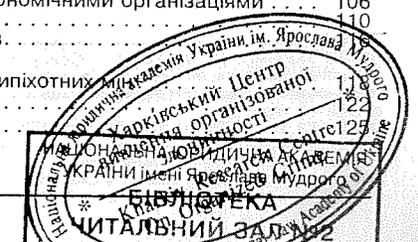




ЄВДОКИМОВ В. Судострій: пошуки оптимального варіанту	3
<b>До адміністративно-правової реформи</b>	
СТЕФАНЮК В., ГОЛОСНІЧЕНКО І., МИХЕЄНКО М. Інститут адміністративної відповідальності юридичних осіб: проблеми теорії та практики	6
ТАРАНЕНКО С. Новий погляд на принципи захисту прав і свобод громадян у законодавстві про адміністративні проступки	10
<b>Питання теорії</b>	
ЧАНИШЕВА Г., БОЛОТІНА Н. Окремі теоретичні проблеми сучасного трудового права України (до постановки питання)	13
ТЕЛЯТНИК Л. Проблеми розширення логічного обсягу загального поняття держави	20
<b>Захист прав людини</b>	
ПРИХОДЬКО С. Держава і соціальний захист громадян	22
ЗАЯЦЬ Н. Місце органів внутрішніх справ у реалізації прав людини	26
МОЛДОВАН А. Конституційні засади недоторканності особи в нових державах Європи	29
<b>Право і економіка</b>	
ДЖУНЬ В. Врегулювання транскордонних аспектів неспроможності в національному законодавстві України	32
БЕЙКУН А. Поняття державного регулювання діяльності обласної ланки агропромислового комплексу як цілісної правової категорії	35
ПОЛАТАЙ В. Поняття інвестиції як правової категорії	39
<b>Судова практика</b>	
ГОНЧАРОВА Г., ЖЕРНАКОВ В., ПРИЛИПКО С. Співні питання застосування ст. 26 Закону «Про відпустки»	43
ГНЕЗДОВ О. Судовий порядок усиновлення дітей	47
<b>До судово-правової реформи</b>	
НЕМИРОВСЬКА О. Змагальність: старе поняття, новий зміст	53
ГАЛЯНТИЧ М., КОВАЛЕНКО Г. Відшкодування моральної шкоди	56
<b>Адвокатська практика</b>	
ПАВЛУНИК І. Особливості участі адвоката у цивільному процесі	62
<b>Право та екологія</b>	
ЗАРЖИЦЬКИЙ О. Екологічна безпека та безпека праці у системі правового механізму національної безпеки	66
<b>До розроблення нових кодексів</b>	
АКИМОВ М. Перспективний напрям кримінально-правової боротьби з організованою злочинністю	69
<b>Пропозиції до законодавства</b>	
САВЧЕНКО О. Особливості боротьби зі злочинністю в податковій сфері	70
МОРОЗ В. Про юридичну оцінку суспільно небезпечних вчинків, скоєних підлітками віком від 11 до 14 років	72
ГАНШИН О. Належне правове забезпечення — запорука прокурорського нагляду	76
РЕПЕШКО П. Участь спеціаліста в судовому розгляді кримінальної справи	78
ПОЛЕШКО А. Діяльність третейських (арбітражних) судів має бути врегульована законодавчо	82
<b>На допомогу молодому спеціалістові</b>	
ДАДЕРКО Л. Підготовка обвинувальної промови прокурора	84
<b>Проблеми кримінології</b>	
БЛАГА А. Про жіночу злочинність	88
<b>Проблеми криміналістики</b>	
МОЧКОШ Я. Загальнонаукові методи в методиці дослідження кількісних даних у справах про економічні злочини	90
<b>Дискусії та обговорення</b>	
ДЯЧУК С. Проблеми кримінально-правової оцінки діяння посадової особи, яка віддала протиправний наказ	94
ЛАВРІНЧУК І. Обставини встановлення правового статусу державного службовця	98
МАКУХІНА М., БІЛОУСОВ Ю. Правова природа контракту про проходження військової служби	102
ТАЛЬКО В. Проблеми врегулювання відносин з міжнародними економічними організаціями	106
ЗАЯЦЬ І. Обласний поділ в Україні: етапи та тенденції розвитку	110
СПАСИБО-ФАТЄЄВА І. Акціонерне товариство як система ризиків	110
<b>На міжнародно-правові теми</b>	
ЦИБУЛЕНКО Є. Оттавська конвенція — інструмент заборони протипіхотних	118
<b>Рішення Конституційного Суду України</b>	
<b>Нове законодавство</b>	

