

сущности системы правовых явлений в целом и некоммерческих юридических лиц в частности.

Делается вывод по поводу того, что некоммерческие юридические лица выступают самостоятельной группой юридических лиц, которая делится на две подгруппы: 1) некоммерческие юридические лица корпоративного типа; 2) некоммерческие юридические лица унитарного типа. В рамках каждой из подгрупп некоммерческих юридических лиц видим целесообразным выделять несколько организационно-правовых форм, содержащих в себе конкретные виды некоммерческих юридических лиц.

**Ключевые слова:** юридическое лицо, некоммерческое юридическое лицо, система некоммерческих юридических лиц.

**Zozuliak. O. I. Trends in the development of the system of non-entrepreneurial legal entities**

The article is devoted to the theoretical and legal analysis of issues related to the range of problems connected with development of such legal model as ‘non-entrepreneurial legal entity’. In the scientific work the author makes an analysis of those concepts which are submitted by the leading Ukrainian scholars and concern the formation of civil-law terminology in general and that is applied to the non-entrepreneurial legal entities, in particular.

The author has concluded that it is expedient to apply the set of criteria during formation of the non-entrepreneurial legal entity. The article gives the definition of non-entrepreneurial legal entity in the narrow and broad meanings.

The author presents one’s own definition of the system of the non-entrepreneurial legal entity, as a legal entity of public or private law, whether of corporate or unitary type, which is specially established in the different areas of social life and endowed with a special legal capacity.

The non-entrepreneurial legal entity shall be entitled to carry out activities with a view to profit but it doesn’t distribute it among participants (members).

**Keywords:** legal entity, non-entrepreneurial legal entity, characteristics of a non-entrepreneurial legal entity.

Кіселичник В.П.

## ПРИНЦИПИ ТРУДОВОГО ПРАВА ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

УДК 349.2

**Постановка проблеми.** Сучасні трудові відносини, хоч і є класичними відносинами найму робочої сили, все ж за багато десятиліть пройшли досить складну еволюцію, що супроводжувала постійною модернізацією та вдосконаленням форм та способів

залучення до праці. За останні роки, зокрема, суттєво змінилася уся сфера зайнятості, посилилися глобалізаційні процеси на ринку праці, знаряддя та засоби виробництва стали аж надто автоматизованими, стрімко зростає безробіття. Натомість, в Україні основний нормативно-правовий акт, що забезпечує регулювання трудових відносин — Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року, який навіть попри законодавчі зміни до нього вже не в стані забезпечити належний рівень захисту трудових прав як працівників, так і роботодавців. Тому, ухвалення нового законодавчого акту, який би містив сучасні ідеї та принципи регулювання трудових відносин залишається на порядку денному ось уже майже два десятиліття.

Однією з основних проблем Кодексу законів про працю України у поточній редакції є законодавча невизначеність щодо чіткого регламентування базових засад трудового права та окреслення політики держави у сфері використання праці в сучасних умовах розвитку продуктивних сил.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** До питання принципів трудового права в різний час зверталися у своїх працях такі науковці як П. Д. Пилипенко [1], Н. Б. Болотіна [2], В. П. Мельник [3], В. В. Жернаков [4] та інші. Однак, поза увагою сучасного наукового товариства все ж залишилися принципи трудового права, які пропонується закріпити в проекті Трудового кодексу України.

**Метою** статті є системний аналіз принципів трудового права, що знайшли своє відображення в проекті Трудового кодексу України, а також з'ясування їх сутності та значення для подальшого вдосконалення правового забезпечення трудових відносин в умовах вступу України до Європейського Союзу.

**Виклад основного матеріалу.** На сьогодні, до розгляду Верховної Ради України запропоновано проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 року (далі – проект ТК України), який взятий за основу [5]. Автори цього проекту, С. І. Кубів та М. М. Папієв наголошують на тому, що новий кодекс втілює в собі приписи, які спрямовуються на адаптацію трудового законодавства нашої держави до Європейської соціальної хартії й інших міжнарод-

но-правових актів, таких як - Загальна декларація прав людини [6], Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права [7], конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці.

