

код екземпляра

885011



Вісник АПРМ Зуп
2000 №4
Зч

- 07.10.10. Табулен
- 16.10.10. Кофрениа
- 23.10.10. Савенко
- 23.10.10. Родик
- 28.10.10. Сиваєв
- 4.11. Кочесен
- 8.11. Валерій
- 2.12.10. Арсєв Ігор
- 4.12.10. Змєшчєн
- 5.02.11. Арсєв Ігор

ВІСНИК

АКАДЕМІЇ
ПРАВОВИХ
НАУК
УКРАЇНИ

№ 4 (23)

Заснований у 1993 році



Национальна юридична акад зм іа
України ім. Ярослава Мудрого
БІБЛІОТЕКА
ЧИТАЛЬНИЙ ЗАЛ №1
буль. Пушкінська, 77

Що стосується актів тероризму, пов'язаних із загрозою вчинення загально небезпечних дій, то тут порівняно з вищенаведеною комбінацією конкретних збитків відмінність полягає тільки в наслідках від початкової дії, які виражаються лише в небезпеці настання наслідків у вигляді невинних жертв або майнових збитків, а такі наслідки, як виникнення умов страху серед населення або соціальних груп і заподіяння шкоди адресатам впливу терористів, можуть як реально настати, так і перебувати в стадії небезпеки їх реального настання.

Наслідок — обов'язкова ознака будь-якого вольового акту¹, тому не існує безнаслідкових злочинів, а існують у КК склади злочинів без вказівки про ознаки наслідків як обов'язкові ознаки складу. «А злочинними наслідками, — зазначає Н. Кузнецова, — визнаються лише такі результати дій людини, які були заподіяні винно»². Тому без вивчення суб'єктивної сторони діяння неможливо визначити істинний зміст вчинених зовні дій і характер наслідків, що настали.

Надійшла до редколегії 15. 09. 2000

ТРИБУНА ДОКТОРАНТА

В. Жернаков, доцент НЮА України

Договірне регулювання соціально-трудових відносин

В останні роки в нормативно-правових актах все частіше стало вживатися словосполучення «соціально-трудові відносини». Оскільки в багатьох джерелах цей термін застосовується у різних значеннях і тісно пов'язується з такими поняттями, як соціальне партнерство, колективні трудові відносини і колективно-договірне регулювання праці, то з'ясування змісту і механізму регулювання соціально-трудових відносин набуває не тільки теоретичного, а й практичного значення.

Термін «соціально-трудові відносини» не замінив поняття «трудові відносини», як іноді стверджується¹. Таке уявлення не тільки спрощує розуміння цих правових термінів, а й не враховує істотних змін у предметі та методі трудового права. Зростання договірного регулювання, обумовлене відмовою від адміністративних засобів управління всіма сферами суспільного буття, відхід держави від опіки над усіма, пошук нових засобів розв'язання соціально-економічних проблем, пов'язаних із працею, викликали до життя нові відносини між традиційними суб'єктами трудового права, що постають в цьому процесі у новій якості. Колективно-договірне регулювання і соціальне партнерство, суб'єктами якого зараз є не заорганізовані трудові колективи та необмежені володарі-керівники, а загартовані у соціальному протистоянні профспілки та більш толерантні, ніж раніш, роботодавці, спрямовуються на пошук резервів для підтримки як економіки в цілому, так і забезпечення існування людей праці в нинішніх суворих умовах. У цих відносинах зростає питома вага соціальних проблем — забезпечення зайня-

