

УДК 349.2

DOI 10.37749/2308-9636-2021-1(217)-4

Д. І. Голосніченко,

доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри господарського та адміністративного права
факультету соціології і права Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПРЕДМЕТА ТА ОБ'ЄКТА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ В ПРОЄКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Автор у статті досліджує стан правового регулювання суспільних трудових відносин. Підкреслюється, що в Україні поступово здійснюється правова реформа. Особливо вона зачіпає ті галузі права, які пов'язані з правами людини та громадянина. Серед цих прав особливе місце займає право на працю. Конституція України має декілька статей, які спрямовані на регулювання відносин праці і здоров'я людей. Особливо необхідно виділити ст. 43 нашого Основного закону, в якій проголошується це право, встановлюються конституційні гарантії здійснення громадянами права на працю, заборона примусової праці та охорона здоров'я працюючих. «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». Однак закріплення в загальному законі права на працю є недостатнім. Нині чинний Кодекс законів про працю України явно застарів. Доказується необхідність прийняття нового кодифікованого правового акту, який мав би регулювати трудові відносини. Досліджується предмет і об'єкт права взагалі, предмет і об'єкт трудового права та Трудового кодексу України. На даному етапі розвитку українського суспільства необхідне прийняття нового кодифікованого нормативно-правового акту, який би повно регулював відносини у сфері праці. Законопроект такого правового акту (проект Трудового кодексу

України, далі — ТКУ) розроблений фахівцями, але через його недосконалість законодавець відклав його прийняття. Думається, що передовсім необхідно більш чітко визначити предмет і об'єкт правового регулювання ТКУ. Не заперечуючи в основному проти їх визначення в ТКУ пропонуються уточнення. Автори законопроекту перераховують те, що відноситься до об'єкта трудових правовідносин, а в кінці зазначають: «інших питань, визначених цим Кодексом». Слід відмітити, що «питання» не можуть бути об'єктом відносин. Адже в українській мові «питання» — це «форма думки, виражена в мові пропозицією, яку виголошують або пишуть, коли хочуть що-небудь запитати, тобто отримати інформацію, що цікавить». Не всі об'єкти трудових правовідносин доцільно перераховувати при визначенні в ч. 2 ст. 1 ТКУ. Однак зазначати, що до цих об'єктів відносяться «питання» недоречно. Пропонується замість фрази «інших питань, визначених цим Кодексом», вписати слова: «інших об'єктів відносин, пов'язаних з трудовим правом».

Постановка проблеми. Регулювання трудових відносин відстає від потреб сьогодення. Фахівцями трудового права створено законопроект Трудового кодексу України, однак у зв'язку з існуючими в ньому упущеннями його вирішено було доопрацювати. Необхідно передусім визначити коло відносин, які будуть регулюватися нормами цього кодифіковано-

го правового акту. З'ясуванню предмета і об'єкта Трудового кодексу України присвячено дане дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження трудових правовідносин пов'язані з працями В. М. Андрієва, С. Я. Вавженчука, Т. М. Вахоневої, С. В. Венедіктова, Ю. М. Гришиної, Т. А. Занфірової, Ю. Ф. Іванова, М. В. Іванової, М. І. Іншина, О. Л. Кучми, В. І. Прокопенко, А. Н. Слюсарь, О. В. Тищенко, В. І. Щербини, О. Н. Ярошенко, та інших авторів. Безпосередньо опублікували роботи щодо проекту Трудового кодексу Т. В. Колеснік, яка підняла проблему регулювання у цьому проекті відносин праці, І. Житкова, звернула увагу на проблеми відпусток, С. Сільченко розглядав систему Трудового кодексу, роль професійних спілок тощо. Однак предмет і об'єкт цього правового акту в останніх роботах українських юристів не аналізувався.

Метою дослідження є з'ясування необхідності оновлення правового регулювання трудових відносин, предмета і об'єкта Трудового кодексу України.

Виклад основного матеріалу. В Україні поступово здійснюється правова реформа. Особливо вона зачіпає ті галузі права, які пов'язані з правами людини та громадянина. Серед цих прав особливе місце займає право на працю. Конституція України має декілька статей, які спрямовані на регулювання відносин праці і здоров'я людей. Особливо необхідно виділити ст. 43 нашого Основного закону, в якій проголошується це право, встановлюються конституційні гарантії здійснення громадянами права на працю, заборона примусової праці та охорона здоров'я працюючих. «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних

потреб. Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом» [1, ст. 43].

