

**ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

УДК 340.134

DOI: <https://doi.org/10.32886/instzak.2019.01.05>**Косович Віталій Мирославович,**

доктор юридичних наук, доцент,  
завідувач кафедри теорії та філософії права  
Львівського національного університету  
імені Івана Франка  
[kosovych\\_v@ukr.net](mailto:kosovych_v@ukr.net)

**Kosovych Vitaliy M.,**

Doctor of Law, docent,  
Chief of the theory and philosophy of law chair  
Lviv National University  
after Ivan Franko  
[kosovych\\_v@ukr.net](mailto:kosovych_v@ukr.net)

**ПРОЕКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ: ВІДПОВІДНІСТЬ  
ВИМОГАМ ТА ПРАВИЛАМ НОРМОПРОЕКТНОЇ ТЕХНІКИ****Анотація**

*Метою статті є проведення юридико-технічного аналізу проекту Трудового кодексу України.*

*Наукова новизна* визначена оцінкою якості Проекту у світлі відповідності вимогам та правилам нормопроєктної техніки. Насамперед, розглянуто відповідність законопроекту доктринальним положенням загальної теорії права. З позиції теорії права оцінено правильність використання в тексті Проекту понять «правовий акт» та «законодавство», положень з тематики «система нормативно-правових актів України» та «правовідносини». Звернуто увагу на те, що норми проекту не завжди відповідають загальнотеоретичним положенням.

*З'ясовано* правильність використання у новому Трудовому кодексі низки засобів нормопроєктної техніки, що стосуються змісту нормативно-правового акта, зокрема, дотримання принципу верховенства права та соціальної спрямованості.

*Оцінюючи* Проект на предмет відповідності логічним правилам, необхідно констатувати дотримання таких вимог, як послідовність викладу та передумання загальних положень конкретним. Прикладом може бути «розташування» книг. Перша книга – загальні положення, друга – виникнення та припинення трудових відносин і т. д.

*У ст. 2* Проекту закріплені принципи правового регулювання трудових відносин. Така практика властива новітнім кодексам України та заслуговує схвалення.

*Визначення термінів* у Проекті на відміну від інших кодексів, зокрема Податкового та Кримінального процесуального, пропонується не на початку тексту в одній із перших статей нормативно-правового акта, а у ході викладу матеріалу під час першого використання. Стосовно дотримання правил дефінування то можемо констатувати, що визначення термінів у Проекті відповідають існуючим вимогам.

*Текст Проекту* викладено загальною із дотриманням мовних правил та правил структуризації. Проект Трудового кодексу передбачає його поділ на книги. Беручи до уваги не надто об'ємний обсяг майбутнього кодексу, таке розмежування видається не достатньо аргументованим.

**Висновок.** Проект Трудового кодексу України – законопроект, який в основному відповідає вимогам та правилам нормопроєктної техніки. Висловлені міркування, спрямовані на підвищення рівня досконалості проєктованого трудового закону. Поставлені питання, що можуть

бути використані робочою групою для подальшого його опрацювання та спонукати до нових наукових дискусій.

**Ключові слова:** проект Трудового кодексу України, нормопроектна техніка, нормативно-правовий акт, вимоги й правила нормопроектування.

## DRAFT OF THE LABOUR CODE OF UKRAINE: CONFORMITY TO THE REQUIREMENTS AND RULES OF NORM DRAFTING TECHNIQUE

### Abstract

*The purpose of the article is a conducting of the legally-technical analysis of the Labour Code of Ukraine draft.*

*Scientific novelty is specified by the estimation of the Draft quality in the view of their accordance with the requirements and rules of the norm drafting technique. First of all, the compliance of the bill with the doctrinal provisions of the general theory of law has been considered. From the standpoint of the theory of law, the correct use of the terms «legal act» and «legislation» in the text of the draft, the provisions on the topic «system of legal acts of Ukraine» and «legal relations» are evaluated. Attention is drawn to the fact that the draft norms do not always correspond to the generally theoretical positions.*

*In the new Labour Code the correct application of a number of norm drafting technique tools, which relate to the content of a normative-legal act, especially, observance of the principle of the rule of law and social orientation.*

*When assessing the Draft for compliance with the logical rules, it is necessary to state the observance of such requirements as the sequence of presentation and the transfer of general provisions to the specific ones. An example can be the «location» of books. The first book – general terms, the second – the emergence and termination of labour relations, etc.*