Право України  
1999 ~ 2

11.12.12 Захаров С. В.  
23.01.13 Богдан  
02.02.13 Гринь  
07.02.13 С. Гринько  
11.03.13 Савченко  
11.03.13 Мочкош





Виповнилося 85 років від дня народження та 65 років науково-педагогічної діяльності **ПЕТРА ПЕТРОВИЧА МИХАЙЛЕНКА**, доктора юридичних наук, професора Національної академії внутрішніх справ України, академіка Академії правових наук, заслуженого діяча науки і техніки України, генерал-майора внутрішньої служби.

Народився П.П.Михайленко 2 вересня 1914 р. в с.Пісчане на Слобожанщині (тепер Белгородська обл.) у сім'ї залізничного робітника. Закінчивши рабфак, стає студентом Дніпропетровського інституту народної освіти. Свою педагогічну діяльність П.П.Михайленко розпочав 1933 р. в середній школі.

З початком Великої вітчизняної війни П.П.Михайленко був направлений на фронт. 1942 р. його відряджають на навчання до Військово-юридичної академії, яку він закінчив 1945 р. Після цього — служба у військовому трибуналі, який дислокувався у Львові. Пізніше на довгі роки Петро Петрович пов'язав свою долю з кафедрою кримінального права, процесу та криміналістики юридичного факультету Львівського університету ім.І.Франка. Певний час П.П.Михайленко працював і в Київському університеті ім.Т.Шевченка.

У 1956—1960 рр. — старший науковий співробітник Сектора (нині — Інституту держави і права ім.В.М.Корецького НАН України), начальник кафедри спеціальних дисциплін Київського філіалу Вищої школи МВС. Пізніше (з 1960 по 1974 рр.) П.П.Михайленко був на посадах заступника начальника Вищої школи МВС, начальника науково-дослідного відділу, а потім — першого заступника начальника Загальносоюзного науково-дослідного інституту, начальника Київської науково-дослідної лабораторії МВС. З 1992 р. і по цей час він є професором кафедри Національної академії внутрішніх справ України.

Сфера наукових досліджень П.П.Михайленка — кримінальне право, кримінальний процес, кримінологія, історія держави і права України. Йому належить понад 350 наукових праць, в тому числі 16 монографій, зокрема: «Нариси з історії кримінального законодавства УРСР», «Боротьба зі злочинністю в Україні», «Вчення про правосуддя», «Історія міліції України» тощо. Ним підготовлено більше як 55 докторів та кандидатів наук.

П.П.Михайленко був повноважним представником УРСР в ООН, обіймав ряд громадських посад.

*Редколегія журналу «Право України» вітає Петра Петровича з ювілеєм і зичить йому доброго здоров'я, усяких гараздів та подальшого активного наукового і громадського життя.*



## Співні питання застосування ст. 26 Закону «Про відпустки»\*

Закон «Про відпустки» (далі — Закон) передбачає різні види відпусток: щорічні — основні та додаткові, відпустки у зв'язку з навчанням, творчі, соціальні, відпустки без збереження заробітної плати тощо.

Цей акт вніс суттєві зміни у правове регулювання відпусток взагалі і в порядок та умови надання відпусток без збереження заробітної плати, зокрема. Деякі зміни не знаходять підтримки і позитивної оцінки з боку працюючих, профспілок, а окремі норми Закону по-різному тлумачать навіть фахівці. Це стосується, насамперед, так званих «вимушених» відпусток без збереження заробітної плати, які за загальним правилом порушують конституційне право на працю та її оплату.

Законодавство про працю і раніше передбачало право працівників на відпустку без збереження заробітної плати. Але в минулому ст. 84 КЗпП дозволяла працівникам отримувати за сімейними обставинами та з інших поважних причин (за їх заявами) відпустку без збереження заробітної плати. Остання мала бути короткочасною і надавалась лише за заявами працівників. З прийняттям Закону поряд з відпустками без збереження заробітної плати, які надаються за бажанням працівників, нині відпустка без збереження заробітної плати (або з частковим її збереженням) може надаватися власником або уповноваженим ним органом (далі — власник) у разі простою підприємства, установи, організації з незалежних від працівників причин у порядку, визначеному колективним договором. Це положення передбачене ч. 2 ст. 26 Закону і ч. 3 ст. 84 КЗпП (в редакції від 18 вересня 1998 р.). Названими нормами надання працівникам вимушених відпусток без збереження заробітної плати було юридично узаконено.

