⁵ Про очищення влади: Закон України від 28 грудня 2014 року № 77-VIII.//Відомості Верховної Ради України. – 2015. – №11. – Ст.75.

⁶ Козюбра М.І. Право і людина: лінії взаємозв'язків та тенденції розвитку/М.І. Козюбра// Наукові записки. Том 168, Юридичні науки / Національний університет «Києво-Могилянська академія». Видавничий дім «КМ Академія», 2015. – С.3-9.

⁷ Ковальчук В.Б. Легітимність державної влади в правовій теорії та державно-правовій практиці: моногр./В.Б. Ковальчук. - К.: Логос, 2011. – 392с.

⁸ Трудовий кодекс: законопроект, реєстр.№1658 від 20.05.2015р., внесений Гройманом В.Б., Денисовою Л.Л., Папісвим М.М., Кубівим С.І.//Електронний ресурс: Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=1658&skl=9.

Теоретико-правовий аналіз проекту ТК засвідчує наявність низки прикметних новацій пов'язаних із: 1) більш комплексним законодавчим регулюванням відносин з питань праці; 2) наявністю більш сучасної мети: «встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових правовідносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців»; 3) наявністю низки новітніх завдань щодо: «реалізації права на працю; 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»; 4) закріпленням основоположних засад правового регулювання відносин з питань праці; 5) більш чітким законодавчим регулюванням правового становища працівника та роботодавця; 6) відносно новітньою регламентацією трудового договору, впровадження її письмової форми; 7) посиленням окремих соціально-трудова гарантій працівника з питань часу відпочинку, механізмів заохочень; 8) уточненням механізмів щодо врегулювання трудових спорів (конфліктів); 9) уточненням механізмів державного нагляду з питань праці.

Разом із тим, проект ТК містить низку принципових недоліків⁹, які значно послаблюють його змістовне, нормативно-правове навантаження, зокрема: 1) відсутність достатньо чіткої мети та завдань; 2) відсутність комплексної законодавчої регламентації правового становища учасників правовідносин з питань праці; 3) відсутність законодавчого закріплення ієрархічної системи джерел трудового права, у тому числі: актів трудового законодавства, соціального партнерства, локальних нормативних актів; 4) відсутність належної законодавчої регламентації питань щодо: зайнятості та працевлаштування, ринку праці, істотних умов трудового договору, соціального партнерства, відповідальності сторін трудового договору, врегулювання трудових спорів (конфліктів); 5) відсутність належної законодавчої регламентації особливостей праці осіб з інвалідністю, інших соціально вразливих категорій осіб; 6) відсутність належної законодавчої регламентації особливостей праці окремих категорій працівників та роботодавців; 7) недостатність мотивації праці, зокрема, механізмів стимулювання професійних, ділових та моральних якостей працівників; 8) відсутність механізмів громадського контролю з питань праці; 9) відсутність механізмів забезпечення стабільності норм майбутнього ТК.

Також варто зауважити, що оскільки ТК зачіпатиме інтереси усього суспільства та держави, у ньому має бути забезпечено оптимальну паритетність

⁹ Висновок Головного науково-експертного управління на проект Трудового кодексу України (№ 1658 від 20.05.2015 р., доопрацьований): Електронний ресурс: Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=1658&skl=9.

їх інтересів. У зв'язку із цим, доопрацювання проекту ТК має провадитись через системну міжнародну експертизу МОП, громадські обговорення, слухання та експертизи із залученням провідних інституцій громадянського суспільства, експертів, вчених-юристів провідних шкіл трудового права. Це дозволить забезпечити сталість та стабільність ТК як своєрідної майбутньої «трудової конституції» нашої держави.

Кравченко А.О.

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого,
Інститут підготовки юридичних кадрів для СБУ,
студентка 2 курсу*

ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ЗА ВЛАСНИМ БАЖАННЯМ ЯК ФОРМА ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ РОБОТОДАВЦЕМ

Одним із основних принципів трудового права є принцип свободи праці і свободи трудового договору. Працівник може вільно укласти і в будь-який час розірвати трудовий договір, він не обмежений у виборі місця роботи, роботодавець не вправі вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

Свобода залучення до праці логічно пов'язана зі свободою розірвання трудового договору. Розірвання безстрокового трудового договору з ініціативи працівника не може залежати від бажання роботодавця, і це положення чітко закріплене у чинному законодавстві. Працівник, що уклав трудовий договір на невизначений строк, може у будь-який час розірвати його, попередивши про це роботодавця за два тижні. Разом з тим можливості роботодавця у розірванні трудового договору обмежені підставами, що вичерпним чином встановлюються законами.¹

Аналізуючи сучасні трудові відносини та виходячи з широкого кола повноважень роботодавця, які пронизують усі інститути трудового права, варто визнати, що при реалізації своїх прав відносно працівника роботодавець може діяти недобросовісно. У недобросовісного роботодавця є підґрунтя щодо зловживання своїми правами в процесі виникнення трудових правовідносин, установлення їх змісту, зміни та припинення, матеріального забезпечення працівників тощо. На жаль, слід констатувати, що чинне законодавство України про працю не виокремлює і не конкретизує питання про зловживання правом роботодавцем, а це, в свою чергу, не дає можливості правильно кваліфікувати ті чи інші дії зазначеного суб'єкта як зловживання правом. Проект Трудового кодексу України, прийнятий за основу Верховною Радою України 05 листопада

¹Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. Закл.] / В.В. Жернаков, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова. - Х.: Право, 2012. - С. 44.