тості, виплати заробітної плати, створення нових робочих місць для регіонів з масовим вивільненням працівників, забезпечення мінімальних соціальних стандартів тощо. Новий зміст не може вміститися в стару форму, бо ці відносини трудовими вже не назвати. Навпаки, трудові відносини як відносини по безпосередньому виконанню роботи входять складовою частиною до соціально-трудових відносин, і такий підхід міститься в законодавстві. Так, відповідно до ст. 1 Закону України від 1 липня 1993 р. «Про колективні договори (угоди)» колективний договір, угода укладаються з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин¹. І виробничі відносини як відносини по організації виробництва та праці, і соціально-економічні відносини, під якими тут розуміється забезпечення працею, її оплата та створення належних соціально-побутових умов для працюючих, знаходяться поруч з відносинами по безпосередньому виконанню праці — трудовими відносинами, а не всередині них. Аналогічна думка зустрічається і в російській літературі з трудового права. Наприклад, з аналізу ст. 2 Закону Російської Федерації «Про колективні договори і угоди», де колективний договір визначається як акт, котрий регулює соціально-трудові відносини, А. Нуртдінова робить висновок про те, що колективним договором можуть регулюватись усі відносини, пов'язані з працею, а не виключно трудові².

Соціально-трудові відносини не слід ототожнювати з терміном «суспільні трудові відносини». М. Александров запровадив останній для того, щоб підкреслити суспільний характер праці, наявність суспільного зв'язку виробника з іншими людьми на відміну від одноосібних форм праці³. Але це положення стосується, так би мовити, «внутрішньої» сторони праці, коли для того, щоб стати предметом правового регулювання, процес праці повинен набути соціальної форми. Разом з тим існує «зовнішня» форма соціального в праці, під якою можна розуміти колективні та «надколективні» засоби регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, коли вони виходять за рамки стосунків працівника і роботодавця, заснованих на трудо-

вому договорі та присвячених виконанню роботи, і стають предметом зацікавленості не індивідуальних, а «соціальних» суб'єктів. Такі відносини складаються на рівні трудового колективу або регіону, галузі, держави з питань організації праці, соціально-побутових умов, забезпечення зайнятості та економічних питань між профспілками і роботодавцями або між об'єднаннями перших і других за участю органів влади¹. Вони не можуть регулюватись тільки державою і тільки в централізованому порядку, оскільки складаються з приводу реалізації інтересів різних суб'єктів, а самі інтереси носять як приватний, так і публічний характер. Ці інтереси можуть конфліктувати між собою, і договірне їх регулювання є найбільш ефективним. У літературі відзначається, що розбіжності в інтересах — це об'єктивна реальність, яка може в будь-який момент проявитися в суперечках і конфліктах².

Юридична своєрідність регулювання є проявом природи всіх галузей права, які є не просто зонами юридичного регулювання, не штучно скомпонованими сукупностями норм «за предметом», а реально існуючими юридично своєрідними підрозділами в самому юридичному змісті права³. Багатогранність відносин у сфері праці, які мають і публічно-правові, і приватноправові засади⁴, обумовлює режим правового регулювання, що поєднує як централізоване, так і локальне, як законодавче, так і договірне, як індивідуально-договірне, так і колективно-договірне регулювання відносин. С. Алексеев вірно помітив, що «інституціональні» розбіжності між публічним і приватним правом проявляються саме у ролі, яку відіграють у

¹ Докладніше про це див.: Жернаков В. Соціально-трудові відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання // Право України. — 1999. — № 10. — С. 41—45.

² Див.: Казановський А. В., Колот А. М. Соціальне партнерство на ринку праці. — Краматорськ, 1995. — С. 10.

³ Див.: Алексеев С. С. Право: азбука — теорія — філософія: Опыт комплексного исследования. — М., 1999. — С. 250—251.

⁴ Принципове розмежування галузей права на цій підставі, віднесення або до публічних, або до приватних видається спрощенням, яке не відображає всієї складності сучасної вітчизняної системи права. Погоджуємося з думкою, що абсолютної публічно-правової або приватноправової галузі не

правовому регулюванні індивідуальні акти-угоди (багатосторонні, двосторонні і навіть односторонні), що мають правовстановлююче значення¹.