З перших днів застосування ч. 2 ст. 26 Закону одразу виникло багато непорозумінь та питань, які на практиці й досі вирішуються не завжди однаково. А, проте, ситуація з наданням вимушених відпусток загострюється. Спостерігається зростання кількості працівників, які перебувають у них. Так, у постанові Кабінету Міністрів України від 13 березня 1999 р. № 358 «Про підсумки роботи народного господарства у 1998 році» зазначається, що продовжує ускладнюватися ситуація на ринку праці. Рівень офіційно зареєстрованого безробіття з 2,3 відсотка на 1 січня 1998 р. підвищився до 3,7 відсотка на 1 січня 1999 р. Значними залишаються обсяги прихованого безробіття внаслідок перебування працівників у вимушених відпустках або на робочих місцях менше встановленого часу (тижня). Одночасно з різким зростанням пропонування робочої сили постійно зменшується попит на неї: на початку 1998 р. на кожне вільне місце претендувало 20, а на 1 січня 1999 р. — вже 30 чоловік<sup>1</sup>.

Збільшується кількість позовів до судових органів про визнання названих відпусток незаконними і про стягнення заробітної плати. За названих умов законодавство повинно чітко визначити порядок і умови їх надання з метою збереження гарантій, встановлених трудовим законодавством. На жаль, воно з даного питання не є чітким, що призводить до різних тлумачень окремих його положень.

Насамперед, постало питання, а як бути, коли колективний договір на підприємстві не укладено? Чи повинні взагалі власник та трудовий колектив його укладати, чи це є їх правом? Відповідно до Закону «Про колективні договори і угоди» та ст. 11 КЗпП колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи. З одного боку, можна вважати, якщо названий договір — це угода, то угода є результатом реалізації права, а не обов'язку. З другого — без такого договору в сучасних умовах не можна вирішити цілу низку питань. За допомогою колективного договору і лише у ньому можна розв'язати питання про оплату праці; про умови часткової виплати заробітної плати натурою тощо. Лише у КЗпП про даний договір згадується у 14 статтях.

У ст. 17 Закону «Про підприємства в Україні», яка має назву «Колективний договір», чітко передбачено, що колективний договір повинен укладатися на усіх підприємствах, які використовують найману працю, між власником і трудовим колективом або уповноваженим ним органом і не може суперечити чинному законодавству України. Таким чином, слід виходити з того, що законодавство передбачає обов'язковість укладення названого договору.

\* Друкується в порядку обговорення.

<sup>1</sup> Офіційний вісник України. — 1999. — № 11. — С. 53.

А як бути, якщо жодна із сторін не проявляє ініціативи щодо переговорів про укладення колективного договору?

Враховуючи, що застосування Закону «Про колективні договори і угоди» викликає значну кількість звернень за роз'ясненнями тих чи інших його положень, фахівці з питань соціального партнерства та колективних угод Міністерства праці і соціальної політики і Федерація профспілок України дали таку відповідь: «Якщо ініціативу щодо проведення переговорів і укладення колективного договору не проявив орган, який представляє інтереси трудового колективу, її має проявити інша сторона, тобто власник або уповноважений ним орган (особа)»<sup>2</sup>. Цим роз'ясненням і слід керуватися.

Сучасний період розвитку трудового законодавства характеризується скороченням централізованого методу і значним розширенням колективно-договірної регулювання трудових відносин. Як зазначає О. Барабаш, акцент регулювання неминуче зміщується з централізованого на децентралізоване; з законодавчого — на регулювання колективними угодами і колективними договорами; нормативне — на індивідуально-зобов'язальне (трудові договори і контракти)<sup>3</sup>.

Але колективні договори на багатьох підприємствах з різних причин не укладаються. У правозастосовчій практиці часто виникає питання про законність надання відпустки без збереження заробітної плати у разі, коли угода не укладається, але питання про надання відпусток вирішувалось у тому ж порядку, в якому згідно з чинним законодавством укладається колективний договір, — на загальних зборах, у котрих брали участь і усі працюючі, тобто трудовий колектив, і профспілковий комітет, і керівник підприємства.

