

УДК 349.2

НАУКА ТРУДОВОГО ПРАВА ТА КОДИФІКАЦІЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Мельник К. Ю.,

*завідувач кафедри трудового та господарського
права Харківського національного університету
внутрішніх справ
д-р юрид. наук, професор*

Наука трудового права як галузь національної юридичної науки сьогодні невпинно розвивається. Досвідчені вчені-трудовики активно працюють над вирішенням актуальних проблем теорії трудового права, виробляють рекомендації з удосконалення трудового законодавства та практики його застосування. З'являються достойні праці молодих науковців.

Переважає більшість вітчизняних учених, які займаються проблемами трудового права, хоча б раз у своїх дослідженнях порушували питання про необхідність нової кодифікації трудового законодавства. Можна констатувати, що наукою трудового права сьогодні вироблена вся необхідна наукова база для кардинального оновлення трудового законодавства, яке, у більшості своїй, представляє Кодекс законів про працю України 1971 року прийняття (далі – КЗпП).

Нині у Верховній Раді України знаходиться проект Трудового кодексу України № 1658 підготовлений до другого читання (далі – Проект). Проект має комплексний характер, переважно відображаючи сучасні реалії розвитку трудових правовідносин у державі. У сучасних умовах після прийняття законів, які запустили судову та пенсійну реформи, можна стверджувати, що у Верховній Раді України є можливість здійснити ще й реформу трудового законодавства. З огляду на це існує необхідність детального аналізу тексту Проекту всіма вченими, що працюють у цій сфері, з метою надання науково обґрунтованих рекомендацій з його удосконалення.

Керуючись останньою тезою висловлю декілька рекомендацій і від себе особисто. Передусім, відзначу, що Проект є доволі великим за обсягом (385 статей), діючий сьогодні Кодекс законів про працю України значно менший (265 статей). Аналіз структури Проекту засвідчив, що значне збільшення кількості статей відбулося за рахунок внесення норм, яких раніше не було у КЗпП, та більш детального та сучасного викладу існуючих. Наприклад, Проект включив глави, присвячені актам, що регулюють трудові відносини (гл. 2) та суб'єктам трудових відносин (гл. 3), переважної більшості норм яких не було раніше у КЗпП.

Слід позитивно сприйняти збільшення обсягу нормативного матеріалу, передусім, тому, що це дозволить користувачу одержати усю необхідну для нього інформацію у концентрованому вигляді в одному документі. До того ж сама категорія «кодекс» багато в чому припускає саме такий підхід. Таким чином, достатньо буде покласти поруч із Трудовим кодексом України колективний договір, щоб одержати уявлення про всі найбільш важливі аспекти правового регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин на тому чи іншому підприємстві.

У цьому контексті велике питання викликає книга шоста «Колективні трудові відносини», яка складається з трьох статей, причому всі є відсильними до окремих законів. Перша – ст. 335 «Соціальний діалог», друга – ст. 336 «Колективні переговори та укладення колективного договору та угоди», третя – ст. 337 «Колективний трудовий спір». Нагадаємо, що нині в Україні діють закони «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI, «Про колективні договори й угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-XII, «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР. Це означає, що Трудовий кодекс України не буде повною мірою основним трудовим законом та відповідати своїй назві, тому що поряд з ним залишаться діяти рівнозначні за юридичною силою нормативно-правові акти, що будуть регулювати певні відносини, які не врегульовані Трудовим кодексом України.

Певні питання викликає і назва книги шостої Проекту «Колективні трудові відносини». Так, якщо виділяються колективні трудові відносини, то за логікою повинні, мабуть, виділятися й індивідуальні трудові відносини, однак така категорія в Проекті не застосовується.

Виходячи з вищезазначеного існує доцільність у доопрацюванні відповідним чином книги шостої Проекту, зокрема передбачити у ній не окремі статті, а глави зі статтями, у яких детально врегулювати відносини, регулювання яких лише окреслено у ст.ст. 335 – 337 Проекту.

Певні зауваження викликає структурне розташування нормативного матеріалу у межах Проекту. Наприклад, незрозумілим є розміщення глави з назвою «Суб'єкти трудових відносин» у книзі першій, коли книга друга повністю присвячена трудовим відносинам та трудовому договору, зокрема гл. 1 книги другої має назву «Трудові відносини і трудовий договір». Отже, виходить, що спочатку розглядаються суб'єкти трудових відносин, їх права та обов'язки (ст.ст. 19 – 24), а вже потім дається визначення терміна «трудові відносини» (ст. 30).

У Проекті здійснюється чергова спроба послабити позиції профспілкових організацій у сфері праці. Наприклад, ст. 153 Проекту передбачає, що роботодавець може застосовувати надурочні роботи з обов'язковим **попереднім повідомленням** виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). КЗпП України закріплює, що надурочні роботи можуть провадитися лише з **дозволу** виборного органу первинної профспілкової організа-

ції (профспілкового представника) підприємства, установи, організації (ст. 64). Стаття 98 Проекту передбачає, що трудовий договір з керівником юридичної особи **може бути** розірвано за пропозицією виборного органу первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація, якщо керівник порушує трудове законодавство, ухиляється від укладення колективного договору або не виконує зобов'язань за ним. КЗпП України встановлює, що на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) власник або уповноважений ним орган **повинен** розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (ст. 45).

Вважаю, що є шкідливим таке законодавче послаблення позицій профспілкових організацій, які є представниками та захисниками прав працівників, передусім, через те, що це негативним чином відобразиться на захищеності трудових прав працівників. Нагадаю, що трудове законодавство історично завжди було орієнтовано на охорону прав найманого працівника. І саме це повинно залишатися фундаментом для національного трудового законодавства.

Підбиваючи підсумки ще раз відзначу, що прийняття Трудового кодексу України з урахуванням вищезазначених зауважень є необхідним і потрібним кроком, передусім для розвитку трудових правовідносин у сучасних умовах. У свою чергу, нова кодифікація трудового законодавства дасть поштовх для нових досліджень проблемних питань трудового законодавства та трудових правовідносин, що сприятиме розвитку науки трудового права.