*In Art. 2 of the draft the principles of legal regulation of labour relations are consolidated. Such practice is inherent in the latest codes of Ukraine and deserves an approval.*

*The definition of terms in the Draft, unlike other codes, including the Tax and Criminal Procedure Codes, is proposed not at the beginning of the text in one of the first articles of the normative legal act, but during the presentation of the material for the first use. With regard to compliance with the rules of defining, we can state that the definition of terms in the Draft meets the existing requirements.*

*The text of the draft is set out in general in accordance with the language rules and structuring rules. The draft Labour Code envisages its division into books. Given the not-too-voluminous scope of the future code, such a distinction seems not to be well-argued enough.*

*Conclusions. The draft of Labour Code of Ukraine is a bill that basically meets the requirements and rules of normative-legal technique. Considerations are made to improve the perfection of the drafted labour law. Raised questions can be used by the working group for its further development and encourage new scientific discussions.*

**Key words:** draft of the Labour code of Ukraine, norm drafting technique, normative legal act, requirements and rules of norm drafting.

**Постановка проблеми.** Сучасне законодавство України перебуває у стадії активного оновлення. Твориться не тільки масив законів, а й значна кількість кодексів. У останні роки прийнято Податковий та Кримінальний процесуальний кодекси України, видано у новій редакції Цивільний процесуальний та Господарський процесуальний кодекси, Кодекс адміністративного судочинства України. Вочевидь нині настали об'єктивні передумо-

ви для ухвалення Верховною Радою України нового, на заміну чинному, Трудового кодексу України. Ілюстрацією цього є, зокрема, і наявність проекту нового трудового закону, аналіз якого має наукове та практичне значення.

Сьогодні загальновідомим стало твердження, що якість нормативно-правових актів залежить від того, наскільки у процесі їх створення дотримано вимоги юридичної техніки. Тому, задля оцінки проекту Трудо-

вого кодексу України [1] (далі – Проект) актуальним є його дослідження у контексті відповідності правилам нормопроектної техніки.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Нормопроектна техніка всебічно досліджується на загальнотеоретичному рівні. Можна згадати праці І. О. Биля, Ж. О. Дзейко, І. І. Онищука, В. І. Риндюк, О. В. Петришина, І. Д. Шутака та інших вітчизняних науковців. Натомість, проблематика юридичної техніки у трудовому праві України поки що не стала предметом фундаментального вивчення.

**Мета статті.** Розглянути проект нового Трудового кодексу України саме у контексті використання у ньому юридико-технічного інструментарію. Окреслене завдання реалізуємо шляхом експертування (оцінки) Проекту на предмет відповідності вимогам нормопроектної техніки.

**Виклад основного матеріалу.** Не вдаючись до загальнотеоретичної аргументації, акцентуємо лише, що нині до основних засобів (з якими пов'язані відповідні вимоги та правила) нормопроектної техніки відносять засоби проектування змісту та форми нормативно-правових актів [2, с. 169–177; 3, с. 93–98; 4, с. 38]. До змістовних належать: а) *загальні вимоги* (верховенства права, законності, відповідності нормам моралі, доцільності, обґрунтованості, ефективності, своєчасності, стабільності, економічності, реальності, оптимальності [5, с. 117–121]). Передбачають наділення нормативно-правових актів властивостями, без яких вони не здатні належно здійснювати правове регулювання суспільних відносин; б) *логічні вимоги*. Сприяють єдності, узгодженості, послідовності, наступності нормативних приписів, закріплених у нормативно-правових актах; в) *засоби формування змісту: принципи права* (власне як засоби нормотворчої техніки). Відображають основні засади, на яких ґрунтуються нормативно-правові приписи та слугують для суб'єктів нормотворення своєрідною основою правотворення; *правові конструкції*. Забезпечують стабільність і економічність права; *правові дефініції*. Використовуються нормопроектантами з метою тлумачення термінів, певне розуміння яких зумовлює відповідні юридичні наслідки; *правові презумпції, правові фікції та правові аксіоми*. Слугують додатковими засобами для моделювання правових норм.

Друга група засобів і правил (стосовно форми нормативно-правового акта) охоплює: а) *юридичну термінологію* та правила її використання (мовні правила); б) *структуру нормативно-правового акта* (частини, позначення складових, додатки, посилання і т. і); в) *реквізити* – невіддільну частину правових документів.