Так, у зв'язку із зменшенням бюджетного фінансування у Харківському драматичному театрі ім. Т. Шевченка директор вимушений був відправити декількох артистів у вимушену відпустку без збереження заробітної плати терміном на два місяці, а деяких — у частково оплачувану відпустку з оплатою 50% посадових окладів. Питання про надання цих відпусток вирішено на загальних зборах театру, на яких була присутня абсолютна більшість усіх працюючих, директор та усі члени профспілкового комітету театру.

Присутні одностайно проголосували за надання відпусток без збереження заробітної плати. Колективний договір не укладався у театрі останні вісім років. Між тим, після винесення такого рішення частина працівників звернулася до Дзержинського районного суду м. Харкова з позовом про стягнення заробітної плати і про незаконне надання їм названих відпусток. Районний суд, розглядаючи справу, виходив з того, що такі відпустки мають надаватися у порядку, визначеному колективним договором. Без нього надання відпусток є незаконним. З такою думкою суду слід погодитися. В умовах правової держави іншого не може й бути.

Якщо названий договір на підприємстві укладений і в ньому передбачено право керівника надавати відпустку без збереження заробітної плати у зв'язку з простоем підприємства (криза економіки, неплатежі, невиконання договірних зобов'язань тощо), але не встановлений порядок їх надання, то роботодавець і профком повинні доповнити договір порядком їх надання або визначити, яку частину заробітної плати слід зберігати при наданні відпусток у цих випадках.

На жаль, колективний договір всупереч законодавству не укладено на багатьох підприємствах. На них умови для застосування ч. 2 ст. 26 Закону відсутні.

Не укладаються, наприклад, такі договори в органах державної влади, де працюють державні службовці. Норми трудового законодавства поширюються на останніх в частині, що не суперечить Закону «Про державну службу». Умови праці й оплати державних службовців вирішуються законодавством та іншими нормативно-правовими актами. А тому, коли в цих органах і буде укладений договір, він матиме формальний характер<sup>4</sup>. А, значить, названих службовців не можна відправляти у вимушені відпустки без збереження заробітної плати.

Не укладається колективний договір на малих підприємствах, де працює невелика кількість людей (5—7 чоловік). І, дійсно, він не потрібен, тому що умови праці, оплати можна встановлювати у порядку індивідуально-правового регулювання. Зараз на розгляді у Верховній Раді знаходиться проект Закону «Про внесення змін і доповнень до Закону України «Про колективні договори і угоди», у якому пропонується питання про сферу укладення колективних договорів викласти так: «На підприємствах з чисельністю працюючих більш як 15 чоловік

колективний договір укладається обов'язково. На підприємствах з чисельністю працюючих менш як 15 чоловік — колективний договір може укладатися». Прийняття цих доповнень, на наш погляд, вирішить проблему врегулювання умов праці на малих підприємствах. З ними слід погодитися. Разом з тим, слід мати на увазі, що там, де немає названого договору, вимушених відпусток не може бути, але за згодою сторін така відпустка може надаватися у порядку, передбаченому ч. 1 ст. 26 Закону.

Як вже зазначалося, ч. 2 ст. 26 Закону не викликає у працюючих позитивної оцінки. Трудаші вважають, що вона суперечить ст. 9 КЗпП, поза як такі умови колективного договору погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством і їх слід визнавати невідійсними. Згідно із ст. 113 КЗпП час простою не з вини працівника, якщо він попередив власника (бригадира, майстра, інших посадових осіб) про початок простою, оплачується з розрахунку не нижче від 2/3 тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Всупереч цим положенням ч. 2 ст. 26 Закону надає право роботодавцю відправляти працівників у вимушену відпустку без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням. Чи дійсно згадана стаття погіршує умови колективного договору? Звичайно, дане положення в цілому погіршує умови праці порівняно із законодавством.