Зростання договірного регулювання вже сформувалося як тенденція в трудовому праві, і його співвідношення з централізованим регулюванням змінилося. Водночас в останні роки прийняті важливі для трудового права закони² та постанови Кабінету Міністрів України³, видані укази Президента України⁴, і тому не можна сказати, що централізоване, законодавче регулювання втратило своє значення. Вірне для свого часу зауваження Р. Лівшиця, що розширення локального регулювання відбувається не за рахунок звуження регулювання централізованого⁵, в сучасних умовах потребує уточнення. Централізоване регулювання вже не можна зводити до прийняття законів та підзаконних актів, оскільки договірне регулювання теж існує на централізованому рівні у вигляді генеральної та галузевих угод. До того ж, зміст багатьох останніх централізованих нормативних актів спрямований на розширення саме договірних засад регулювання соціально-трудових відносин.

¹ Див.: Общая теория права и государства. — С. 263.

² Див.: Закони України від 3 березня 1998 р. «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»; «Про альтернативну (невійсько-ву) службу в Україні» (нова редакція від 18 лютого 1999 р.); від 15 вересня 1999 р. «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та ін.

³ Див.: Постанови Кабінету Міністрів України: від 27 квітня 1998 № 578, якою затверджено «Положення про порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних, виплати допомоги по безробіттю, а також умови надання матеріальної допомоги в період професійної підготовки та перепідготовки»; «Положення про надання матеріальної допомоги по безробіттю»; «Положення про порядок організації та проведення оплачуваних громадських робіт»; «Положення про організацію сезонних робіт»; від 1 листопада 1999 р. № 2028 «Про затвердження Порядку оформлення іноземцям та особам без громадянства дозволу на працевлаштування в Україні» та ін.

⁴ Див.: Укази Президента України від 17 листопада 1998 р. «Про утворення Національної служби посередництва і примирення»; від 19 березня 1999 р. «Про державну підтримку підготовки фахівців для сільської місцевості»; від 24 травня 2000 р. «Про основні напрями соціальної політики на

Зважаючи на суб'єкти, предмет (зміст) і правову форму, можна виділити три рівні договірного регулювання соціально-трудових відносин: індивідуально-договірне, колективно-договірне, соціальне партнерство¹.

Індивідуально-договірне правове регулювання трудових відносин — це здійснювана у відповідності з диспозитивними правовими нормами діяльність по встановленню або зміні індивідуальних умов праці шляхом угод сторін трудового договору, які укладаються самостійно або під контролем профспілкового комітету в межах і формах, передбачених трудовим законодавством. Сутність його полягає в тому, що сторони використовують норми права, встановлюючи правове становище конкретного працівника².

Суб'єктами індивідуально-договірного регулювання є в основному сторони трудового договору. Можна навести нечисленні винятки із цього правила, коли законодавством передбачається участь у цьому процесі додаткових суб'єктів. Так, відповідно до ст. 252⁶ КЗпП України зарахування до складу бригади трудових працівників погоджується з колективом бригади; а строки і порядок надання перерв для годування дитини встановлюються власником і профспілковим комітетом з урахуванням побажань матері (ст. 183 КЗпП).

Предметом індивідуально-договірного регулювання є сукупність відносин, що виникають між власником (уповноваженим ним органом) і працівником у процесі виконання останнім трудової функції і реалізації інших умов трудового договору. Навіть в умовах зростання ринкових елементів в економіці підставою для висновків щодо суспільних відносин у сфері праці не може бути тільки захоплення ринковими переворотами. Тому навряд чи можна назвати дозволеною в правничій літературі характеристику предмета трудового договору як «робочої сили конкретної людини», під якою розуміється сукупність фізичних і духовних здібностей людини³.

¹ Така класифікація не виключає можливості поділу договірного регулювання залежно від сфери дії на локальне, регіональне, галузеве і державне.

² Див.: Безина А. К., Бикеев А. А., Сафина Д. А. Індивідуально-договір-

Правовою формою індивідуально-договірною регулювання є трудовий договір (контракт)¹ як універсальна форма виникнення трудових правовідносин. Р. Лівшиць цілком слушно вважав рамки трудового договору межею індивідуальних трудових відносин².

