

[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua>.

6. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. в ред. від 9 червня 2013 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 2003. – № 18, № 19–20, № 21–22. – Ст. 144.
7. Грибанов А. Предприятие: проблемы доктрины и законодательства / А. Грибанов // Хозяйство и право. – 2000. – № 5. – С. 36–41.
8. Кучеренко І. М. Підприємство – об'єкт чи суб'єкт цивільних прав / І. М. Кучеренко // Держава і право: зб. наук. праць. – К., 2002. – Вип. 16. – С. 175–179.
9. Про затвердження Національного стандарту № 1 «Загальні засади оцінки майна і майнових прав»: Постанова Кабінету Міністрів України від 10 вересня 2003 р. № 1440 в ред. від 17 квітня 2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua>.
10. Про оренду державного та комунального майна: Закон України від 10 квітня 1992 р. № 2269-ХІІ в ред. від 13 червня 2013 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 1992. – № 30. – Ст. 416.

Ковальчук В. Предприятие как целостный имущественный комплекс: субъект или объект прав?

Полемика определения сущности предприятия как объекта или субъекта гражданских прав возникла среди цивилистов конце XIX – начале XX века. Эта проблема остается актуальной и сегодня, что обусловлено неточной регламентацией правового статуса предприятия как целостного имущественного комплекса в действующем законодательстве Украины. В статье освещаются законодательные коллизии в правовом статусе предприятия как целостного имущественного комплекса, что является следствием характеристики предприятия и в качестве субъекта, и в качестве объекта прав. Автор проанализировал соотношение понятий «единый имущественный комплекс» и «целостный имущественный комплекс» и пришел к выводу, что эти понятия тождественны, о чем свидетельствует положение действующего Гражданского кодекса Украины, в различных правовых нормах которого они употребляются через правовую конструкцию «целостный (единственный) имущественный комплекс». Исследовано правовую позицию признания предприятия и целостного (единого) имущественного комплекса отдельными объектами гражданских прав, а также позицию признания за предприятием исключительно статуса субъекта прав, не признавая за ним статуса объекта.

Ключевые слова: предприятие, целостный имущественный комплекс, объект прав, субъект прав.

Kovalchuk V. Enterprise as the Property Complex: the Right's Subject or Object? The article deals with the controversy definition of enterprise nature as the civil the right's subject or object that appeared among jurists at the end of 19 and at the beginning of 20 centuries. This problem is still relevant and causes by the incorrect regulation of the legal status of the enterprise as an integral property complex according to the current legislation of Ukraine. The legal conflicts of the enterprise legal status as an integral property complex that is a consequence of the characteristics of the enterprise and as right's subject and as object is highlighted. The correlation between «single property complex» and «property position complex» is analysed. The author comes to the conclusion that these concepts are identical according to the Civil Code of Ukraine provision but in different legal norms they use though the legal construction of «integral (single) property complex». The legal position of company's and integral (single) property complex of civil rights' individual objects as well as the recognition of the position only the status of entity without recognizing the status of the object has been investigated.

Key words: enterprise, complex entire property, the right's object, the right's subject.

УДК 349.2 (477)

О. Старчук

**Поняття та види принципів-заборон у системі
основоположних засад трудового права України**

У статті визначено систему засадничих ідей трудового права України та проаналізовано її складові. Встановлено, що у системі принципів однойменної галузі права важливе місце займають принципи, які спрямовані на дотримання трудових прав громадян (принципи-заборони), до яких належать: заборона дискримінації у сфері праці, заборона примусової праці, заборона дитячої праці. Охарактеризовано трудове законодавства та міжнародні стандарти, у нормах яких відображено принципи-заборони у сфері регулювання трудових відносин

Ключові слова: принципи права, засадничі ідеї трудового права, заборона дискримінації, дитяча праця, примусова праця.

Постановка проблеми. Загальновідомо, що однією із ознак, що характеризують самостійність галузі права є наявність галузевих принципів, які лежать в основі норм і визначають їхню спрямованість та зміст.

