

УДК 349.2

К. Ю. Мельник

ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ КОЛА ВІДНОСИН, ЯКІ ПОРЯД З ТРУДОВИМИ ВХОДЯТЬ ДО ПРЕДМЕТА ТРУДОВОГО ПРАВА

Проаналізовано точки зору вчених-трудовиків на предмет трудового права. Внесено рекомендації із вдосконалення проекту Трудового кодексу України стосовно закріплення кола відносин, пов'язаних із трудовими.

Як відомо, ядром предмета трудового права є трудові відносини. Однак лише трудовими відносинами предмет цієї галузі права не вичерпується. Так, трудове право регулює й інші відносини, які вчені називають по-різному: «тісно пов'язані з трудовими відносинами», «похідні від трудових відносин», «нерозривно пов'язані з трудовими відносинами», «відносини, що примикають до трудових відносин», «безпосередньо пов'язані з трудовими відносинами». Призначенням цих відносин є забезпечення належного функціонування трудових відносин. Причому поза зв'язком з трудовими відносинами такі відносини не існують.

Виходячи з вищенаведеного зв'язок цих відносин з трудовими підкріплюється здебільшого словами «нерозривно», «безпосередньо», «тісно». Вбачається, що застосування даних слів не впливає на розуміння природи зазначених відносин, а лише робить термінологічну конструкцію більш громіздкою. З огляду на вказане в подальшому для позначення цих відносин автором буде застосовуватися термін «відносини, пов'язані з трудовими».

До розроблення проблематики предмета трудового права доклали зусиль такі відомі вчені радянської доби й сучасні російські та українські науковці, як: М. Г. Александров, Б. К. Бегічев, І. С. Войтинський, Д. М. Генкін, А. Я. Гінцбург, С. О. Іванов, М. П. Карпушин, Р. З. Лівшиць, А. Р. Мацюк, Ю. П. Орловський, А. Ю. Пашерстник, О. С. Пашков, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, О. В. Смирнов, Г. І. Чанишева та ін. Але аналіз наукових досліджень у даній сфері свідчить про те, що проблематиці відносин, пов'язаних з трудовими, в останній час приділялася недостатня увага, крім цього дане питання актуалізується в умовах реформування трудового законодавства. Отже, метою статті є визначення кола відносин, пов'язаних з трудовими, та внесення рекомендацій із вдосконалення проекту Трудового кодексу України.

Слід одразу відзначити, що у теорії трудового права відсутня однаковість щодо кола цих відносин. Так, М. Г. Александров до відносин, пов'язаних з трудовими, відносив: а) відносини з матеріального забезпечення в старості, у випадку хвороби, інвалідності тощо; б) відносини з нагляду за охороною праці; в) відносини з розгляду трудових спорів; г) відносини між профспілковою організацією й адміністрацією підприємства (установи) [1, с. 17]. На думку О. В. Смирнова, такими відносинами є: 1) організаційно-управлінські між трудовим колективом (або профспілковим комітетом) і адміністрацією підприємства (установи, організації); 2) з працевлаштування; 3) з професійної підготовки і підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві; 4) з нагляду за охороною праці і дотриманням трудового законодавства; 5) з розгляду трудових спорів [2, с. 178]. В. І. Прокопенко вказував на те, що поряд з трудовими в галузі суспільної організації праці створюються відносини по працевлаштуванню, колективні правові відносини і відносини по соціальному страхуванню і пенсійному забезпеченню трудящих, які також відносяться до предмета регулювання трудового права України [3, с. 19]. П. Д. Пилипенко відносинами, пов'язаними з трудовими, вважає відносини з приводу навчання на виробництві, підвищення кваліфікації і перекваліфікації; відносини щодо вирішення трудових спорів та відносини соціального партнерства і встановлення умов праці [4, с. 20]. З точки зору О. М. Ярошенка, такими відносинами є відносини у сфері працевлаштування, організації та управління працею, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, матеріальної відповідальності працівників і роботодавців, соціального партнерства, встановлення умов праці, розгляду трудових спорів, нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю [5, с. 13].

Б. К. Бегічев відносини, пов'язані з трудовими, поділяв на ті, що передують, супроводжують і випливають з трудових. До першої групи вчений відносив правовідносини з працевлаштування громадян як робітників та службовців, з професійного навчання безпосередньо на виробництві осіб, що раніше не мали професії (учнівство); до другої – правовідносини з участі профспілок і інших громадських організацій, трудових колективів, робітників та службовців в управлінні підприємствами (установами, організаціями), з нагляду за дотриманням законодавства про працю, із застосування дисциплінарної і матеріальної відповідальності при неналежному виконанні трудових обов'язків, а також з розгляду трудових спорів робітників та службовців, зайнятих на підприємстві (в установі, організації); до третьої – правовідносини з розгляду трудових спорів, що ви-

никають звичайно при припиненні трудових правовідносин і спрямовані, зокрема, на матеріальне забезпечення звільненого або поновлення його на роботі, на стягнення матеріальної шкоди, заподіяної у зв'язку з минулою трудовою діяльністю й ін. [6, с. 103]. Точку зору щодо розподілу відносин, пов'язаних з трудовими, на три групи поділяють і інші вчені-трудовики (В. С. Венедіктов, О. В. Смирнов, О. М. Ярошенко та ін.). Так, В. С. Венедіктов відносинами, що передують трудовим, вважає відносини з працевлаштування; відносинами, що супроводжують трудові, – відносини з навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовки безпосередньо в роботодавця, відносини соціального партнерства, відносини з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, процесуально-трудова відносини, відносини із соціального страхування; відносинами, що випливають із трудових, – відносини з пенсійного забезпечення [7, с. 12–15].