У літературі, зокрема зазначається, що розроблення проекту ТК України відбувалося з урахуванням рекомендацій і пропозицій МОП, а також законодавства країн ЄС, щоб забезпечити гармонізацію законодавства України про працю з міжнародним законодавством. При цьому, були враховані вже встановлені соціальні стандарти у сфері праці, а також принципи забезпечення недискримінації працівників за ознаками статі, раси, політичних переконань та інших обставин, визначених у статті 24 Конституції України із забезпеченням підвищених умов захисту праці жінок і молоді та реальною заборонаю дитячої і примусової (обов'язкової) праці; забезпечення правових особливостей праці працівників у сфері малого бізнесу, кооперативів, а також окремих категорій працівників [8].

Відтак, автори проекту нового ТК України намагалися в його тексті зберегти не лише кращі надбання вітчизняного трудового законодавства, а й привести його у відповідність із світовими тенденціями розвитку трудового права, врахувати досвід іноземних держав у захисті прав та інтересів працівників, сформуванню актуальної моделі поведінки як працівника, так і роботодавця.

Проект ТК України містить дев'ять книг (368 статей), а також прикінцеві та перехідні положення. При цьому, основні принципи трудового права викладено у статті 2 Глави 1 Книги 1. Зокрема, законодавець систематизувавши перелік основних принципів в окремій статті, закріплює лише їхні назви, а зміст багатьох принципів мав би очевидно бути закріплений у нормах Трудового кодексу, у тих розділах, що формують відповідні інститути трудового права (трудоий договір, робочий час, оплата праці, тощо).

Отже, основними принципами правового регулювання трудових відносин проект ТК України називає: 1) свобода праці, що включає право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується; 2) заборона примусової та дитячої праці; 3) заборона дискримінації у сфері праці та забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду щодо

визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації; 4) забезпечення повної і продуктивної зайнятості працівників та їх захисту від безробіття; 5) забезпечення права на рівну винагороду за працю рівної цінності; 6) забезпечення права кожного працівника на гідні умови праці, в тому числі на умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни, права на відпочинок, що включає обмеження робочого часу, надання щоденного відпочинку, вихідних, святкових днів, робота в яких не проводиться, оплачуваної щорічної трудової відпустки; 7) рівність прав і можливостей працівників, у тому числі гендерна рівність, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці; 8) гарантування працівникам своєчасної та в повному обсязі виплати заробітної плати, мінімальної заробітної плати на рівні, необхідному для забезпечення достатнього життєвого рівня для себе і своєї сім'ї; 9) забезпечення права працівників на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; 10) створення працівникам рівних можливостей для професійного зростання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації; 11) забезпечення захисту працівників від необґрунтованого звільнення; 12) гарантування державного захисту працівників від незаконного звільнення; 13) поєднання державного і договірної регулювання трудових відносин; 14) забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для представництва та захисту своїх прав та інтересів; 15) здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства [5].

Тобто, загалом п'ятнадцять принципів, на яких може базуватися правове регулювання трудових відносин в Україні. І, якщо порівняти їх кількість з уже прийнятими раніше кодексами – цивільними, кримінальними, господарськими тощо, то можна відзначити, що у проекті ТК України також принципів чи не найбільше. Однак, чи така їх кількість вплине позитивно на ефективність забезпечення прав та інтересів учасників трудових відносин спрогнозувати наразі важко.

Варто звернути увагу на те, що у статтях 3 та 4 проекту ТК України розкривається зміст двох принципів – заборони дискримінації у сфері праці та заборони примусової праці, а зміст інших

принципів залишився чомусь поза увагою авторів проекту ТК у його Загальних положеннях, що в подальшому може негативно відобразитися на їх реалізації.

