

Вважаємо, що задача кодифікації трудового законодавства повинна полягати у досягненні гармонійного поєднання методів регулювання, при цьому враховуючи правовий досвід та традиції, які склались у цій сфері.

З розвитком нових форм організації праці чітко намітилась тенденція до розширення договірної регулювання трудових відносин сторін.

В певній мірі це знайшло прояв в редакції статей проекту ТК, що присвячені визначенню трудового договору його змісту, формі укладення тощо.

Якщо звернутися до першоджерела, то ми читаємо: «Умови трудового договору, визначені в ньому, можуть бути змінені тільки за згодою сторін у письмовій формі, крім випадків, встановлених цим Кодексом та іншими законами. Сторони мають право дати тлумачення умовам трудового договору, що оформляється документом, який ними підписується. Таке тлумачення діє з дня підписання трудового договору і є обов'язковим для сторін» (п.4 ст.40). Не можна не помітити у проекті ТК встановлення більш гнучких механізмів по узгодженню умов трудового договору. Ряд статей містить норму, яка дозволяє доповнювати, змінювати умови вже існуючих відносин (ст. 50).

Проект Трудового кодексу у сфері регулювання укладення, зміни і припинення трудового договору вносить чимало змін з урахуванням практики застосування трудового законодавства та намагається усунути прогалини у регулюванні трудових відносин, які вже сформовані в нових економічних умовах.

**Срьоменко В.В.,**

канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права  
Національної юридичної академії України  
імені Ярослава Мудрого

## **КОЛІЗІЇ МІЖ ПОЛОЖЕННЯМИ КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ ТА КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ**

1. Праця визнається основним засобом ресоціалізації осіб, які вчинили злочини й відбувають покарання. Відтак вона потребує адекватного правового врегулювання, яке здійснюється перш за все Кримінально-виконавчим кодексом України (далі – КВК) і

Кодексом законів про працю України (далі - КЗпП). Але положення цих кодексів недостатньо узгоджені між собою, що породжує відповідні колізії, що потребують вирішення при застосуванні. У перспективі останні мають бути усунені в правотворчій діяльності, що, перш за все, вимагає наукового обґрунтування. Цим пояснюється практична потреба вирішення порушених проблем, що й обумовлює актуальність її дослідження.

2. Із залученням до праці пов'язано 4 види кримінальних покарань: (а) громадські роботи, (б) виправні роботи, (в) обмеження волі й (г) позбавлення волі. Здавалося б, цілком зрозуміло, що за їх наявності в КВК мали б бути сформульовані загальні положення, що регулюють працю осіб, засуджених до кримінального покарання. Але таких норм в цьому Кодексі немає. Існують лише фрагментарні правила, що стосуються праці осіб, засуджених до окремих видів кримінальних покарань. Бракує навіть загального положення, яке встановлювало б обов'язок організації, яка використовує працю засуджених, забезпечувати належні умови й охорону їх праці. Зокрема, статті 36 і 37 КВК, що встановлюють порядок та умови виконання покарання у виді громадських робіт, не містять правил про охорону праці засуджених і не передбачають поширення на них трудового законодавства.

Це дає підставу для висновку про те, що на дану категорію осіб положення КЗпП не поширюються. Легко прогнозується, що наведене твердження буде критикуватися як безглузде. Але ж масштаби застосування праці людей у цивільно-правових формах, які не передбачають будь-яких правил про охорону праці, є значно більшими. І в таких формах вона використовується навіть на небезпечних роботах, виконання яких відповідно до законодавства про працю вимагає наявності завершенної й успішної професійної підготовки. Проте ніхто, в тому числі й правоохоронні органи, не оцінюють потрібні ситуації як безглузді. Тож можна стверджувати, що правової підстави для поширення правил про охорону праці й на осіб, які відбувають кримінальне покарання у виді громадських робіт, взагалі не існує. Надійною перешкодою для такого висновку може бути тільки включення до КВК норми про те, що на цю категорію осіб поширюються положення законодавства України про працю, за винятками, встановленими названим Кодексом.

До того, як будуть внесені відповідні доповнення до КВК, до відносин, що стосуються виконання засудженими громадсь-

ких робіт, слід застосовувати норми ст. 3 Конституції України, яка визнає людину найвищою соціальною цінністю. Якщо людина, її життя і здоров'я проголошені вищими соціальними цінностями, то звідси випливає неможливість її примушування до виконання робіт у порядку відбування кримінального покарання без дотримання правил про охорону праці.

3. Що ж до відносин, що виникають при виконанні виправних робіт у порядку відбування кримінального покарання, також не існує загального правила про поширення на працю цієї категорії осіб законодавства України про працю. Лише шляхом логічного тлумачення ч. 1 ст. 41 КВК („покарання у виді виправних робіт відбувається на підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності за місцем роботи засудженого”) можна зробити висновок, що вирок суду не впливає на продовження трудових правовідносин особи, якої цей вирок стосується, з роботодавцем. Ці правовідносини тривають, над ними надбудовуються правовідносини публічні у зв'язку з тим, що подальше виконання працівником тієї ж роботи одночасно вважається відбуванням кримінального покарання. І все ж, існує потреба у прямому встановленні правила про те, що на працю осіб, які відбувають кримінальне покарання у виді виправних робіт, поширюється законодавство України про працю.