Одразу слід відзначити, що відносини з пенсійного забезпечення не входять до предмета трудового права, оскільки вони є складовою предмета іншої галузі права – права соціального забезпечення. Незважаючи на те, що Кодекс законів про працю України містить ст. 256 з назвою «Пенсійне забезпечення», зміст її відсилає до інших законів. Відносини із загальнообов'язкового соціального страхування, які окремі фахівці також відносять до предмета права соціального забезпечення, необхідно включити і до предмета трудового права. Так, Кодекс законів про працю України містить главу, присвячену загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню (гл. XVII), а в проекті Трудового кодексу України глава, присвячена загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, взагалі розміщується у книзі третій з назвою «Умови праці».

Взагалі ж така розмаїтість думок щодо узагальнюючої назви цих відносин та їх кола пов'язана, передусім, із тим, що жоден кодифікований закон про працю України не закріплював ні першого, ні другого. Це стосується Кодексів законів про працю УРСР 1922 р. та 1971 р., а також Кодексу законів про працю РРФСР 1918 р., який формально був законом радянської Росії, але разом із тим, з моменту створення Військово-політичного союзу радянських республік та прийняття 27 січня 1920 р. постанови Всеукраїнського Революційного Комітету «Про об'єднання діяльності УРСР та РРФСР», поширював свою дію і на УРСР. Водночас деяким із вищезазначених відносин присвячувалися статті та навіть глави вказаних кодифікованих актів. Так, Кодекс законів про працю УРСР, прийнятий 10 грудня 1971 р., на момент прийняття містив, зокрема, такі глави:

«Трудові спори» (гл. XV), «Професійні спілки. Участь робітників та службовців в управлінні виробництвом» (гл. XVI), «Державне соціальне страхування» (гл. XVII), «Нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю» (гл. XVIII).

Проект Трудового кодексу України у ст. 2 з назвою «Відносини, що регулюються Трудовим кодексом України» передбачив, що ним регулюються 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.

Отже, вперше в історії кодифікованих актів трудового законодавства в Трудовому кодексі України буде міститися перелік відносин, які ним регулюються. І це є позитивним моментом. Однак виходячи зі змісту ч. 2 ст. 1 Проекту, який закріплює завдання Трудового кодексу України, можна зробити висновок про те, що всі відносини, які регулюються Трудовим кодексом України, тобто ті, що містяться в ст. 2 Проекту, вважаються трудовими відносинами. А це, як обґрунтовувалося раніше, не так. Більшість з цих відносин у науці трудового права відносять до групи відносин, пов'язаних з трудовими.

Взагалі ж у Проекті немає чіткості у висвітленні відносин, що регулюються Трудовим кодексом України, перелік яких закріплено в ст. 2. Так, у Проекті відсутні структурні підрозділи з назвами «Відносини з реалізації права на працю», «Відносини з організації та управління працею», «Відносини із забезпечення договірного регулювання умов праці». Крім цього, окремі назви структурних підрозділів Проекту не відповідають назвам відносин, закріплених у ст. 2 Проекту. Так, книга п'ята Проекту має назву «Професійна **підготовка** (виділено автором), перепідготовка та підвищення кваліфікації», а ст. 2 передбачає відносини з професійного **навчання** (виділено автором), перепідготовки та підвищення кваліфікації. Книга восьма Проекту має назву «Відповідальність сторін трудових відносин», а ст. 2 передбачає відносини з відповідальності роботодавців і працівників.

З огляду на вищезазначене вбачається, що ст. 2 Проекту повинна мати таку редакцію: «Цей Кодекс регулює трудові відносини та інші пов'язані з ними відносини щодо:

- працевлаштування;
- організації та управління працею;
- професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у даного роботодавця;

- соціального діалогу;
- вирішення трудових спорів;
- нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства;
- обов'язкового соціального страхування у випадках, передбачених законами».

Крім цього, в Проекті необхідно передбачити відповідні структурні підрозділи, назви яких відповідали б назвам відносин, передбачених у ст. 2 Проекту.

Список літератури: 1. Александров Н. Г. Советское трудовое право / Н. Г. Александров. – М. : Гос. изд-во юрид. лит., 1959. – 407 с. 2. Советское трудовое право : учебник / под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. – М. : Юрид. лит., 1988. – 608 с. 3. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с. 4. Трудове право України : навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, В. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2003. – 536 с. 5. Прилипка С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко. – Х. : Видавець ФО-П Вапнярчук Н. М., 2008. – 664 с. 6. Советское трудовое право : учеб. / под ред. Б. К. Бегичева, А. Д. Зайкина. – 2-е изд. – М. : Юрид. лит., 1985. – 552 с. 7. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины (Общая часть) : учеб. пособие / В. С. Венедиктов. – Симферополь : ДОЛЯ, 2004. – 164 с.

Надійшла до редколегії 18.03.2011

Проанализированы точки зрения ученых-трудовиков на предмет трудового права. Внесены рекомендации по усовершенствованию проекта Трудового кодекса Украины относительно закрепления круга отношений, связанных с трудовыми.

Some points of view of the scientists according the labour law are analyzed. Recommendations improving the draft of Labour Code of Ukraine concerning the labour relations fixation are offered.