Нормативний договір визнається в теорії права однією з форм (джерел) права. В трудовому праві нормативний договір має значне поширення, вважають російські вчені-теоретики В. Лазарев і Н. Гранат³. Але нормативний характер не можна поширити на все договірне регулювання у трудовому праві. Не думаю, що трудовий договір, контракт можуть бути визнані нормативними договорами, якщо вони вміщують норми права⁴. Важко собі уявити, що трудовий договір може містити норми права, тому що йому не властиві такі ознаки, як загальнообов'язковість, невизначеність кола суб'єктів, формальна визначеність та обов'язкова письмова форма⁵. Домовившись про включення в трудовий договір (контракт) певних умов, сторони не створюють норми або будь-який режим правового регулювання. Вони покладають на себе певні зобов'язання та визнають відповідні права один до одного, а нормативне регулювання щодо цих прав і обов'язків поширюється незалежно від їх бажання, від того, погоджуються чи не погоджуються з ним сторони.

Договори є актами реалізації права, через які здійснюються втілені в правах і обов'язках міри можливої та дозволеної поведінки⁶. Індивідуальне встановлення умов праці частіше всього розглядається як допоміжна форма, що регулює відносини разом з іншими формами (централізованою, галузевою, локальною)⁷. Недаремно в трудовому праві договорами норма-

¹ В рамках цієї публікації не має можливості охарактеризувати контракт. Проте ми не підтримуємо пропозицію відмовитись від обмежень застосування контрактів у новому Трудовому кодексі (див.: *Хуторян Н. М.* Новий Кодекс України про працю // Концепція розвитку законодавства України: Матеріали науково-практичної конференції. Травень 1996 року. — К., 1996. — С. 336.

² Див.: *Іванов С. А., Лівшиць Р. З., Орловський Ю. П.* Вказ. праця. — С. 102.

³ Див.: *Общая теория права и государства.* — С. 180.

⁴ Див.: Там само.

⁵ *Общая теория государства и права. Академический курс в 2-х томах / Под ред. проф. М. Н. Марченко.* Т. 2. Теория права. — М., 1998. — С. 215–217.

⁶ Див.: *Теория государства и права / Под ред. В. М. Корельского и В. Д. Первалова.* — М., 1997. — С. 270.

тивного змісту вважаються саме колективні договори¹. М. Лушнікова, аналізуючи погляди Л. Таля і Г. Єллінека на природу колективного договору, зробила висновок про те, що наука трудового права підтримала концепцію його «змішаної природи», коли договір, маючи джерелом волю сторін, містить створені нові правові норми².

Встановлюючи умови праці, сторони трудового договору (контракту) не можуть знизити гарантії, передбачені законодавством (принцип *in favorem*). Відповідно до ст. 9 КЗпП умови договорів про працю, що погіршують становище працівника порівняно із законодавством про працю, визнаються недійсними. Навряд чи ця стаття «стала істотною перепорою для впровадження ринкових елементів у трудові відносини», оскільки забороняє працівникам відмовитись від прав, передбачених законодавством³. Відмова від прав не завжди сприятиме розкриттю творчого потенціалу працівника, а ось отримати його «згоду» на гірші, порівняно з законодавством, умови праці для роботодавця неважко.

Деякі дослідники пишуть навіть про наявність «тіньового трудового права» як засобу регулювання «тіньової» зайнятості. Так, зобов'язуючись регулярно виплачувати заробітну плату, роботодавець з мовчазної згоди робітника встановлює, наприклад, 48-годинний робочий тиждень, вводить штрафи за порушення трудової дисципліни, повністю ігнорує правила надурочної роботи; при цьому трудовий договір не укладається або відомості в ньому носять фіктивний характер, а звільнення

¹ Див.: *Общая теория государства и права. Академический курс в 2-х томах.* Т. 2. Теория права. — М., 1998. — С. 152.