Регулювання відносин праці здійснюється в основному трудовим правом. Серед галузей сучасного українського права трудове право займає одне із провідних місць. Воно регулює суспільні відносини, які складаються в процесі функціонування ринку праці, організації й застосування найманої праці. У своїй сукупності ці відносини й становлять основні елементи предмета трудового права в Україні. Отже, предметом регулювання трудового права є суспільні трудові відносини. В юридичній літературі стосовно предмета трудового права склалися в основному єдині погляди. Але інколи ми зустрічаємо різні категорії, які стосуються області регулювання цієї галузі права. Так, В. І. Прокопенко вважав, що «об'єктом регулювання трудового права є суспільні трудові відносини, змістом яких виступає праця. Будучи урегульованими нормами права, суспільні трудові відносини набувають форми правових відносин. Саме ці відносини становлять головну, найчисленнішу групу відносин, що регулюються трудовим правом» [2, с. 18].

Те, що вищевказаний автор вважав об'єктом трудового права Іванов Ю. Ф. та Іванова М. В. відносять до його предмета. «До системи суспільних відносин, які є предметом трудового права, пишуть вони, крім відносин трудових, належать відносини, тісно пов'язані з трудовими; вони передують їм, супроводжують чи походять з них. До таких відносяться: відносини щодо зайнятості й працевлаштування; відносини трудового колективу з роботодавцем організаційно-управлінського характеру; організаційно-управлінські відносини профспілко-

вого органу чи іншого уповноваженого працівниками органу з роботодавцем на виробництві; відносини, пов'язані з наглядом і контролем за трудовим законодавством та охороною праці; відносини щодо підготовки кадрів, професійного добору фахівців і підвищення їх кваліфікації на виробництві; відносини, пов'язані з матеріальною відповідальністю учасників трудових відносин за шкоду, заподіяну з вини однієї сторони іншій; соціально-партнерські відносини представників колективу та роботодавця, пов'язані з веденням переговорів та укладанням колективного договору чи інших соціально-партнерських угод; відносини, необхідні для вирішення трудових спорів» [3, с. 6—7].

У цьому зв'язку необхідно визначитись, що є об'єктом трудового права, а що є його предметом. Теоретики права під об'єктом права розуміють матеріальні і нематеріальні блага, з приводу яких виникають правовідносини. Так, Ю. С. Шемшученко під об'єктом права розуміє «матеріальні і нематеріальні блага, з приводу яких виникають правовідносини» [4, с. 112—113]. Так, Є. В. Курінний під об'єктом права вважає «сукупність різноманітних суспільних потреб, реалізація яких забезпечується правовою регламентацією і відбувається у форматі відповідних видів владної діяльності» [5, с. 91]. Автори підручника «Теорія права і держави» виділяють не об'єкт права, а об'єкт правових відносин. «Під об'єктом правових відносин розуміються матеріальні блага, одержання і використання яких передбачає інтерес уповноваженої сторони» [6, с. 91]. Тут потрібно зауважити, що і у визначенні Ю. С. Шемшученка об'єкт виражається через правовідносини. Те, з приводу чого виникають правові відносини є об'єктом права. Отже об'єктом трудового права є праця, інтереси працюючих і роботодавців тощо. Як відомо, вони виникають при виробництві матеріальних і духовних благ. Суспільні відносини, що формуються при цьому носять об'єктивний характер і властиві будь-якій спільній праці. При цьому

спільну праця потрібно розглядати як невід'ємну властивість суспільного виробництва, як зв'язок людей, взаємодіючих у колективному застосуванні знарядь і засобів праці. Причому ця взаємодія завжди має риси організованої праці. Таким чином, спільна праця являє собою систему організованого поводження людей, що усвідомили необхідність дотримання певних правил застосування праці в колективі.

Предметом трудового права є відносини, які формуються задля задоволення права на працю. Щоправда і В. І. Прокопенко в подальшому, розвиваючи гіпотезу щодо предмета трудового права, писав: «Проте предмет трудового права не тотожний з трудовими відносинами. Трудове право регулює й інші відносини, що безпосередньо пов'язані з працею. У період переходу України до ринкових відносин значною мірою поширилися відносини по працевлаштуванню, які передують трудовим відносинам. Таке передування не є обов'язковим, оскільки трудові відносини можуть виникнути і з безпосереднього волевиявлення сторін при укладенні трудового договору про працю як робітника, так і службовця» [2, с. 18].