Комплексних досліджень, присвячених теоретичним проблемам визначення системи принципів трудового права ще не проводилося. В юридичній літературі немає єдиного підходу до критеріїв поділу принципів однойменної галузі права та місця у цій системі принципів-заборон, що, у свою чергу, дає можливість стверджувати про актуальність цієї теми.

Метою статті є аналіз різних підходів науковців, чинного законодавства, у тому числі міжнародних конвенцій, які ратифіковані Верховною Радою України, у нормах яких відображені та знайшли свою реалізацію принципи-заборони у сфері регулювання трудових відносин.

Для реалізації поставленої мети необхідно вирішити такі **завдання**:

- 1) визначити систему принципів трудового права України та її складові;
- 2) з'ясувати місце принципів-заборон у системі основоположних засад трудового права України;
- 3) охарактеризувати трудове законодавства та міжнародні стандарти, у нормах яких відображено принципи-заборони у сфері регулювання трудових відносин.

Стан дослідження. Значний внесок у дослідження принципів-заборон у трудовому праві зробили сучасні відомі вчені, такі як А. В. Андрушко, Н. Б. Болотіна, В. І. Власов, К. М. Гусов, І. К. Дмитрієва, В. В. Жернаков, Р. І. Кондратьєв, В. Костриця, О. М. Крапівін, М. В. Молодцов, О. І. Процевський, В. М. Толкунова, О. М. Ярошенко й інші.

Виклад основного матеріалу. Під системою права розуміють певну внутрішню його структуру (будову), яка складається об'єктивно як вираження суспільних відносин, що реально існують і розвиваються. Система права показує, на думку А. М. Авер'янова, з яких частин, елементів складається право і як вони співвідносяться між собою [1, с. 8 - 20].

Враховуючи природничі ідеї виникнення права, елементами його системи є не лише норми права, галузь (підгалузь) та інститути, але й принципи, які лежать в основі права, відображають його сутність, зміст та застосування.

Якщо визначати систему принципів права, то, розподіл засадничих ідей на загальноправові, міжгалузеві, галузеві та інституційні є науково обґрунтованим. Якщо ж вести мову про принципи права за галузевою належністю, то важко уявити у їхній системі наявність загальноправових принципів, які лежать в основі усіх галузей права та міжгалузевих, які властиві двом і більше галузям, а не стосуються тільки однієї галузі права.

Тому, систему принципів трудового права, як галузевого різновиду принципів права, складають галузеві (основні) та інституційні (допоміжні) засадничі ідеї (принципи права), які лежать в основі правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з трудовими відносин і визначають зміст та спрямованість норм трудового права. Основні принципи трудового права лежать в основі змісту норм, якими регулюються трудові та тісно пов'язані з трудовими відносини у межах галузі права, а допоміжні – визначають сутність норм у середині інститутів трудового права [2, с. 252].

Незважаючи на прагнення науковців запропонувати свою класифікацію принципів трудового права їхні погляди не містять суттєвих змін, хоча вчені пропонують різноманітні критерії їх поділу, але все зводиться до тотожного переліку засадничих ідей, котрі визначають зміст і спрямованість норм цієї галузі права.

Однією із груп запропонованих науковцями класифікацій принципів трудового права є засадничі ідеї, які спрямовані на заборону вчинення дій, які б порушували трудові права найманих працівників. А тому, ми вважаємо, що такі принципи є визначальними, адже забезпечують свободу праці та юридичну рівність учасників трудових правовідносин.

Проаналізуємо місце принципів-заборон у системі основоположних засад трудового права України.

М. В. Молодцов, О. М. Крапівін, В. І. Власов, залежно від сфери дії й цільового спрямування принципи трудового права поділяють на шість груп, однією з яких є заборони на діяння, що перешкоджають реалізації (здійсненню) принципів заборони примусової праці та дискримінації у сфері праці [3, с. 32 - 36].

К. М. Гусов, В. М. Толкунова, Н. М. Хуторян принципи трудового права, які лежать в основі Конституції України, КЗпП та інших законодавчих актів про працю, поділяють на три групи, однією з яких є засадничі ідеї, які зумовлюють правове забезпечення виникнення трудових відносин, до яких відносять: принцип заборони примусової праці (ст. 43 Конституції України, ст. ст. 5, 21, 49-4 КЗпП

України, ст. 5 проекту Трудового кодексу України); принцип заборони дискримінації у сфері праці (ст. 4 проекту Трудового кодексу України) та ін. [4, с. 55 - 56; 5, с. 85 - 90].