² Див.: *Лушнікова М. В.* Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений (сравнительно-правовое исследование): Дис. ... д-ра юрид. наук. — М., 1997. — С. 43.

³ Див.: *Стычинский Б. С., Зуб И. В., Ротань В. Г.* Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде: В 2-х томах. — Симферополь, 1998. — Т. 1. — С. 98.

⁴ Звернемо увагу на те, що за законодавством Польщі відхилення від принципу "in favorem" можливе на рівні колективних договорів, коли до них включаються норми, що погіршують становище працівників порівняно із законодавством, якщо це виправдане необхідністю усунення або обмежен-

здійснюється на розсуд роботодавця¹. Звичайно, ніякого «тіньового» трудового права тут немає, мову треба вести про порушення трудового законодавства при такому нібито договірному регулюванні відносин.

Вчення про трудовий договір не таке розвинене, як учення про цивільний договір, і це не недолік, а особливість трудового права. Але це не означає, що трудові відносини потребують субсидіарного застосування цивільно-правових норм. Навпаки, договірне регулювання, що сформувалося у цивільному праві в основному для регулювання майнового обігу, не можна поширити на трудові відносини, оскільки останні мають істотні особливості, пов'язані з людиною як носієм здібностей до праці.

Аналізуючи наведені в правничій літературі думки з приводу значення індивідуально-договірного регулювання, О. Безіна висловила за його більш глибоке і різноманітне соціальне та правове значення, ніж це звичайно розуміється. На її думку, ця форма: дозволяє скоріше врахувати зміни соціальних та виробничих умов; підвищує соціальну активність особистості; враховує інтереси та здібності конкретного працівника; дозволяє подолати «рівний масштаб» до нерівних людей; підвищує значущість трудового договору; дозволяє зважувати на моральні якості, поведінку працівника².

Розвиненість правових форм регулювання відносин, наявність численних нормативно-правових актів, багаторічна колективно-договірна практика обумовили принципи, на яких базується колективно-договірне регулювання: додержання норм законодавства; повноважність представників сторін; рівноправність сторін і добровільність прийняття зобов'язань; свобода вибору і обговорення змісту договорів та угод; реальність забезпечення виконання зобов'язань; систематичність контролю і невідворотність відповідальності, що забезпечують їх виконання³.

¹ Див.: Черных А. В. Проблемы реформирования социально-трудовых отношений и пути их решения в новом трудовом кодексе Российской Федерации // Фундаментальные и прикладные проблемы развития юридической науки: Тезисы докладов научно-практической конференции. — Пермь, 1998. — С. 98–99.

² Див.: Безина А. К., Бикеев А. А., Сафина Д. А. Вказ. праця. — С. 10–12.

Колективно-договірне регулювання існує в межах підприємства, де саме і діє трудовий колектив. Р. Лівшиць вірно зазначив, що рівень підприємства є розподільним критерієм для визначення органів, які приймають нормативні акти: акти, що приймаються органами, вищестоящими відносно підприємства, вважаються централізованими; акти, що приймаються на самому підприємстві, — локальними. Компетенція підприємства обрана не випадково, бо саме на підприємстві застосовуються норми трудового права. З теоретичної точки зору важливо, чи збігаються суб'єкти встановлення та застосування правових норм: якщо збігаються, то ми маємо справу з локальними актами, якщо не збігаються — з централізованими¹.

Предметом колективно-договірного регулювання є відносини, що виникають на підприємстві з приводу як організації праці, так і соціально-економічних питань. Якщо раніше адміністрація і колектив вирішували питання загального характеру, то зараз предмет колективно-договірного регулювання значно конкретизувався, і взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин розписуються детальніше. До того ж, у колективному договорі можуть передбачатися додаткові, порівняно з чинним законодавством і угодами, гарантії, соціально-побутові умови, пільги.