Звернемося до міжнародної практики, досвіду країн з розвинутою ринковою економікою, у яких названі договори також відповідно до загальноприйнятого трактування не можуть погіршувати становище працівників, а можуть його покращувати. Це положення відомо під назвою — принцип. Останній має універсальне значення і діє при визначенні взаємовідносин усіх джерел трудового права. Будь-який нормативний акт, який знаходиться на нижньому рівні в ієрархії джерел названого права, може, як правило, лише поліпшити становище працівників порівняно з нормативними актами більш високого рангу<sup>5</sup>. Але в останнє десятиліття, як зазначає І. Кисельов, у зв'язку з посиленням економічних труднощів принцип *in favorem* піддається критиці і нападам як негативний фактор, що перешкоджає гнучкості правового регулювання праці, адекватному відображенню реалій і потреб ринкової економіки. В Німеччині, Франції, Греції у законодавстві і судовій практиці з'явилась тенденція до часткової відмови від даного принципу і допущення в певних межах принципу *in peius*, тобто погіршення становища працівника порівняно із законодавством. Окремі нормативно-правові акти України також передбачають можливість включення до колективного договору деяких положень, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством, у тому числі надання відпусток без збереження заробітної плати.

У сучасних умовах надання названих відпусток є альтернативою звільнення працівників за підставами, передбаченими п. 1 ст. 40 КЗпП. Що є кращим — чи тимчасове перебування у відпустці без збереження заробітної плати, або взагалі втрата роботи в умовах зростання безробіття. Звичайно, ні перший варіант, ні другий не влаштовують працюючих. Закон вимагає виплачувати грошові суми відповідно до ст. 113 КЗпП. Але будемо відверті, ст. 113 КЗпП передбачає інші види простоїв — тобто тимчасові зупинки у роботі внаслідок відсутності електроенергії, сировини, пару, струму, які мають нетривалий характер, а після поновлення їх подачі робота продовжується. Частина 2 ст. 26 Закону передбачає надання відпусток у разі простою підприємства з інших причин: кризових явищ в економіці, кризи неплатежів, фінансових утруднень, відсутності сировини, комплектуючих деталей внаслідок розірвання договірних зв'язків з підприємствами Російської Федерації та іншими республіками колишнього СРСР. Причини даних простоїв іноді не можна ліквідувати організаційними заходами конкретного підприємства. Потрібні рішучі дії держави в цілому та її органів виконавчої влади. Названі фактори продовжують діяти, а тому така стаття повинна бути і в чинному КЗпП.

Пропонуємо включити статтю про надання відпусток без збереження заробітної плати у зв'язку зі складним фінансовим становищем підприємств і до нового кодексу про працю, проект якого розробляється. Вона є адекватною реаліям процесів, які відбуваються у країні у зв'язку з формуванням ринкових відносин. Підсумки роботи народного господарства у 1998 р. свідчать, що кількість осіб, які перебувають у вимушених відпустках, зростає. Ця тенденція зберігається і в 1999 р. За таких умов ч. 2 ст. 26 Закону, по-перше, дозволяє дане питання вирішувати колективно-договірним шляхом, тобто на підставі досягнутих угод, а по-друге, ця норма направлена на збереження кадрів підприємств у період, коли останні не можуть з незалежних від них обставин забезпечити усіх працівників роботою. Роботодавці відповідно до ст. 13 КЗпП зобов'язані забезпечувати продуктивну зайнятість усіх працюючих. Зазначена стаття передбачає, що у колективні угоди встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема, забезпечення продуктивної зайнятості, тобто питання про зайнятість вирішується на підставах соціального

<sup>2</sup> Андрющенко Е., Грошилін Г., Колота А., Лінков Я., Мосівець В., Осой Г., Павлишин В., Родина С. Суть колективного договору: Відповіді на запитання, що виникають при застосуванні Закону України «Про колективні договори і угоди» // Праця і зарплата. — 1994. — № 11. — С. 5.

<sup>3</sup> Барабаш О. Т. Роль Кодексу про працю в удосконаленні правового регулювання правових відносин // Правова держава Україна: проблеми, перспективи розвитку. Короткі тези доповідей та наукових повідомлень республіканської наук.-практич. конф. — Харків, 1995. — С. 195. — 9—11 листоп.

<sup>4</sup> Див.: Консультацію Головного управління державної служби при Кабінеті Міністрів України — «Рішення приймає керівник» // Урядовий кур'єр. — 1997. — 11 верес.

<sup>5</sup> Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право / Учеб. для вузов. — М., 1998. — С. 19.

партнерства у колективному договорі, а не одноосібно керівником, а тому і відпустка без збереження заробітної плати повинна надаватися на підставі такої угоди.