Не претендуючи на завершальне розв'язання проблеми принципів трудового права України, ми вважаємо, що в умовах ринку в основі класифікації принципів трудового права повинні лежати основні категорії природного права – рівність й свобода, з одного боку, а з іншого – трудові права та забезпечення їх реального здійснення державою. У зв'язку з цим принципи трудового права України пропонуємо поділяти на дві групи.

Першу групу складатимуть принципи трудового права, які забезпечують трудові відносини на ринку праці, а другу – ті, що спрямовані на дотримання трудових прав громадян (заборона дискримінації у сфері праці, заборона примусової праці, заборона дитячої праці) [6, с. 85].

Охарактеризуємо міжнародні та європейські стандарти та національне законодавство у яких відображені вищезазначені принципи-заборони у сфері регулювання трудових відносин.

Зокрема, Загальна декларація прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р., Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 р. та Європейська соціальна хартія об'єднують права-принципи, щодо яких держави мають узяти зобов'язання для їх здійснення.

Окрім цього, у Декларації МОП «Про основоположні принципи і права у світі праці» 1998 р. [7] закріплено принципи-заборони правового регулювання трудових відносин, а саме:

- скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці;
- реальна заборона дитячої праці;
- недопущення дискримінації у сфері праці й зайнятості.

Враховуючи ратифіковані нашою державою міжнародно-правові акти у сфері праці, законодавець у ст. 3 проекту Трудового кодексу України серед основних засади правового регулювання трудових відносин виділяє такі принципи-заборони, як: заборона примусової праці; заборона дитячої праці; заборона дискримінації у сфері праці та забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду про визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації [8].

Згідно ч. 1. ст. 4 проекту Трудового кодексу України забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема, порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників на доступ до роботи в разі укладання, зміни й припинення трудового договору, здійснення трудових і пов'язаних із ними прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, сексуальної орієнтації, підозри чи факту захворювання на ВІЛ-СНІД, сімейного й майнового стану громадян, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Отож, проектом Трудового кодексу України на відміну від КЗпП розширено перелік підстав, за якими не допускається дискримінація, а саме: заборона обмеження прав працівників через сексуальну орієнтацію, підозри чи факту захворювання на ВІЛ-СНІД, сімейного стану громадян, що є новим для трудового законодавства України і є наслідком адаптації національного законодавства до міжнародних та європейських стандартів.

У міжнародних стандартах, які стосуються примусової праці, закріплених в документах МОП: Конвенції № 29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 р., Конвенції № 105 про скасування примусової праці 1957 р. вживається словосполучення «примусова чи обов'язкова праця», під якою розуміють всяку роботу чи службу, що вимагається від будь-якої особи під загрозою якого-небудь покарання, робота, для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг. У тексті нормативно-правових актів України про працю немає визначення поняття примусової праці [9; 10].

Ми вважаємо, що поняття «примусова» й «обов'язкова» праця є тотожними, оскільки означають виконання роботи без вільного волевиявлення із загрозою застосування санкцій органом, який компетентний в організації праці.

Поряд з тим, поняття «примусова» та «необхідна» праця не є тотожними, оскільки залучення особи до примусової праці здійснюється без вільного волевиявлення під погрозою покарання органом до компетенції якого належить організація праці, а необхідна праця виконується особою добровільно завдяки усвідомленню її ефективності й корисності для самого себе.

Також, заборона примусової праці передбачена в ст. 8 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, норми якої знайшли відображення в Конституції України, згідно зі ч. 3 ст. 43 якої

примусова праця забороняється й держава гарантує громадянину захист від незаконного звільнення [11].

Що стосується правового регулювання заборони дитячої праці, то на сьогодні Україною ратифіковані Конвенція про права дитини 1989 р., Конвенція МОП № 138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу» 1973 р. та Рекомендації № 146 щодо мінімального віку для приймання на роботу 1973 р., Конвенція МОП № 182 «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці» 1999 р. Відтоді Україна взяла на себе зобов'язання здійснити негайні та ефективні заходи щодо забезпечення заборони та ліквідації усіх форм дитячої праці.

