

УДК 349.2

О. В. Шапка

**ДЖЕРЕЛА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ
ВІДНОСИН ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ**

Розглянуто й проаналізовано чинне трудове законодавство, законопроект Трудового кодексу України щодо відповідності структурування й унормування джерел правового регулювання трудових відносин стандартам міжнародного права. Унесено авторські пропозиції щодо удосконалення національного законодавства з огляду на європейську інтеграцію України.

Ключові слова: джерела правового регулювання, трудове законодавство, трудові відносини, проект Трудового кодексу України.

Рассмотрены и проанализированы действующее трудовое законодательство, законопроект Трудового кодекса Украины относительно соответствия структуры и нормативного закрепления источников правового регулирования трудовых отношений стандартам международного права. Внесены авторские предложения по совершенствованию национального законодательства с учетом европейской интеграции Украины.

Ключевые слова: источники правового регулирования, трудовое законодательство, трудовые отношения, проект Трудового кодекса Украины.

Reviewed and analyzed the current labour legislation, the draft Labour code of Ukraine concerning the conformity of structuring and regulation of the sources of legal regulation of labour relations the standards of international law. Made to the author's proposals for improvement of national legislation, taking into account Ukraine's European integration.

Key words: sources of legal regulation, labour legislation, labour relations, the draft Labour code of Ukraine.

Конституція України – Основний закон держави, нормативний акт вищої юридичної сили, до властивостей якого відноситься виключно юридичне верховенство, а це означає, що жоден нормативно-правовий акт не може бути вищим за конституцію; непротиріччя положень нормативно-правових актів нормам конституції; особливий порядок її прийняття та внесення змін до неї. Норми Конституції гарантують громадянам право на працю [1, ст. 43], право на відпочинок [1, ст. 44], право на соціальний захист [1, ст. 46], право на судовий захист свобод та законних інтересів, у тому числі й найманих працівників [1, ст. 55].

Отже, Конституція України є підґрунтям оновлення трудового законодавства України на базі розвитку та конкретизації її правових гарантій.

Чинний Кодекс Законів про працю України не дає визначення джерел правового регулювання трудових відносин, а, застосовуючи термін “Законодавство про працю” не дає переліку правових актів, що їх складають [2, ст. 4]. Існують різні думки щодо визначення джерел трудового

права через їх розширене тлумачення, що не може не викликати суперечки вчених і спеціалістів-практиків [3, с. 307].

Зазначимо, що в юридичній науці дослідженням цього питання займалися такі вітчизняні й зарубіжні науковці, як О. Букреева, В. Костюк, Д. Лещук, В. Крижан, П.Д. Пилипенко, Н.Ф. Чубоха, І.Г. Козуб, М.С. Попішук, О. М., Ярошенко та ін. Проте означене питання було й залишається актуальним.

Тому метою цієї статті є аналіз чинного трудового законодавства, норм проекту Трудового кодексу України, які регламентують систему джерел правового регулювання трудових відносин, висвітлення проблем, а також унесення пропозицій щодо удосконалення зазначених норм з огляду на європейську інтеграцію України.

Існуючий диспозитивний підхід до визначення джерел правового регулювання трудових і тісно з ними пов'язаних відносин, певною мірою, викликаний особливостями галузі трудового права, що сполучає методи та способи правового регулювання предмета галузі, притаманні різним галузям права (припустимість існування договірного регулювання й адміністрування). Ці й інші особливості призвели до різнобарв'я джерел, їх громіздкої структури й складної класифікації.

Певною мірою, ці недоліки виправлено в проекті Трудового кодексу [4, ст. 7; ст. 11]. Друга глава проекту має назву: "Нормативно-правові та інші акти, що регулюють трудові відносини". У вісьмох статтях цієї глави розкрито зміст і порядок застосування системи джерел правового регулювання трудових відносин. Так, згідно з проектом Трудового кодексу, система нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини, є багаторівневою та складною за сферою застосування.