Досить просте визначення предмета права дає академік Ю. С. Шемшученко, який пише: «предмет права — правовідносини, тобто суспільні відносини, що регулюються правом [7, с. 60]. Розширене ж тлумачення предмета правового регулювання дають автори українського підручника «Теорія держави та права. Академічний курс». Вони пишуть: «Правове регулювання передбачає впорядкування, юридичне закріплення та охорону суспільних відносин шляхом застосування правових засобів. Сферою правового регулювання є ті суспільні відносини (економічні, політичні, культурні, національні, релігійні та інші), які потребують правового впливу. Ці відносини складають предмет правового регулювання, є вольовими, об'єктивно потребують впливу з боку держави та мають чітко визначений зміст [8, с. 298].

Вивчивши предмет права ми маємо перейти до визначення предмету трудового права. На сьогодні це конче необхідно у зв'язку з змінами суспільно-економічної формації, переходу економіки на ринкові відносини, а також з розробкою Трудового кодексу України.

В радянський період як в Основах законодавства Союзу РСР про працю (далі — Основи), так і в Кодексі законів УРСР про працю їх преамбули були надто політизованими. Вони розпочиналися з положень щодо завоювань революції, відсутності в радянському суспільстві експлуатації людини людиною, закінчуючи лозунгами про побудову комунізму, участі трудящих в управлінні державою та рівністю всіх у галузі праці.

Стаття 1 Основ установлювала завдання законодавства про працю, цебто виражала предмет правового регулювання цього законодавства. Радянське законодавство про працю, закріплювалось в ній, «регулює трудові відносини всіх робітників та службовців, сприяючи росту продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва й підйому на цій основі матеріального й культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни й поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини. Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, усляку охорону трудових прав робітників та службовців» [9, ст. 1].

Нині в Кодекс законів України про працю (Далі КЗУпП) внесено чисельні зміни і доповнення, яких нараховується більше 140, у тому числі більше 120 за період незалежності нашої держави. Зазнала змін і преамбула цього правового акту, зараз вона викладена в новій досить короткій редакції: «Кодекс законів про працю України, записано в ній, визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці» [10]. Останнім часом законодавець навіть прийняв Закон України «Про внесення змін до де-

яких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі», яким запроваджується електронна трудова книжка працівника. Доречи, такі нововведення в трудовому праві в цілому будуть слугувати передовсім забезпеченню прав громадян і зменшенню витрат роботодавців на ведення паперового документообігу. Крім того, це введення спрощує доступ до інформації про набутий стаж працівника. Такий підхід у свою чергу буде полегшувати організацію призначення виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, насамперед у випадку тимчасової втрати працездатності, умови для запровадження автоматичного призначення пенсій. Електронний облік буде усувати можливі ризики і негативні наслідки втрати трудової книжки, її фізичного пошкодження, фальсифікації та внесення недостовірних відомостей до цього документа. Окрім цього, для суспільства, для нормалізації ринку праці електронний облік також буде мати позитивне значення. Він покаже стан освіти і кваліфікації кадрового потенціалу, дозволить узгоджувати пропозиції, які існують на ринку праці, і формування планів підготовки і перепідготовки працівників за відповідними спеціальностями.

Однак скільки б не вносили змін у КЗУпП це не виправить ситуацію з правовим регулюванням трудових відносин в Україні. Ці відносини потрібно регулювати системно і в залежності із змінами соціально-політичної ситуації в державі. В радянські часи аж до останніх років її існування навіть не було дозволу на самостійну працю, адже не допускалась приватна власність для громадян та інших фізичних осіб. Це та інше зумовило розробку нового Кодексу про працю.

Визначаючи предмет правового регулювання цього Кодексу необхідно передусім з'ясувати об'єкт трудових правовідносин, адже від цього залежить якість і повнота предмету регулювання. Залежно від економічного становища учасників спільної праці, їхнього відношення до засобів виробництва варто розрізнити два основних види праці: самостійну

працю, оснований на власних засобах виробництва і найману працю, осіб які виконують трудові операції на засобах виробництва власника. Саме останній різновид передбачає можливість використання найманих робітників і необхідність існування ринку робочої сили як складової частини ринкових економічних відносин. Можна назвати також третій додатковий вид праці — змішану форму, де має місце колективна праця, оснований на використанні як праці власників, так і найманих працівників.