Колективний договір приймається у встановленому порядку. Проект обговорюється у трудовому колективі і виноситься на розгляд його загальних зборів (конференцію). Після схвалення проекту договору загальними зборами він підписується уповноваженими представниками сторін не раніш як через п'ять днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) колективу. Названий договір набирає чинності з дня підписання його представниками сторін або з дня, зазначеного у ньому. Загальні збори підприємствами, установами, організаціями є правомочними, якщо в них беруть участь більше половини членів колективу, а конференція — не менше 2/3 делегатів. Схвалений і підписаний колективний договір набирає чинності і є обов'язковим для усіх працюючих. Якесь частинка працюючих може бути у меншості і проголосувати проти прийняття договору. Але після прийняття його більшістю положення колективного договору повинні виконувати усі, у тому числі й ті, які склали меншість і висловлювалися проти включення до договору положення про надання відпусток без збереження заробітної плати.

Як вже зазначалося, порядок надання цих відпусток у разі простою підприємства повинен визначатися у договорі. Так записано у законі. Але на практиці склалося, що даний порядок став визначатися Міністерством праці і соціальної політики, яке дає періодично відповідні роз'яснення. Наведена ситуація пояснюється, на думку фахівців, нерозвиненістю громадянського суспільства та демократичних традицій. Усім посттоталітарним державам, у тому числі і Україні, притаманна одна спільна риса: впровадження соціального партнерства відбувається «зверху», а не «знизу» — при вирішальній ролі держави<sup>6</sup>. Колектив не використовує свої права, не проявляє інколи уваги до змісту договору, внаслідок чого у ньому виявляються прогалини, які заповнюються роз'ясненнями центральних органів управління.

Наприклад, Головна державна інспекція праці Міністерства праці та соціальної політики роз'яснила, що відпустки без збереження заробітної плати в разі простою підприємства з причин, незалежних від працівників, можуть надаватися за заявою працівників або за особистим підписом в наказі<sup>7</sup>. В іншому роз'ясненні, опублікованому на сторінках газети «Урядовий кур'єр», читаємо: «Поки існує ст. 113 у Кодексі про працю, працівникові, який не працює з незалежних від нього причин, що виникли не з його вини, власник обов'язково повинен сплатити відповідні суми за весь час простою. Хоче власник чи ні, може чи не може це зробити, це його проблема, з одного боку, а, з другого — гарантія для працівника, яка закріплена у ст. 113 КЗпП. Норма закону є, вона діє і її треба виконувати. Що стосується ст. 26 Закону «Про відпустки», то власник може надавати відпустку без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням тільки за згодою сторін, або за власним бажанням працівника за умови, коли на підприємстві діє колективний договір; ним визначено порядок надання цих відпусток; простій повинен мати місце на всьому підприємстві в цілому»<sup>8</sup>.

Консультація не витримує критики. Якщо працівник знає, що йому повинні оплатити час простою згідно із ст. 113 КЗпП, то навіщо він буде писати заяву про надання йому відпустки без збереження заробітної плати? Чим керуватися, якщо у договорі буде визначений інший порядок надання цих відпусток — згаданими роз'ясненнями чи колективним договором? Звичайно, роз'яснення в «Урядовому кур'єрі» більш чітко і неоднозначно розв'язує дане питання. Можна пропонувати саме такий порядок надання названих відпусток визначати у договорах. В такий спосіб можна уникнути розбіжностей й забезпечити єдність у вирішенні трудових спорів, пов'язаних з «вимушеними» відпустками. Але у колективному договорі можна передбачити й інший порядок надання таких відпусток.

За період дії Закону накопичений певний досвід. Подивимось на окремі колективні договори: як сторони на практиці визначають цей порядок. По-різному. Наприклад, у договорі на 1998 р. ВО «Моноліт» (м.Харків) дане питання вирішене так: «Керуючись ч. 2 ст. 26 Закону «Про відпустки», у разі неповного навантаження обсягами робіт окремих підрозділів та з метою збереження кадрів, як виняток, наказом по об'єднанню можливе встановлення неповного робочого тижня у цих підрозділах. Оплату праці здійснювати пропорційно відпрацьованому часу. Дозволити також керівникам названих структурних підрозділів за ініціативою керівника підприємства або працівників надавати їм відпустки без збереження заробітної плати, але не більше 90 календарних днів протягом року. В таблиці ці дні відмічати: «Відпустка за ініціативою адміністрації або працівника».