Розпочинаючи дослідження Проекту, вважаємо за доцільне звернути увагу на методологічний аспект загальнотеоретичного характеру, недотримання якого властиве багатьом законопроектам – неоднозначне використання поняття «правовий акт». Нагадаємо, що правові акти за юридичною природою ділять на нормативно-правові, індивідуально-правові, інтерпретаційно-правові, за способом об'єктивації – письмові, усні, конклюдентні [6, с. 114–115] і таке інше. Розуміння цих загальнотеоретичних положень простежується не завжди. Частина 1 ст. 10 Проекту встановлює, що «трудові відносини регулюються Конституцією України, цим Кодексом, законами України, міжнародними договорами України, укладеними в установленому законом порядку, актами Президента України та Кабінету Міністрів України». Законопроектанти не вказали, про які правові акти Президента України та Кабінету Міністрів України йде мова. До того ж, у ч. 5 ст. 11 зазначено, що «актами трудового законодавства є постанови Кабінету Міністрів України». Очевидно, більш правильно у проектованій законодавчій нормі вказати нормативно-правові акти Президента України та нормативно-правові Кабінету Міністрів України.

Стаття 11 Проекту має назву «Акти трудового законодавства». Вочевидь, до кола таких актів необхідно включати ті, які охоплюється терміном «законодавство». Зважаючи на доктринальний плюралізм стосовно розуміння цього терміна, можна було б взяти на озброєння інтерпретацію терміну «законодавство», дану Конституційним Судом України у рішенні № 12-рп/98 від 09.07.1998 р.: «Термін «законодавство», що вживається у ч. 3 ст. 21 Кодексу законів про працю України щодо визначення сфери застосування контракту як особливої форми трудового договору, треба розуміти так, що ним охоплюються закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постано-

ви Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції України і законів України». Натомість у ч. 7 ст. 11 Проекту до трудового законодавства віднесено не лише нормативно-правові, а й інші акти центральних органів виконавчої влади, що регулюють трудові відносини.

Існує ще низка положень Проекту, стосовно яких, з огляду на загальну теорію права, виникають питання. У ст. 14 Проекту «Дія активів трудового законодавства в часі» визначено параметри прямої та зворотної дії трудового законодавства у часі. Однак нічого не сказано про переживаючу дію. Запропонована редакція даного нормативно-правового припису по суті унеможлиблює переживаючу дію у трудових правовідносинах, що, на нашу думку, є не зовсім правильно у випадку необхідності збереження трудових прав працівників при зміні законодавства.

Можливостям подолання недоліків чинного трудового законодавства, зокрема прогалин та неузгодженостей, присвячені ст. 15 та 16 Проекту. Позитивно оцінюючи їх введення в текст проекту трудового закону, необхідно звернути увагу на ч. 1 ст. 16 «Застосування актів законодавства однакової юридичної сили у разі їх неузгодженості», в якій фактично йдеться про загальнотеоретичні способи подолання колізій між юридичними нормами. Неузгодженість ще не означає суперечність – колізію. У законодавчій нормі доцільніше було б вести мову саме про колізію. Нічого не сказано про конкуренцію, в основі якої лежить дублювання, і яка має місце й у трудовому праві України, і стосовно подолання якої існують дещо інші підходи, наприклад, у випадку конкуренції норм кодексу та закону пріоритет за нормами кодексу.

Стаття 18 «Сторони та суб'єкти трудових відносин» розмежує сторони трудових відносин (ч. 1) та суб'єкти, які можуть брати участь у трудових відносинах (ч. 2). З позиції трудового права таке розмежування є підставним, однак з позиції теорії права сторони є основними суб'єктами правовідносин. Крім того, зазначений нормативно-правовий припис відносить роботодавця і до сторони, і до суб'єкта трудових відносин.

Глава I має назву «Трудові відносини і трудовий договір». Така назва сформульо-

вана як своєрідне розмежування охоплених правових явищ, хоча далі у ч. 2 ст. 30 чітко сказано, що підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір. Беручи до уваги такий аспект правової логіки, як причинно-наслідковий зв'язок між правовими явищами, главу принаймні можна було б назвати «Трудовий договір і трудові відносини». Також варто зауважити, що практично у всіх статтях даної глави, окрім хіба що ст. 30, йдеться саме про трудовий договір.