Ринкові форми організації праці виникають на основі засобів виробництва, які функціонують на базі різних форм власності. Поява приватної форми власності пов'язана з широкою приватизацією підприємств, що перебували у власності держави. Це дало змогу в якійсь мірі подолати відчуження трудящого від результатів праці. Об'єктом трудового права є не скільки сама праця, стільки суспільна форма праці, щодо якої формуються відносини у сфері застосування і організації праці. Саме ці відносини виступають в якості предмету трудового права, найважливішим кодифікованим нормативно правовим актом, який призначений регулювати ці відносини має стати Трудовий кодекс України.

Проект Трудового кодексу України було прийнято в першому читанні 5 листопада 2015 р., але при подальшому обговоренні та вивченні окремих його положень 10 вересня 2019 р. його було знято з розгляду. Саме тому є можливість його доопрацювання та покращення. Частина 2 ст. 1 останньої редакції даного законопроекту визначає предмет Трудового кодексу України (далі — ТКУ). Редакція цієї норми є наступною: «Предметом цього Кодексу є правове регулювання трудових відносин та інших пов'язаних з ними відносин, зокрема щодо: реалізації права на працю; безпечних і здорових умов праці; організації та управління працею; професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації; забезпечення договірних умов регулювання умов праці; участі працівників та профспілок у встановленні без-

печних і здорових умов праці та застосуванні трудового законодавства в передбачених законом випадках; відповідальності роботодавців і працівників; державного нагляду і контролю, в тому числі громадського контролю профспілок за дотриманням трудового законодавства; вирішення індивідуальних трудових спорів; інших питань, визначених цим Кодексом» [11]. Не заперечуючи в основному проти такого визначення хотілося б дещо в ньому уточнити. Вчені, які проектували даний правовий акт, чітко визначили предмет правового регулювання ТКУ — трудові відносини та інші пов'язані з ними відносини. А от щодо тих чинників, з приводу яких виникають ці відносини, тобто об'єкта правовідносин, хотілося б дещо уточнити. Автори законопроекту перераховують те, що відноситься до об'єкту трудових правовідносин, а в кінці пишуть: «інших питань, визначених цим Кодексом» [11]. Слід відмітити, що «питання» не можуть бути об'єктом відносин. Адже в українській мові «питання» — це «форма думки, виражена в мові пропозицією, яку виголошують або пишуть, коли хочуть що-небудь запитати, тобто отримати інформацію, що цікавить» [12]. Посилаючись на існування крім предмета трудового права, об'єкта трудових правовідносин і зважаючи на те, що всі об'єкти, які є підставою формування відносин, що будуть регулюватися нормами ТКУ, не вдасться вписати в ч. 2 ст. 1 цього правового акту, пропоную замість фрази «інших питань, визначених цим Кодексом», вписати слова: «інших об'єктів відносин, пов'язаних з трудовим правом».

Висновки. Зміна соціально-економічної формації в Україні потребує перегляду правового регулювання трудових відносин. Трудове законодавство, що залишилось нам у спадок від Радянського Союзу, не може у повній мірі забезпечити правове регулювання відносин, пов'язаних з використанням трудового потенціалу країни, правами і свободами працюючих та правами і обов'язками роботодавців. Внесення змін і доповнень

у Кодекс законів про працю України де-що покращило ситуацію з правовим регулюванням трудових відносин, однак кардинально не вирішило цю проблему. На даному етапі розвитку українського суспільства необхідне прийняття нового кодифікованого нормативно-правового акту, який би повно регулював відносини у сфері праці. Законопроект такого правового акту (проект Трудового кодексу України) розроблений фахівцями, але через його недосконалість законодавець відклав його прийняття. Думається, що передовсім необхідно більш чітко визначити предмет і об'єкт правового регулювання ТКУ. Не заперечуючи в основному проти їх визначення в ТКУ пропонуються уточнення. Автори законопроекту перераховують те, що відноситься до об'єк-

ту трудових правовідносин, а в кінці пишуть: «інших питань, визначених цим Кодексом» Слід відмітити, що «питання» не можуть бути об'єктом відносин. Адаже в українській мові «питання» — це «форма думки, виражена в мові пропозицією, яку виголошують або пишуть, коли хочуть що-небудь запитати, тобто отримати інформацію, що цікавить». Не всі об'єкти трудових правовідносин доцільно перераховувати при визначенні в ч. 2 ст. 1 ТКУ. Однак зазначати, що до цих об'єктів відносяться «питання» недоречно. Пропонується замість фрази «інших питань, визначених цим Кодексом», вписати слова: «інших об'єктів відносин, пов'язаних з трудовим правом».