<sup>6</sup> Л я ш е н к о Т. Соціальне партнерство: шлях до соціальної ринкової держави // Юридичний вісник України. — 1999. — С. 31. — 6—12 трав.

<sup>7</sup> Відпустка під час простою підприємства: Консультація // Урядовий кур'єр. — 1998. — 7 берез.

<sup>8</sup> Гарантії працівник має. Проте за певних умов: Консультація // Урядовий кур'єр. — 1998. — 20 черв.

Вважаємо, таке положення колективного договору повністю відповідає чинному законодавству.

У колдоворі «Торговий дім «Газ України» на 1999 р. передбачено: на період фінансових труднощів, пов'язаних з кризою неплатежів з боку споживачів газу, на строк не більше шести місяців виплачувати працівникам мінімальну заробітну плату (74 грн.) з остаточним розрахунком у кінці шестимісячного строку.

І таке рішення відповідає реаліям сьогодення. У спірних ситуаціях, вважаємо, слід керуватися не стільки роз'ясненнями урядовців, скільки законодавством про колективні договори і про відпустки.

Не можемо погодитися з поглядом, що відпустка без збереження заробітної плати може надаватися лише за умови простою на всьому підприємстві. Більш слушною і реальною є думка, що ст. 26 Закону може застосовуватися і у випадках простою окремих структурних підрозділів, відділів, груп працівників<sup>9</sup>.

Зазначена відпустка включається до стажу роботи, який дає право на щорічну відпустку. Так, ст. 9 Закону «Про відпустки» передбачає, що час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому не виплачувалась заробітна плата у порядку, визначеному ч. 2 ст. 26 даного Закону, зараховується до стажу роботи, який дає право на щорічну відпустку. Листок непрацездатності за цей період не оплачується.

Працівникам, які опинилися у скрутному матеріальному становищі у зв'язку з вимушеними відпустками без збереження заробітної плати, слід, на нашу думку, надавати матеріальну підтримку за рахунок Фонду сприяння зайнятості, як це зроблено у Російській Федерації<sup>10</sup>.

Колективні договори набувають великого значення в регулюванні умов праці у період формування відносин соціального партнерства, що є ознакою демократизації відносин у сфері праці. На 86-ій сесії Міжнародної Організації Праці, яка відбулася у м.Женеві у червні 1998 р., затверджено декларацію «Про основні принципи та права у світі праці»<sup>11</sup>. Вона підтверджує обов'язки країн-членів МОП дотримуватись, зміцнювати і реалізовувати принципи щодо основних прав, а саме: свободу асоціації і реальне визнання права на укладення колективних договорів. Останній повинен стати одним з головних регуляторів умов праці, і консультації та пропозиції органів управління не можуть його замінити. У суспільстві повинне панувати право, закон, а не думка особи, навіть, коли вона обіймає високу посаду.

<sup>9</sup> Гончарова Г.С., Жернаков В.В., Жигалкин П.И. Научно-практический комментарий Закона Украины «Об отпусках». — Харьков, 1997. — С. 64.

<sup>10</sup> Див.: Положение о порядке и условиях предоставления компенсационных выплат работникам, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы в связи с вынужденным временным прекращением работы организации, утвержденное приказом Федеральной службы занятости России. — 1995. — 6 марта.

<sup>11</sup> Праця і зарплата. — 1998. — № 16.

Г. ГОНЧАРОВА,

В. ЖЕРНАКОВ,

С. ПРИЛИПКО

доценти Національної юридичної академії України  
ім.Ярослава Мудрого

Рекомендовано до друку кафедрою трудового права Національної юридичної академії України  
ім.Ярослава Мудрого.

## Судовий порядок усиновлення дітей

30 січня 1996 р. Кодекс про шлюб та сім'ю України (далі — КпШС) було доповнено положеннями, згідно з якими усиновлення дітей, які проживають на території України, громадянами України та іноземцями провадиться у судовому порядку. За законодавством, що діяло в радянський період, усиновлення провадилося в адміністративному порядку рішенням відповідної державної районної адміністрації або райвиконкому. Порядок розгляду цивільних справ про усиновлення передбачено главою 35-А Цивільного процесуального кодексу України. Кабінет Міністрів 20 липня 1996 р. прийняв постанову № 775 «Про затвердження Порядку передачі дітей, що є громадянами України, на усиновлення громадянам України та іноземним громадянам і здійснення контролю за умовами їх проживання в сім'ях усиновителів».