Відповідно до ст. 3 Конвенції про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці № 182 та ст. 21 Закону України «Про охорону дитинства» до форм дитячої праці належать:

- усі форми рабства або практика, подібна до рабства, як, наприклад, продаж дітей та торгівля ними, боргова кабала та кріпосна залежність, а також примусова чи обов'язкова праця, включаючи примусове чи обов'язкове вербування дітей для використання їх у збройних конфліктах;
- використання, вербування або пропонування дитини для заняття проституцією, виробництва порнографічної продукції чи для порнографічних вистав;
- використання, вербування або пропонування дитини для незаконної діяльності, зокрема для виробництва та продажу наркотиків, як це визначено у відповідних міжнародних договорах;
- роботу, яка за своїм характером чи умовами, у яких вона виконується, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці чи моральності дітей [12; 13].

Окрім цього, трудове законодавство України, також, передбачає комплекс спеціальних норм, які встановлюють низку обмежень застосування дитячої праці.

Існують регіональні особливості використання праці дітей. Так, у Херсонській області дитяча праця використовується здебільшого в сільському господарстві (прополка, нагляд за тваринами, збирання овочів, випас домашніх тварин, робота з добривами, хімікатами, підсобними працівниками під час ремонту сільськогосподарської техніки), у домашньому господарстві (нагляд за тваринами, присадибними ділянками, нагляд за дітьми, за хворими), у рибному господарстві, торгівлі, сфері послуг, незаконній діяльності, використанні в сексуальному бізнесі. У Донецькій області праця дітей використовується під час збирання металобрухту, у вугільній промисловості (копанки – сімейні або за наймом, сортування вугілля, підсобні працівники), під час збирання вторинної сировини, у торгівлі (установка та обладнання палаток, розвантажувальні роботи, «живі манекени» з рекламою, сортування товарів, прибирання приміщень, продаж роздрібних товарів, газет у транспорті), у сфері послуг, праці на вулиці, в домашньому господарстві (тваринництво, нагляд за дітьми та хворими), для залучення в незаконну діяльність (крадіжки, торгівля наркотиками), у сексуальному бізнесі [14].

Тому, реалізація принципу заборони дитячої праці можлива через установлення гарантій при працевлаштуванні неповнолітніх, а також контролю за дотриманням трудового законодавства з питань охорони праці та її гігієни, техніки безпеки (заборона застосування праці осіб молодше 18 років, на важких роботах і роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, на підземних роботах, роботах у нічний час чи виконання надурочних робіт, у вихідні дні тощо), оплати праці роботодавцем щодо неповнолітніх працівників [15, с. 349].

Висновки. В умовах ринку в основі класифікації принципів трудового права повинні лежати основні категорії природного права – рівність й свобода, з одного боку, а з іншого – трудові права та забезпечення їх реального здійснення державою.

Принципи-заборони спрямовані на заборону вчинення дій, які б порушували трудові права найманих працівників, а тому є визначальними, адже забезпечують свободу праці та юридичну рівність учасників трудових правовідносин.

Заборона дискримінації у сфері праці реалізована у нормах проекту Трудового кодексу України, яким розширено перелік підстав, за якими не допускається дискримінація, а саме: заборона обмеження прав працівників через сексуальну орієнтацію, підозри чи факту захворювання на ВІЛ-СНІД, сімейного стану громадян, що є новим для трудового законодавства України та свідчить про адаптацію національного законодавства до міжнародних стандартів.

Принципи заборони примусової праці та заборони дитячої праці є реалізацією міжгалузевого принципу свободи праці, оскільки людина повинна володіти невід'ємним і виключним правом вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці і реалізувати їх на власний розсуд без застосування примусу.