Сьогодні науковці дискутують стосовно визначального критерію якості нормативно-правових актів. Вважаємо, що таким показником досконалості нормативного документу є його відповідність потребам та інтересам більшості суспільства. Такий правовий акт, навіть за умови невідповідності формальним вимогам нормопроектної техніки, отримує позитивну соціальну оцінку і навіпаки. Зіставивши проект Трудового кодексу і чинний Кодекс законів про працю України, можна зауважити, що законопроект моделює ширший нормативний інструментарій, необхідний для більш повного забезпечення прав суб'єктів трудових відносин. Це вказує на його ширшу соціально-орієнтовану спрямованість порівняно із діючим законом про працю.

Універсальною вимогою до змісту нормативно-правових актів, яка набула сьогодні особливої популярності, є дотримання принципу верховенства права, включаючи законність та пріоритетність норм міжнародного права, що знайшло своє відображення у ч. 1 ст. 10 Проекту «Система нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини» та ч. 1 ст. 13 Проекту «Міжнародні договори», відповідно до якої «Міжнародний договір України, що регулює трудові відносини, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, є частиною національного трудового законодавства». Еволюційною у плані проблематики співвідношення міжнародного та національного права (на тлі тенденцій калькування стандартів міжнародного права в національне законодавство тільки тому, що вони міжнародні) можна вважати частину 2 цієї статті, зокрема положення про те, що: «якщо в міжнародному договорі України, укладеному в установленому законом порядку, містяться інші правила, ніж встановлені відповідним актом трудово-

го законодавства, застосовуються правила відповідного міжнародного договору, крім випадків встановлення для працівників законами, іншими нормативно-правовими актами України, колективними угодами та колективними договорами, трудовими договорами більш сприятливих умов або більш високого рівня захисту їхніх прав».

Частина 1 ст. 17 Проекту встановлює, що акти трудового законодавства є публічними та підлягають оприлюдненню у порядку, визначеному цим Кодексом та/або Кабінетом Міністрів України. У ч. 1 ст. 11 перелік актів трудового законодавства розпочинається із Конституції України, Трудового кодексу та законів. Сьогодні порядок оприлюднення законів в Україні визначається Законом України від 10.02.2010 р. № 1861-VI «Про регламент Верховної Ради України» [7] та Указом Президента України від 10.06.1997 р. № 503/97 «Про порядок офіційного оприлюднення нормативно-правових актів та набрання ними чинності» [8]. Крім того, ст. 116 Конституції України не наділяє Кабінет Міністрів України правом визначати порядок оприлюднення законів України. Запропоноване законодавче формулювання права Кабінету Міністрів України щодо визначення порядку оприлюднення трудового законодавства у частині законів порушує вимогу законності, може стосуватися насамперед актів Кабінету Міністрів та центральних органів виконавчої влади. Змодельована норма потребує корегування.

Оцінюючи Проект на предмет відповідності логічним правилам, необхідно констатувати дотримання таких вимог, як послідовність викладу та передумання загальних положень конкретним. Прикладом може бути «розташування» книг. Перша книга – загальні положення, друга – виникнення та припинення трудових відносин і т. д.

У ст. 2 Проекту закріплені принципи правового регулювання трудових відносин. Така практика властива новітнім кодексам України та заслуговує на схвалення. Попри це, виникає питання, чому подальшу законодавчу конкретизацію отримали тільки два із п'ятнадцяти – «заборона дискримінації у сфері праці» (у ст. 3 Проекту) та «заборона примусової праці» (у ст. 4 Проекту) – при наявності більш формально невизначених принципів, наприклад принципу «забезпечення права кожного працівника на гідні умови праці, в

тому числі на умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни», передбаченого п. 6? Виникають також певні сумніви й стосовно доцільності часткового дублювання принципів, встановлених п. 11 «забезпечення захисту працівників від необґрунтованого звільнення» та п. 12 «гарантування державного захисту працівників від незаконного звільнення». Необґрунтоване звільнення вочевидь буде незаконним і навпаки.