Список використаної літератури

1. Конституція України № 254к/96-ВР від 28 червня 1996 р. Відомості Верховної Ради України, 1996, № 30. Ст. 141.
2. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. Харків: Фірма «Консум», 1998. 480 с.
3. Іванов Ю. Ф., Іванова М. В. Трудове право України: навч. посіб. Київ: НАВС, 2016. 244 с.
4. Шемшученко Ю. С. Об'єкт права. Юридична енциклопедія: в 6 т. / голова редкол. Ю. С. Шемшученко. Київ, 2002. Т. 4. Н—П. 718 с.
5. Курінний С. В. Предмет і об'єкт адміністративного права. монографія. Дніпропетровськ: Ліра ЛТД. 2004. 340 с.
6. Теорія права і государства / под. ред. Г. Н. Манова / учеб. М.: БЕК, 1995. 336 с.
7. Шемшученко Ю. С. Предмет права. Юридична енциклопедія: в 6 т. / голова редкол. Ю. С. Шемшученко. Київ, 2003. Т. 5. П—С. 734 с.
8. Теорія держави та права. Академічний курс. Підручник / за ред.. О. В. Зайчука та Н. М. Оніщенко. Київ: Юрінком Інтер. 2006. 686 с.
9. Основи законодавства Союзу РСР про працю. Від 15 липня 1970 р. в редакції від 12 травня 1991 р. URL: <https://zakonbase.ru/content/base/24221>. (дата звернення 17 лютого 2021 р.).
10. Кодекс законів України про працю. В редакції Закону України № 871-12 від 20.03.91. Відомості Верховної Ради УРСР. 1991. № 23. Ст. 267.
11. Проект Трудового кодексу України. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення 17 лютого 2021 р.).
12. Словник Української мови, Академічний тлумачний словник (1970—1980). URL: <http://sum.in.ua/s/pytannja#:~:text=Тлумачення%20%20значення%20слова%20%20питання,%20%20роз%20яснення%20і%20т.> (дата звернення 17 лютого 2021 р.)

References

1. The Constitution of Ukraine № 254k / 96-VR of June 28, 1996. Information of the Verkhovna Rada of Ukraine, 1996, № 30. Art. 141.
2. Prokopenko V. I. Labor Law of Ukraine: Textbook. Kharkiv: Firm «Consum», 1998. 480 p.
3. Ivanov Y. F., Ivanova M. V. Labor Law of Ukraine: Textbook. way. Kyiv: NAIA, 2016. 244 p.
4. Shemshuchenko Y. S. Object of law. Legal encyclopedia: in 6 volumes / editor-in-chief. Y. S. Shemshuchenko. Kyiv, 2002. T. 4. N—P. 718 p.

5. Kurinnyy E. V. Subject and object of administrative law. Monograph. Dnepropetrovsk: Lira LTD. 2004. 340 p.
6. Theory of law and the state. Under. ed. G. N. Manova. Textbook. M.: BEK, 1995. 336 p.
7. Shemshuchenko Y. S. The subject of law. Legal encyclopedia: in 6 volumes / editor-in-chief. Y. S. Shemshuchenko. Kyiv, 2003. Т. 5. P—S. 734 p.
8. Theory of state and law. Academic course. Textbook. Edited by O. V. Zaichuk and N. M. Onishchenko. Kyiv: Yurinkom Inter. 2006. 686 p.
9. Fundamentals of the legislation of the USSR on labor. From July 15, 1970 in the edition from May 12, 1991. URL: <https://zakonbase.ru/content/base/24221>. (appeal date February 17, 2021).
10. Code of Labor Laws of Ukraine. In the wording of the Law of Ukraine № 871-12 of 20.03.91. Information of the Verkhovna Rada of the USSR. 1991. № 23. St. 267.
11. Draft Labor Code of Ukraine. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (accessed February 17, 2021).
12. Dictionary of the Ukrainian language, Academic Explanatory Dictionary (1970-1980). URL: <http://sum.in.ua/s/pytannja#:~:text=Tlumachennya%2C%20znachennya%20slova%20chapytaniya,%2C%20roz%27yasnennia%20i%20t.> (appeal date February 17, 2021).