1. Аверьянов А. Н. Система: философская категория и реальность / А. Н. Аверьянов. – М.: Мысль, 1976. – 188 с.
2. Старчук О. В. Поняття системи принципів трудового права України / О. В. Старчук // Актуальні питання реформування правової системи України: зб. наук. ст. за матеріалами VIII Міжнар. наук.-практ. конф., м. Луцьк, 17–19 червня 2011 р. / уклад. З. В. Журавська, Т. Д. Климчук, Н. М. Коритнюк, С. С. Савич. – Луцьк: Волинська обласна друкарня, 2011. – С. 251–254.
3. Трудовое право России [Текст]: учебник [для вузов] / [М. В. Молодцов, О. М. Крапивин, В. И. Власов и др.]; под ред. М. В. Молодцова. – М. : Норма, 2001. – 576 с.
4. Гусов К. Н. Трудовое право России [Текст] / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – [2-е изд., доп. и испр.]. – М. : Юрист, 1994. – 480 с.
5. Трудове право України [Текст]: академічний курс : підручник / [А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.]; за ред. Н. М. Хуторян. – К.: А.С.К., 2004. – 608 с.
6. Старчук О. В. Класифікація принципів трудового права України / О. В. Старчук // Юридична Україна. – 2011. – № 8. – С. 82–86.
7. Про основоположні принципи і права у світі праці: Декларація МОП від 18 червня 1998 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП 1965–1999 рр. – Т. 2. – 1999. – 39 с.
8. Проект Трудового кодексу України: за станом на 10 грудня 2009 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua:8080/pls/zweb_n/webpros4_1?id=&pf3511=3097
9. Про примусову чи обов'язкову працю: Конвенція МОП від 28 червня 1930 р. № 29 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. – Т. 1. Международное Бюро Труда. – Женева, 1991. – С. 198.
10. Про скасування примусової праці: Конвенція МОП від 25 червня 1957 р. № 105 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. – Т. 2. Международное Бюро Труда. – Женева, 1991. – С. 1162.
11. Конституція України. Прийнята на V сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. № 254к / 96-ВР// Відом. Верх. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
12. Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці від 17 червня 1999 р. № 182 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/>
13. Про охорону дитинства: Закон України від 26 квітня 2001 р. № 2402-III із змінами і доповн. // Відом. Верх. Ради України. – 2001. – № 30. – Ст. 142.
14. Левченко К. Б. Проблеми формування системи моніторингу дитячої праці в Україні: соціально-правовий аналіз [Електронний ресурс]. – Режим доступу: umdpl.info/files/docs/1225560285.doc
15. Старчук О. В. Заборона дитячої праці за трудовим законодавством України / О. В. Старчук // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – Серія Право. – Вип. 11. – 2008. – С. 345–350.

Старчук О. Понятие и виды принципов-запретов в системе основополагающих идей трудового права Украины. В статье определена система основополагающих идей трудового права Украины и проанализированы ее составляющие. Обосновано, что в условиях рынка в основе классификации принципов трудового права должны лежать основные категории естественного права - равенство и свобода, с одной стороны, а с другой - трудовые права и обеспечения их реального осуществления государством. Доказано, что в системе принципов одноименной отрасли права важное место занимают принципы, направленные на соблюдение трудовых прав граждан (принципы-запреты), к которым относятся: запрещение дискриминации в сфере труда, запрет принудительного труда, запрещение детского труда. Определено, что принципы-запреты в сфере труда являются определяющими, ведь обеспечивают свободу труда и юридическое равенство участников трудовых правоотношений.

Ключевые слова: принципы права, основополагающие идеи трудового права, запрет дискриминации, детский труд, принудительный труд.

Starchuk O. Concept and Types of Prohibition Principles in the System of Labor Law Fundamental Basis of Ukraine. The article deals with the basic ideas of labor law system of Ukraine and its components are analyzed. In the market the basis classification of labor law principles should be based on the main categories of natural law: equality and freedom, on the one hand, and on the other, labor law and its actual state implementation have been grounded. The system of this branch of law principles are important and direct to maintain citizen labor rights (prohibition principles), which include: discrimination prohibition in the sphere of employment, forced labor prohibition, child labor abolition have been highlighted. The prohibition principles in the sphere of employment is determinant, because it is provided free labor and legal equality of the labor relationship participants have determined.

Key words: principles of law, the basic idea of labor law, discrimination prohibition, child labor, forced labor.