Визначення термінів у Проекті, на відміну від інших кодексів, зокрема Податкового та Кримінального процесуального, пропонується не на початку тексту в одній із перших статей нормативно-правового акта, а у ході викладу матеріалу під час першого використання. Для прикладу – це визначення таких термінів, як: «працівник» (ч. 1 ст. 19), «роботодавець» (ч. 1 ст. 22), «трудова відносина» (ч. 1 ст. 30), «трудова книжка» (ч. 1 ст. 50). Переважна більшість із проаналізованих визначень, що містяться в Проекті, є об'єктивно обумовленими та відповідають існуючим вимогам<sup>1</sup>. Хоча є і випадки визначення термінів, стосовно яких виникають певні застереження, наприклад, закріплене у ч. 1 ст. 50 Проекту визначення терміну «трудова книжка». Законопроектант встановлює, що це документ про трудову діяльність працівника. Як передумову для визначення терміну «трудова книжка», видається, можна розглядати хіба що те, що він є спеціально-юридичним. Визначення, на нашу думку, є занадто лапідарним, його можна було б доповнити положеннями про те, що повинно фіксуватися у цьому документі.

Стосовно дотримання правил дефінування то можемо констатувати, що визначення термінів у Проекті відповідають наступним вимогам: у дефініціях повинні відображатися тільки суттєві ознаки узагальнених явищ, ці ознаки повинні мати правове значення; дефініції повинні бути повними і відображати усі узагальнювані явища; дефініції мають бути адекватними – їх обсяг повинен збігатися із поняттям, що визначається; не повинні містити термінів, які використовуються у понятті, що визначається; видовою відмінністю має бути ознака, властива тільки поняттю, що визначається, і відсутня у інших

<sup>1</sup> Перелік вимог та правил дефінування висвітлено у попередніх дослідженнях [9, с. 200–217].

поняття цього ж роду; визначення не може бути заперечувальним; визначення терміна не повинно суперечити його нормальному значенню; недопустимість визначення невідомого через невідоме; недоцільність використання у визначенні формально невизначених, насамперед оціночних, термінів; однозначність; формулювання визначень повинно бути коротким.

Цікавою видається практика непрямого визначення нормативних положень, наприклад у ч. 1 ст. 3 – «дискримінація у сфері праці», ч. 1 ст. 4 – «примусова праця», ст. 15 – «аналогія закону» та «аналогія права».

Негативною властивістю багатьох законопроектів, на жаль, є наявність мовних помилок. Правнича мова є багатоаспектним явищем й по-різному проявляється у тексті проекту. Констатуючи загалом відповідність тексту Проекту стилістичним, граматичним, термінологічним та іншим мовним правилам, звернемо увагу на окремі недоліки. У ч. 1 ст. 3 Проекту дано перелік форм (способів) дискримінації у сфері праці: «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 ....». Однак використання задля конкретизації принципу «заборона дискримінації у сфері праці» терміна зокрема не дає відповіді на питання про вичерпність чи невичерпність форм дискримінації, оскільки цей термін певним чином ототожнюється з такими термінами, як «наприклад», або «а саме», термінами з різним змістовим наповненням.

Доцільно також звернути увагу й на таке дискусійне у правничій мові питання, як використання оціночних понять. Варто нагадати, що оціночні поняття у трудовому праві досліджували проф. Бару М. І. [10, С. 105], Іншин М. І. [11, С. 162–166], Черноус С. М. [12]. У Проекті таких понять чимало, наприклад, «гідні умови праці» (п. 1 ч. 1 ст. 2), «достатній життєвий рівень» (п. 8 ч. 1 ст. 2), «належні, безпечні та здорові умови праці», «справедлива винагорода» (ч. 1 ст. 20), «сумлінне виконання обов'язків», «дбайливе ставлення до майна» (ч. 1 ст. 21), «поважні причини» (ч. 2 ст. 27), «систематичне невиконання або неналежне виконання» (п.1 ч. 1 ст. 92), «грубе порушення» (п. 5 ч. 1 ст. 92). Загалом мож-