Голосниченко Д. И. К вопросу определения предмета и объекта правового регулирования в проекте Трудового кодекса Украины.

Автор в статье исследует состояние правового регулирования общественных трудовых отношений. В Украине постепенно осуществляется правовая реформа, особенно она касается тех отраслей права, которые связаны с правами человека и гражданина. Среди этих прав особенное место занимает право на труд. Действующий Кодекс законов о труде Украины явно устарел. Доказывается необходимость принятия нового кодифицированного правового акта, который должен регулировать трудовые отношения. Исследуется предмет и объект права вообще, предмет и объект трудового права и проекта Трудового кодекса Украины (далее — ТКУ). Не все объекты трудовых правоотношений целесообразно перечислять при определении в ч. 2 ст. 1 ТКУ. Однако указывать, что к этим объектам относятся «вопросы» неуместно. Предлагается вместо фразы «других вопросов, определенных этим Кодексом», вписать слова: «иных объектов отношений, связанных с трудовым правом».

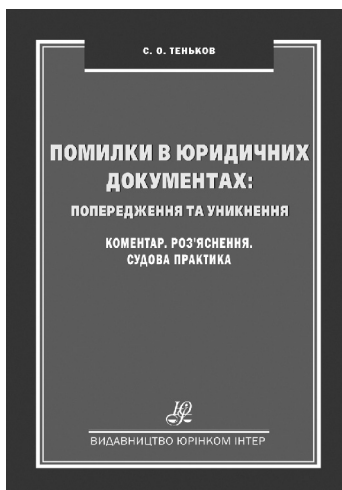
Ключевые слова: объект правового регулирования, предмет правового регулирования, трудовые правоотношения, право на труд, проект Трудового кодекса Украины.

Golosnichenko D. I. On the issue of definition subject and object of legal regulation in the draft Labor Code of Ukraine.

The author examines the state of legal regulation of social labor relations. It is emphasized that legal reform is being gradually implemented in Ukraine. It particularly affects those areas of law that are related to human and civil rights. Among these rights, the right to work occupies a special place. The Constitution of Ukraine has several articles aimed at regulating labor relations and human health. It is especially necessary to allocate Art. 43 of our Basic Law, which proclaims this right, establishes constitutional guarantees for citizens to exercise their right to work, prohibit forced labor and protect the health of workers. «Everyone has the right to work, including the opportunity to earn a living by work which he freely chooses or freely agrees to». However, enshrining the right to work in the general law is insufficient. The current Labor Code of Ukraine is clearly outdated. The necessity of adopting a new codified legal act, which should regulate labor relations, is proved. The subject and object of law in general, the subject and object of labor law and the Labor Code of Ukraine are studied. At this stage of development of Ukrainian society, it is necessary to adopt a new codified legal act that would fully regulate relations in the field of labor. The draft law of such a legal act (the draft Labor Code of Ukraine — hereinafter LCU) was developed by experts, but due to its imperfections, the legislator postponed its adoption. It is thought that first of all it is

necessary to more clearly define the subject and object of legal regulation of the LCU. Without objecting mainly to their definition, the LCU offers clarifications. The authors of the bill list what relates to the object of labor relations, and at the end note: «other issues defined by this Code». It should be noted that «issues» cannot be the object of a relationship. After all, in the Ukrainian language «question» is «a form of thought expressed in the language of a sentence, which is uttered or written when they want to ask something, that is, to obtain information of interest». Not all objects of labor relations should be listed when defined in Part 2 of Art. 1 LCU. However, it is inappropriate to point out that these objects include «questions». It is suggested to replace the phrase «other issues defined by this Code» with the words: «other objects of relations related to labor law».

Key words: the object of legal regulation, the subject of legal regulation, labor legal relations, the right to work, the draft Labor Code of Ukraine.



С. О. Теньков. **Помилки в юридичних документах: попередження та уникнення. Коментар. Роз'яснення. Судова практика:** наук.-практ. посіб. Київ: Юрінком Інтер, 2020. 256 с.

ISBN 978-966-667-761-0

У книзі за матеріалами судової практики наводиться системний аналіз найбільш поширених і небезпечних помилок у юридичних документах (договори та документи, що оформлюють їх виконання, процесуальні судові документи, податкові та трудові). Крім розгляду самих помилок, автор пропонує найбільш оптимальні варіанти їх уникнення та попередження, розглядаються можливі альтернативні варіанти.