Одним із перших принципів, закріплених у ст. 2 проекту ТК України є *принцип свободи праці, що включає право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується*. І тут, не важко зауважити, що в такий спосіб ст. 43 Конституції України проголошує право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [8].

Фактично в проекті ТК України розставляються акценти щодо співвідношення права на працю та свободи праці. З цього приводу, в науці трудового права наголошується, що проблема співвідношення принципу свободи праці та права на працю виступає в якості однієї з відправних основ теорії трудового права. Вона фактично є ключовою. Таким чином, у трудовому праві свобода праці як принцип, перетворюється, в основному, в свободу трудового договору, яка припускає добровільний характер укладення цієї угоди. Свобода укладення трудового договору, як юридична категорія, передбачає, що його сторони не пов'язані обов'язком вступати в договірні відносини та самостійно визначають конкретні умови угоди про працю. З правової точки зору, свободу праці можна визначити, як свободу від примусу до праці, можливість особи без зовнішнього впливу вирішувати питання – займатися чи не займатися працею, а якщо займатися, то де і якою саме. Практично це означає, що людина наділена виключним правом самій розпоряджатися своїми здібностями до праці; людина може вільно обирати вид та форму діяльності (робота за трудовим договором, підприємницька діяльність, робота у власному господарстві та ін.) [5].

Відтак, можна зробити висновок про те, що принцип свободи праці, закріплений у проекті ТК України є основоположним серед принципів трудового права. І він, безпосередньо пов'язаний з наступним – *заборона примусової праці*.

Принципу заборони примусової праці надано особливої уваги в проекті ТК, адже в ст. 4 визначено зміст вказаного принци-

пу. Зокрема, забороняється застосування примусової праці, тобто праці, для якої особа не запропонувала добровільно своїх послуг і виконання якої вимагається від неї під погрозою покарання, застосування насильства тощо, у тому числі як засобу: політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність або висловлювання певних політичних поглядів чи ідеологічних переконань; підтримання трудової дисципліни; мобілізації працівників та використання праці для потреб економічного розвитку; дискримінації за ознаками раси, соціального чи національного походження чи віросповідання; покарання за участь у страйку.

Проект ТК України наголошує крім того, що не вважається примусовою працею: військова або альтернативна (невійськова) служба, якщо робота має суто військовий чи службовий характер; робота, яка виконується особою за вироком чи рішенням суду, за умови що така робота виконується під наглядом і контролем відповідного органу державної влади і що особа, яка її виконує, не може бути направлена в розпорядження приватної, юридичної та/або фізичної особи; робота, що виконується відповідно до законів України «Про правовий режим воєнного стану» та «Про правовий режим надзвичайного стану».

Таким чином, принципи свободи праці та заборони примусової праці є тісно взаємопов'язаними, що проявляється у їх спільній меті та завданнях — надати можливість людині самостійно розпоряджатися своїм невід'ємним та винятковим правом на працю.

Наступним не менш важливим принципом трудового права в сучасних умовах, що знайшов своє відображення в проекті ТК, є принцип заборони дискримінації у сфері праці та забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації. Зміст цього принципу закріплено у ст. 3 проекту ТК, і він полягає в тому, що забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі,

сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, вагітності, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [5].

Поряд з цим, у статті 3 проекту ТК України зазначаються випадки, які не вважаються дискримінацією у сфері праці. Зокрема, йдеться про встановлені цим Кодексом та законами відмінності, винятки чи переваги, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я, статі тощо або обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб. Законами і установчими документами господарських товариств (крім акціонерних), виробничих кооперативів, фермерських господарств, громадських об'єднань, релігійних організацій та заснованих релігійними організаціями юридичних осіб можуть встановлюватися переваги для їх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі у разі вивільнення.

Варто зауважити, що у проекті також передбачено інструменти захисту працівників у випадку порушення принципу заборони дискримінації у сфері праці. Так, особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди. Такі особи зобов'язані навести факти наявності дискримінації, а обов'язок доказування відсутності фактів дискримінації покладається на роботодавця.