на констатувати оптимальне використання цих понять у Проекті попри багатогранність суспільних відносин, регульованих кодексом про працю. Одне із ключових завдань, пов'язаних із використанням оціночних понять – визначення обґрунтованості (необхідності, наявності передумов<sup>1</sup>) введення в текст законопроекту. Розглянемо, як приклад обґрунтованість використання у п. 1 ч. 2 ст. 92 Проекту оціночного терміну «грубе порушення трудових обов'язків керівником юридичної особи». Причиною введення в нормативно-правовий припис цього оціночного поняття стала, на нашу думку, практична складність або неможливість передбачити всі суттєві для справи факти, що можуть мати «задане» у законі значення, зокрема, у випадку набуття певними явищами «узаконеної» соціальної значущості лише у сукупності з індивідуальними особливостями кожного конкретного відношення. Грубість чи не грубість порушення керівником своїх трудових обов'язків визначається комплексом взаємозв'язаних чинників, що характеризують такі діяння: формою, наслідками, причинами, винністю і таке інше – вони мають індивідуальний характер у кожному конкретному випадку.

Не можна не звернути увагу на приклади деформалізації у тексті проекту окремих оціночних понять. Оціночні поняття «систематичного невиконання або неналежного виконання працівником трудових обов'язків без поважних причин», що містяться у п. 1 ч. 1 ст. 92 Проекту конкретизуються наступним чином: «Систематичним вважається невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків працівником, до якого щонайменше двічі протягом року застосовувалося дисциплінарне стягнення та на день порушення ці стягнення не знято». Систематичне та неналежне виконання трудових обов'язків і дисциплінарні стягнення – це різні правові явища. Перше може бути підставою для другого, але не тлумачитися через нього. До того ж, використання в одному нормативно-правовому приписі аж трьох оціночних понять створить, вочевидь, труднощі при його застосуванні.

<sup>1</sup> Такі передумови виокремлено у спеціальних дослідженнях (див., наприклад, Косович В. М. Оціночні поняття як засіб юридичної техніки: монографія. Львів: Тріада-плюс, 2010. 212 с.).

У проектованому нині законодавстві України про нормативно-правові акти значна увага приділяється правилам їх структуризації. Розглянемо рівень їх дотримання у створюваному новому трудовому законі.

Проект Трудового кодексу передбачає його поділ на книги. Беручи до уваги не надто об'ємний обсяг майбутнього кодексу, таке розмежування не видається аргументованим.

Однією із перших структурних одиниць, в який розкривається ідейний зміст нормативно-правового акта, є його преамбула. Практика використання преамбули започаткована ще римськими юристами. Преамбула – частина закону, що містить вказівку на ті чи інші обставини, що стали причиною для прийняття закону, а також мету та завдання, що повинні бути досягнуті у процесі його застосування. Водночас преамбула є невід'ємною частиною нормативно-правового акта і враховується при його тлумаченні та реалізації. Проект Трудового кодексу України преамбули не містить. Натомість ч. 1 ст. 1 Проекту закріплює мету кодексу, яка у поєднанні з окремими пунктами ч. 2 цієї статті, що вказують на предмет його правового регулювання, могли би бути зафіксовані власне у преамбулі.

На рівні методичних рекомендацій сьогодні сформульовано перелік положень, що мають бути обов'язково зафіксовані у Прикінцевих та Перехідних положеннях із їх розмежуванням. У Проекті Прикінцеві та Перехідні положення пропонуються як єдина структурна складова. Вочевидь це не відповідає існуючим вимогам нормопроектної техніки.

Починаючи з глави п'ятої в окремих главах з'являються параграфи. Використання параграфів видається не зовсім переконливим, оскільки незрозумілі критерії їх введення в текст Проекту.

Також відсутня уніфікованість підходів до позначення пунктів і підпунктів. Так, у ч. 1 ст. 20 пунктів немає, а у ч. 1 ст. 38 є. Нумерація складових статті нормативно-правового акта сприяє правильності посилань.

**Висновки.** Підсумовуючи, можемо констатувати, що проект Трудового кодексу України – законопроект, який в основному відповідає вимогам та правилам нормопроектної техніки. Висловлені у нашому дослі-

дженні зауваження спрямовані на підвищення рівня досконалості проектованого трудового закону і можуть бути використані робочою групою для його подальшого опрацювання, спонукати до нових наукових дискусій.