Положення КВК про працю зазначених осіб є малочисленими, фрагментарними. Вони мають бути визнані спеціальними щодо певних норм КЗпП з огляду на те, що ці правила поширюються на значно більш вузке коло суспільних відносин, ніж відповідні положення цього Кодексу. Однак, тлумачення цих норм вимагає використання належного методологічного інструментарію. Ідеться, зокрема, про те, як витлумачити слова «щорічна відпустка», що включені до ч. 2 ст. 42 КВК («особам, засудженим до покарання у виді виправних робіт, надається щорічна відпустка, час якої не зараховується до строку відбування покарання»). Термін «щорічна відпустка» в КЗпП й у Законі України «Про відпустки» не вживається, бо в цих законодавчих актах виокремлюються щорічна основна відпустка, 3 види щорічних додаткових відпусток і передбачається надання інших щорічних додаткових відпусток, установлених законодавством (ст. 4 Закону). Отже, є 2 варіанти тлумачення цього терміну: інтерпретувати його (а) як щорічна основна відпустка і (б) – як щорічні відпустки. Добросовісне, справедливе й ро-

зумне тлумачення (цього вимагає принцип верховенства права) даного терміна не може мати своїм наслідком позбавлення особи (працівника) права на відпочинок, який повинен надаватися за відпрацьований час, що входить до стажу роботи і надає право на щорічні додаткові відпустки. Ось чому, вважаємо, ч. 2 ст. 42 КВК належить тлумачити так: особи, які відбувають кримінальне покарання у виді виправних робіт, мають право на відпустки – щорічні основну і додаткові.

Слід звернути увагу на те, що зі ст. 42 КВК впливає й за допомогою висновку від протилежного виявляється правовий припис, згідно з яким особи, які відбувають кримінальне покарання у виді виправних робіт, не мають права на інші відпустки, крім щорічних. Такі положення, як стверджують розробники новітньої методології тлумачення нормативно-правових актів, не можуть застосовуватись усупереч загальним правилам, які стосовно випадків, про які йдеться, встановлені статтями 4, 13-19, 25 і 26 зазначеного Закону. Отже, особи, які відбувають покарання у виді виправних робіт, мають право на всі види відпусток, передбачених чинним законодавством України про працю. У зв'язку із цим, вважаємо, що ч. 2 слід вилучити зі ст. 42 КВК. Водночас правило про незарахування до строку відбування покарання строку щорічної відпустки має бути збережено й поширено на всі їх види.

4. Згідно з ч. 2 ст. 60 КВК «праця засуджених до обмеження волі регулюється законодавством про працю, за винятком правил про прийняття на роботу, звільнення з роботи, переведення на іншу роботу». Це досить виразне законодавче положення. Беззаперечною є й норма ч. 4 ст. 60 КВК, відповідно до якої «засудженим незалежно від усіх відрахувань належить виплачувати не менш як сімдесят п'ять відсотків загальної суми заробітку». Здійснені автором цих тез спроби пояснити це законодавче положення в такий спосіб, який більшою мірою враховував би інтереси кредиторів засуджених до обмеження волі, виявилися марними. Добре, що хоч інтереси дітей, які отримують аліменти, враховані Інструкцією з оплати праці засуджених до обмеження та позбавлення волі, яка встановлює черговість здійснення утримань і ставить ці відрахування на друге місце після податку з доходів фізичних осіб. У даному випадку законодавець створив нічим не виправдану колізію між положеннями КВК і КЗпП, яка повинна вирішуватися на

користь спеціального правила ст. 60 КВК. У перспективі цю колізію необхідно усунути шляхом внесення змін до КВК.

5. Що стосується осіб, засуджених до позбавлення волі, для них закріплені лише окремі фрагментарні правила, що регулюють їх працю. При цьому загального правового припису про поширення на них законодавства України про працю немає. Правда, найболючіше питання вирішується: праця засуджених організовується з дотриманням правил охорони праці, техніки безпеки й виробничої санітарії, встановлених трудовим законодавством (ч. 3 ст. 119 КВК). Але ж це положення не поширюється на відносини щодо залучення цих осіб до робіт (а) з благоустрою колонії і прилеглих до неї територій, (б) з поліпшення житлово-побутових умов засуджених, (в) допоміжних – із забезпечення колонії продовольством (ч.5 ст. 118 КВК). Тільки в порядку аналогії закону на такі роботи можна поширити положення ч. 3 ст. 119 КВК.

Не вирішуються чинним законодавством також інші численні питання використання праці осіб, засуджених до позбавлення волі. Частиною 1 ст. 119 КВК передбачено, що робочий тиждень цих осіб «не може перевищувати норму робочого часу, встановленого законодавством про працю». Слова «норма тривалості робочого часу», що може прирівнюватися до слів «норма робочого часу», вживаються в заголовку ст. 50 КЗпП, відповідно до якої «норма тривалості робочого часу» не може перевищувати 40 год. на тиждень. Тож виникає запитання: чи застосовуються до праці осіб, засуджених до позбавлення волі, правила про скорочену тривалість робочого часу, про скорочення тривалості праці в нічний час, напередодні святкових, неробочих і вихідних днів та ін.?

Особливо звертає на себе увагу проблема надурочних робіт. Стаття 119 КВК, що містить умови праці засуджених до позбавлення волі, із цього приводу не закріплює будь-яких правових приписів, що дає підстави для логічного доповнення її тексту висновком, що залучення цієї категорії осіб до надурочних робіт не допускається. У то же час Інструкція з оплати праці засуджених до обмеження та позбавлення волі встановлює правила про оплату надурочних робіт. Як виявляється, що названа Інструкція в цій частині не відповідає КВК й не може тлумачитися так, що вона є правовою підставою для залучення таких осіб до цього виду робіт.