Певні договірні основи спостерігаються і в регулюванні вирішення колективних трудових спорів. Такий спосіб у цивілістичній літературі отримав назву «несудові цивільні юрисдикції». Стимулювання держави на розгляд справ у рамках цієї процедури відбувається різними шляхами, серед яких і економічні (вона менш витратна, ніж судова), і правові (державна видає спеціальні нормативні акти, що регулюють цю процедуру і забезпечують виконання прийнятих в її рамках рішень за допомогою державної системи виконавчого впровадження)². Тут договірний характер проявляється: у самому принципі вирішення колективних трудових спорів, коли застосовуються примирні (тобто договірні) процедури з метою вироблення взаємоприйняттого рішення, а участь у примирній процедурі є обов'язком кожної з сторін (ст. 13 Закону України «Про колективні

трудова спори (конфлікти)»; у формуванні складу трудового арбітражу (ч. 3 ст. 11 цього ж Закону); у можливості саме через домовленість сторін встановлювати обов'язковість виконання рішення трудового арбітражу (ст. 12 цього ж Закону).

Соціально-партнерські угоди на більш високому рівні, ніж підприємства, які з'явилися в період переходу до ринкової економіки, є новим видом правових актів-договорів¹.

Коли характеризуються колективістські засади соціального партнерства (наявність колективного інтересу суб'єктів, організація колективних відносин в галузі застосування найманої праці; колективний характер суб'єктів²), то погодитись з цим можна, але тільки частково, в сенсі порівняння соціального партнерства в широкому розумінні з індивідуально-договірним регулюванням. Працівники і роботодавці скоріше не соціальні, а виробничі або трудові партнери, оскільки відносини між ними в основному стосуються праці та соціально-побутових умов працюючих. Соціальне партнерство, що складається в Україні, у власному розумінні не можна назвати колективно-договірним регулюванням, тому що сфера його дії знаходиться за межами підприємства і, відповідно, колективу; суб'єктами є не трудові колективи і роботодавці, а об'єднання профспілок, об'єднання роботодавців і органи державної виконавчої влади або органи місцевого самоврядування; формами є не колективні договори, а угоди з соціально-економічних питань, які колективними не бувають.

Соціальне партнерство визначається як співпраця між органами державної влади і представниками сторін трудових відносин з метою розвитку економіки, поліпшення умов праці і підвищення життєвого рівня трудящих³. Сучасне розуміння соціального партнерства в Україні полягає в тому, що воно будується на основі трипартизму при значній ролі держави в цьому процесі. Участь органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування надає новій якості відносинам між профспілками і об'єднаннями роботодавців, що відпо-

¹ Див.: Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. — 2-е изд., доп. и испр. — М., 1999. — С. 145.

дає духу і змісту міжнародних актів про тристороннє співробітництво¹. Національна Рада соціального партнерства в Україні², як і постійно діюча загальнонаціональна Російська комісія по регулюванню соціально-трудова відносин³, діють саме на основі трипартизму.

Предмет соціального партнерства значно ширший, ніж у колективно-договірному регулюванні; до нього входять не тільки соціально-трудова, а й соціально-економічні відносини в широкому розумінні. Так, згідно із ст. 8 Закону України «Про колективні договори (угоди)» угодою на державному рівні регулюються основні принципи і норми⁴ реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин. Розділ III Генеральної угоди на 1999—2000 роки містить численні заходи сторін у сферах рівня життя, житлової, охорони здоров'я, освіти, соціального страхування, задоволення соціально-культурних та духовних потреб населення⁵, які стосуються не тільки трудящих, а й усього населення держави.