Зміст принципу заборони дискримінації у сфері праці знаходить своє вираження й в інших нормах проекту ТК України, а саме: проголошується право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та на узгодження за можливості

їхніх трудових обов'язків із сімейними; роботодавцю при доборі працівників забороняється висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру, в тому числі в рекламі про вакансії (прийом на роботу), а також вимагати від особи, яка шукає роботу, інформацію про її сімейний стан, особисте життя та іншу інформацію, не пов'язану з професійною діяльністю; вимоги до працівників встановлюються законодавством із дотриманням вимог щодо недопущення дискримінації у сфері праці; умови трудового договору вважаються недійсними, якщо вони мають дискримінаційний характер; і нарешті, забороняється будь-яке зниження розміру оплати праці за дискримінаційними ознаками.

Близьким до принципу заборони дискримінації у сфері праці вважається *принцип рівності у трудовому праві*. Як вказує, О. М. Ярошенко, при з'ясуванні поняття «дискримінація», неминуче виникає проблема закріплення критеріїв, що допомагають встановити, які переваги і привілеї порушують принцип рівності. І, у той же час, принцип рівності є вихідною точкою, основою для тлумачення заборони дискримінації [9].

Принцип рівності знаходить своє вираження у проекті ТК України шляхом проголошення: права на рівну винагороду за працю рівної цінності; рівності прав і можливостей працівників, у тому числі гендерна рівність, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці; створення працівникам рівних можливостей для професійного зростання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації (ст. 2).

Принципом рівності пронизуються, також, основні права працівника, до числа яких можна віднести право на рівні можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питань щодо працевлаштування, винагороди за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення (ст. 20).

З огляду на усі ці обставини, напрошується висновок про те, що принцип рівності у трудовому праві є одним із універсальних принципів цієї галузі права. Це пояснюється тим, що він, по-перше, покликаний реалізувати гарантовані Конституцією України рівні права і свободи громадян, а також їх рівність перед законом, по-друге, його завданням є забезпечення у переважній більшості

в інститутах трудового права та їх нормах рівності працівників у сфері праці.

Ще одну групу принципів трудового права, що закріплені в проекті ТК України становлять принципи, які гарантуються державою для учасників трудових правовідносин. Зокрема, до таких принципів належать: *забезпечення повної і продуктивної зайнятості працівників та їх захисту від безробіття; забезпечення права працівників на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; гарантування державного захисту працівників від незаконного звільнення; здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства.*

Для успішної реалізації вказаних принципів державою створюються не лише матеріальні та процедурні умови, а й організовується система уповноважених суб'єктів, діяльність яких з огляду на їх функціональне призначення, спрямовується на забезпечення основних прав працівників у сфері праці. Наприклад, для реалізації принципу повної і продуктивної зайнятості працівників держава проводить податкову, кредитно-грошову, інвестиційну, бюджетну, соціальну, зовнішньоекономічну та інноваційну політику з метою розширення сфери застосування праці, включає до системи регулювання ринку праці заходи щодо запровадження стимулювання вітчизняного виробництва до створення нових робочих місць у пріоритетних галузях економіки та сільській місцевості, створює умови для забезпечення підвищення конкурентоспроможності робочої сили та її мобільності, а також вживає низку інших заходів у цій сфері [10].

Також, у проекті ТК України, проголошуються деякі принципи трудового права, які на сьогодні є добре відомими галузевій науці, а їх необхідність законодавчої регламентації обґрунтовується тривалий час. Зокрема, автори підручника Трудове право України, за редакцією П. Д. Пилипенка, серед принципів, що визначають сутність і закономірності розвитку трудового права, називають: обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці; оптимальне поєднання централізованого і локального правового регулювання; соціальне партнерство і до-

говірне встановлення умов праці; забезпечення єдності та диференціації правового регулювання та інші [11].

Відтак, у проекті ТК України знаходить своє відображення такі принципи трудового права як *посаднання державного і договірнього регулювання трудових відносин та забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для представництва та захисту своїх прав та інтересів*.