#### Список використаних джерел:

1. Проект трудового кодексу України (реєстр. № 1658 від 27.12.2014 р.). (Текст законопроекту до другого читання 24.07.2017). URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)
2. Кашанина Т. В. Юридическая техника : учебник. М. : Эксмо, 2007. 512 с.
3. Уманская В. П. Правовые акты органов исполнительной власти. Теория и практика : монография. М. : ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2013. 335 с.
4. Давыдова М. Л. Юридическая техника: проблемы теории и методологии: монография. Волгоград : Изд-во ВолГУ, 2009. 318 с.
5. Шутак І. Д. Юридична техніка: навчальний посібник для вищих навчальних закладів. Івано-Франківськ : Коло, 2013. 496 с.
6. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави : навч. посібник. Вид. 10-е, доповнене. Львів : Край, 2008. 224 с.
7. Про регламент Верховної Ради України : Закон України № 1861-VI від 10.02.2010. *Відомості Верховної Ради України*. 2010. № 14–15, № 16–17. Ст. 133.
8. Про порядок офіційного оприлюднення нормативно-правових актів та набрання ними чинності: Указ Президента України № 503/97 від 10.06.1997. *Офіційний вісник України*. 1997. № 24. С. 11.
9. Косович В. М. Удосконалення нормативно-правових актів України: техніко-технологічні аспекти : монографія. Львів : Львівський національний університет імені Івана Франка, 2015. 568 с.
10. Бару М. И. Оценочные понятия в трудовом законодательстве. *Советское государство и право*. 1970. № 7. С. 105.
11. Іншин М. І. Оціночні поняття у трудовому праві: сучасний стан та шляхи удосконалення. *Форум права*. 2014. № 4. С. 162–166. URL: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP\\_index.htm\\_2014\\_4\\_30.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_4_30.pdf)
12. Черноус С. М. Оціночні поняття у трудовому праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2008. 20 с.

## References:

1. Proekt trudovoho kodeksu Ukrainy No 1658 vid 27.12.2014 (Tekst zakonoproektu do druhoho chytannia 24.07.2017). URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221) (Last accessed: 13.12.2018).
2. Kashanyina, T. V. (2007). *Yurydicheskaia tekhnika: uchebnyk*. Moscow: Eksmo [in Russian].
3. Umanskaia, V. P. (2013). *Pravovyye akty organov ispolnitel'noy vlasti. Teoriya i praktika*. Moscow: YuNYTY-DANA: Zakon y pravo [in Russian].
4. Davydova, M. L. (2009). *Yuridicheskaya tekhnika: problemy teorii i metodologii*. Volhohrad: Yzd-vo VolHU [in Russian].
5. Shutak, I. D. (2013). *Yurydychna tekhnika: navchalnyi posibnyk dlia vyshchyykh navchalnykh zakladiv*. Ivano-Frankivsk: Kolo [in Ukrainian].
6. Rabinovych, P. M. (2008). *Osnovy zahalnoi teorii prava ta derzhavy: navch. posibnyk. Vyd. 10, dopovnene*. Lviv: Krai [in Ukrainian].
7. Verkhovna Rady Ukrainy. (2010). *Pro rehlament Verkhovnoi Rady Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 10.02.2010 No 1861-VI*. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. 2010. No 14–15, No 16–17. St. 133.
8. Prezydent Ukrainy. (1997). *Pro poriadok ofitsiinoho opryliudnennia normatyvno-pravovykh aktiv ta nabrannia nymy chynnosti*: Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 10.06.1997 No 503/97. Ofitsiinyi visnyk Ukrainy. 1997. No 24. S. 11.
9. Kosovych, V. M. (2015). *Udoskonalennia normatyvno-pravovykh aktiv Ukrainy: tekhniko-tekhnolohichni aspekty*. Lviv: Lvivskyyi natsionalnyi universytet imeni Ivana Franka [in Ukrainian].
10. Baru, M. Y. (1970). *Otsenochnyye ponyatiya v trudovom zakonodatel'stve*. Sovetskoe gosudarstvo i pravo, 7, 105 [in Russian].
11. Inshyn, M. I. (2014). *Otsinochni poniattia u trudovomu pravi: suchasnyi stan ta shliakhy udoskonalennia*. Forum prava, 4, 162–166. URL: [http://nbuv.gov.ua/j-df/FP\\_index.htm\\_2014\\_4\\_30.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-df/FP_index.htm_2014_4_30.pdf) (Last accessed: 13.12.2018) [in Ukrainian].
12. Chernous, S. M. (2008). *Otsinochni poniattia u trudovomu pravi Ukrainy* (Master's thesis). Kharkiv [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 23 січня 2019 р.