Правовими формами соціально-партнерських відносин є угоди на державному, галузевому, регіональному рівнях на двосторонній основі (ч. 2 ст. 2 Закону «Про колективні договори (угоди)»). Двостороння основа ще не означає, що в укладенні угод беруть участь тільки два суб'єкти соціального партнерства. Наприклад, в Генеральній угоді на 1999—2000 роки беруть участь Кабінет Міністрів України та Конфедерація роботодавців, з одного боку, і профспілкові об'єднання — з другого. Хоча в Загальних положеннях цього акта зазначено, що Кабінет Міністрів України виступає повноважним представником власників, із

¹ Див., напр.: Рекомендація 113 МОП про консультації та співробітництво між державною владою і організаціями підприємств та трудящих у галузевому та національному масштабі 1960 року // Конвенції і рекомендації, прийняте Міжнародною Конференцією Труда, 1957—1990. Т. II. Міжнародне Бюро Труда. — Женева, 1991. — С. 1292.

² Див.: Положення про Національну раду соціального партнерства: Затверджене Указом Президента України від 27 квітня 1993 р. // Голос України. — 1993. — 30 квіт.

³ Див.: Ст. 201 Закону РФ 11 березня 1992 р. «Про колективні договори та угоди» // Собрание законодательства Российской Федерации. — 1995. — № 48. — Ст. 4558.

змісту багатьох пунктів впливає, що фактично він діє як орган державної виконавчої влади. Наприклад, зобов'язання Кабінету Міністрів у сфері рівня життя, охорони здоров'я, освіти (пп. 3. 1. 10–3. 1. 32) виходять за межі його повноважень як представника власників, а такі фрази, як «доручити місцевим органам виконавчої влади» (п. 2. 1. 16) або «зобов'язати міністерства, інші центральні органи виконавчої влади, місцеві державні адміністрації» (п. 2. 2. 3), не залишають сумнівів, що Кабінет Міністрів діє як вищий орган у системі виконавчої влади. Отже, зміст Генеральної угоди свідчить про трипартизм як основу його розробки, а формулювання статусу Кабінету Міністрів у загальних положеннях Генеральної угоди не відповідає фактичним повноваженням. До речі, в п. 4. 2 цього акта передбачено опрацювати зміни і доповнення до Закону «Про колективні договори (угоди)» щодо запровадження трипартизму в практику укладення угод.

Надійшла до редколегії 20. 08. 2000

НА ПОЧАТКУ ТВОРЧОГО ШЛЯХУ

В. Смородицький, асистент НЮА України

Деякі питання судового тлумачення

Теорія права визначає тлумачення юридичних норм (юридичну герменевтику) як юридичну діяльність, спрямовану на встановлення та розкриття їх змісту шляхом його усвідомлення суб'єктом тлумачення та в необхідних випадках роз'яснення іншим суб'єктам. Судова герменевтика є наукою і мистецтвом тлумачення юридичних термінів та понять органами судової влади, яку можна вважати вершиною юридичної майстерності, кульмінаційним пунктом юридичної діяльності¹ суддів. Тлумачення юридичних норм є однією з центральних ланок у процесі винесення судового рішення.

Взагалі питання тлумачення правових норм детально розроблені теорією права. Але судовому тлумаченню поряд із загальними властиві свої специфічні особливості, риси, проблеми, які ще не висвітлені вітчизняним правознавством. Винятком можна вважати тільки питання тлумачення Конституції та законів України Конституційним Судом України, що знайшло відображення у працях таких відомих правознавців, як В. Копейчиков, М. Цвік, В. Шаповал, П. Мартиненко². Деякі автори вже розглядають судове тлумачення в окремих підрозділах підручників з теорії держави і права, але необґрунтовано зву-

¹ Див.: *Алексеев С. С.* Право: азбука — теория — философия: Опыт комплексного исследования. — М., 1999. — С. 130.

² Див., напр.: *Копейчиков В. В.* Теоретичні і практичні питання тлумачення Конституції // Вісник Академії правових наук України. — 1996. — № 7. — С. 61–64; *Цвік М. В.* Про офіційне тлумачення законів України // Там само. — 1997. — № 4 (11). — С. 51–60; *Шаповал В. М.* Теоретичні проблеми реалізації Конституції України // Право України. — 1997. — № 6. — С. 3–6; *Мартинен-*