За своєю сутністю ці принципи спрямовані на збалансування інтересів працівників та роботодавців, забезпечення ефективного використання праці, встановлення соціально-економічних, побутових та інших гарантій для працівників, а також запобігання виникненню розбіжностей (конфліктів) інтересів працівників з однієї сторони та роботодавця з іншої.

Нарешті, останню групу принципів трудового права, які знайшли своє закріплення у проекті ТК України формують принципи, що стосуються окремих інститутів трудового права. Це, передусім, принцип забезпечення права кожного працівника на гідні умови праці, в тому числі на умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни, права на відпочинок, що включає обмеження робочого часу, надання щоденного відпочинку, вихідних, святкових днів, робота в яких не проводиться, оплачуваної щорічної трудової відпустки. Ці принципи, як бачимо, стосуються інститутів охорони праці, робочого часу та часу відпочинку.

Водночас, принцип гарантування працівникам своєчасної та в повному обсязі виплати заробітної плати, мінімальної заробітної плати на рівні, необхідному для забезпечення достатнього життєвого рівня для себе і своєї сім'ї належить у трудовому праві до інституту оплати праці. А принцип забезпечення захисту працівників від необгрунтованого звільнення можна з упевненістю зарахувати як до інституту припинення трудового договору, так до інституту захисту прав працівників.

**Висновки.** Беручи до уваги усі зазначені вище аргументи можемо зробити висновки про те, що принципи трудового права, закріплені в проекті ТК України від 27.12.2014 року мають фундаментальне значення для розвитку трудового права як самостійної галузі права.

Більшість запропонованих принципів є апробовані часом та знайшли своє опосередковане закріплення в трудовому законодавстві України, однак їх системна регламентація посилює захист прав та інтересів працівників як учасників трудових правовідносин, а також створює низку гарантій для роботодавців в сучасних умовах розвитку продуктивних сил.

Тому, цілком закономірно, що легальне закріплення принципів трудового права у ТК України України, а також конкретизація їхнього змісту стосовно окремих інститутів цієї галузі повинне суттєво позначитись на подальшому зміцненні соціальних гарантій трудових прав найманих працівників в умовах глобалізації ринку праці.

1. Пилипенко П. Д. *Проблеми теорії трудового права* / П. Д. Пилипенко. – Львів: Вид. центр Львів. нац. ун-ту ім. І. Франка, 1999. – 214 с.
2. Болотіна Н. Б. *Трудове право України: підручник* / Нінель Борисівна Болотіна. – 4-те вид., стер. – К.: Вікар, 2006. – С. 96.
3. *Трудове право України [текст] підручник* / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. – Київ: Центр учбової літератури, 2016. – 472 с.
4. *Трудове право [Текст]: підручник* / [ В. В. Жернаков, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова ]. - Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого». - Х.: Право, 2012. - 496 с.
5. *Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 року* // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
6. *Загальна декларація прав людини ООН від 10 грудня 1948 року* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995\\_015](http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_015).
7. *Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042).
8. *Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 року* // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
9. *Ярошенко О. М. Зміст принципу рівності прав і можливостей працівників: теоретичний нарис* / О. М. Ярошенко // *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI*

*Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3-4 жовтня 2014 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2014. – С. 49-56.*

10. *Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 року № 5067-VI. Відомості Верховної Ради України від 14.06.2013 — 2013 р., № 24, стор. 1284, стаття 243.*

11. *Пилипенко П. Д. Трудове право України: академічний курс : підручник для студ. юрид. спец. вузів / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак; [та ін.]; за ред.: П. Д. Пилипенко. – М.: Ін Юре, 2004. – 534 с.*

**Киселичник В. П. Принципи трудового права за проектом Трудового кодексу України.**

У науковій статті автор досліджує принципи трудового права, які знайшли своє закріплення у проекті Трудового кодексу України. Обґрунтовує те, що на їх формування впливає розвиток трудових відносин, який в сучасних умовах супроводжується постійною модернізацією та пристосуванням останніх до поточних вимог ринку праці. Це пояснюється тим, що за останні роки набули суттєвого оновлення форми та види використання праці людини, змінилися знаряддя та засоби виготовлення суспільних благ, збільшився попит на автоматизацію виробництва, що аж ніяк не могло не позначитися на трудових відносинах.

Вказані зміни у трудових відносинах беззаперечно створюють потребу в переосмисленні існуючих та закріпленні нових принципів трудового права, що може бути реалізовано в проекті Трудового кодексу України. Крім цього, системний аналіз принципів трудового права, що пропонуються в проекті Трудового кодексу України, а також з'ясування їх змісту та значення в сучасних умовах розвитку трудових відносин дають змогу зробити висновки про їх актуальність та доцільність закріплення у трудовому законодавстві.

**Ключові слова:** принципи, трудовий кодекс, право на працю, свобода праці, основні приписи.

**Киселичник В. П. Принципи трудового права по проекту Трудового кодекса України.**

В научной статье автор исследует принципы трудового права, которые нашли свое закрепление в проекте Трудового кодекса Украины. Обосновывает то, что на их формирование влияет развитие трудовых отношений, которые в современных условиях сопровождаются постоянной модернизацией и приспособлением последних к текущим требованиям рынка труда. Это объясняется тем, что за последние годы приобрели существенного обновления формы и виды использования труда человека, изменились орудия и средства производства общественных благ, увеличился спрос на автоматизацию производства, что не могло не сказаться на трудовых отношениях.

Указанные изменения в трудовых отношениях бесспорно создают потребность в переосмыслении существующих и закреплении новых принципов трудового права, что может быть реализовано в проекте Трудового кодекса Украины. Кроме этого, системный анализ принципов трудового права, предлага-

емых в проекте Трудового кодекса Украины, а также выяснения их содержания и значения в современных условиях развития трудовых отношений позволяют сделать выводы об актуальность и целесообразность их закрепления в трудовом законодательстве.

**Ключевые слова:** принципы, трудовой кодекс, право на труд, свобода труда, основные предписания.

**Kiselychnyk V.P. Principles of labor law under the draft Labor Code of Ukraine.**

The article is devoted to the investigation of the principles of labor law, which have been enshrined in the draft Labor Code of Ukraine. The fact that their formation is influenced by the development of labor relations, which in modern conditions is accompanied by constant modernization and adaptation of the latter to the current requirements of the labor market is substantiated. This is explained by the fact that in recent years there has been a significant renewal of the forms and ways of using of human labor, the tools and means of making public goods have changed, the demand for automation of production has increased, which could not leave the labor relations unaffected.

The indicated changes in labor relations undoubtedly create the need for rethinking existing and enshrining new principles of labor law that can be implemented in the draft Labor Code of Ukraine. In addition, the systematic analysis of the principles of labor law proposed in the draft Labor Code of Ukraine, as well as the clarification of their content and significance in the current conditions of the development of labor relations, lead to the conclusions about their relevance and advisability of enshrinement in labor legislation.

**Keywords:** the principles, labor code, the right to work, freedom of work, basic requirements.

**Мироненко І.В.**

## **ІНДИВІДУАЛІЗАЦІЯ ЗЕМЕЛЬНИХ ДІЛЯНОК ЯК УМОВА ЇХ ЗАЛУЧЕННЯ ДО ЦИВІЛЬНОГО ОБОРОТУ**

УДК 349.41

**Актуальність теми.** Об'єктом речово-правових відносин є індивідуально визначені речі, тобто такі об'єкти матеріального світу, які виділенні з-поміж інших подібних об'єктів. У сфері земельних відносин дане питання є актуальним оскільки, оскільки їх об'єктами можуть виступати як землі в межах території України, так і окремі земельні ділянки та права на них (ч. 2 ст. 2 ЗК України). Таким чином, постає питання, яким чином здійснюють-