Вертикаль джерел, що регулюють трудові відносини, структурується за принципом сили дії. Так, застосований традиційний для континентальної правової системи підхід, коли додержано загального розподілу нормативно-правових актів за певною ієрархією. Місце в системі ієрархії визначається класичною ознакою, що характеризує дію правової норми в часі, просторі, за колом осіб. Певне значення має спосіб установлення правової норми – орган, що уловноважений на видання нормативного акта. Нарешті, має значення вид нормативно-правового акта та час його видання.

Неоднозначним у проекті Трудового кодексу України є зміст статей 17 "Аналогія" й 18 "Застосування актів законодавства однакової юридичної сили в разі їх неузгодженості".

На нашу думку, наявність у правовому регулюванні трудових відносин аналогії, при тій множині й різномірності джерел регулювання [4, ст. 12] є взагалі недоцільною. Ось зміст статті 17 проекту Трудового кодексу України: "1. Якщо трудові відносини не врегульовані цим Кодексом, іншими актами трудового законодавства, колективними угодами або договором

чи трудовим договором, вони регулюються тими правовими нормами цього Кодексу, інших актів трудового законодавства, що регулюють подібні за змістом трудові відносини (аналогія закону).

2. У разі неможливості використати аналогію закону для регулювання трудових відносин, вони регулюються відповідно до загальних засад законодавства (аналогія права)“.

Зміст пункту першого цієї статті суперечить змісту та логіці статті 12 цього кодексу. Цією нормою закладено прецедент, вирішення якого запропоновано наступною 18 статтею. У чому протиріччя? Стаття 12 визначає ієрархію й порядок правового регулювання трудових відносин і порядок застосування нормативно-правових актів, за допомогою яких законодавець дозволяє здійснювати таке регулювання. Ці джерела визначені й розширеного застосування інших механізмів правового регулювання - не передбачено. Мало того, що положення пункту 1 статті 17 розширює цей список, воно ще й обмежує дію встановлених, статтею 12 локальних, договірних джерел регулювання трудових відносин. Адже якщо відносини не врегульовано нормами закону, то їх легко можна врегулювати локальними нормативно-договірними актами або актами роботодавця, принаймні до того часу, доки не буде внесено відповідні виправлення до кодифікованого нормативно-правового акта. Пункт 2 статті 11 проекту Трудового кодексу “Система нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини” установлює норму, згідно з якою трудові відносини регулюються також генеральною, галузевими та територіальними угодами, колективним та трудовим договорами. Сторони колективних угод та колективних договорів, трудового договору мають право врегулювати в угоді чи договорі відносини, не врегульовані трудовим законодавством [5].

Якщо з доцільністю нормативного закріплення в Трудовому кодексі положення про застосування аналогії закону ще можна сперечатися, то щодо унормування аналогії права, передбаченої пунктом 2 статті 17 проекту Трудового кодексу, висновок один - її нормативне закріплення є недоречним. Закріплення в кодифікованому нормативно-правовому акті частини 2 статті 17 проекту Трудового кодексу ускладнить правозастосовну практику на рівні суб'єктів трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, і може стати причиною виникнення трудових суперечок (конфліктів).

Виникає питання щодо доречності застосування пункту 1 статті 18 проекту Трудового кодексу. У пункті першому записано: “1. У разі виявлення неузгодженості між актами законодавства однакової юридичної сили, що регулюють трудові відносини, застосовується акт, який є спеціальним щодо відповідних відносин. Якщо неможливо зробити висновок про те, який акт є спеціальним, застосовується акт, прийнятий пізніше“. Здивування викликає сама можливість неузгодженості між актами законодавства однакової юридич-

ної сили, що регулюють трудові відносини, через те, що частиною третього пункту четвертого статті 12 передбачено порядок прийняття нормативно-правових актів: “Якщо суб’єкт права законодавчої ініціативи подав до Верховної Ради України проєкт закону, що регулює трудові відносини інакше, ніж цей Кодекс, він зобов’язаний одночасно подати проєкт закону про внесення змін до Трудового кодексу України. Поданий законопроект розглядається Верховною Радою України одночасно з відповідним проєктом закону про внесення змін до Трудового кодексу України”.

При такому порядку прийняття нормативно-правових актів цієї відповідності не повинно бути, бо якщо таке стане можливим, то це свідчитиме про неякісну роботу законодавців. Уважаємо, що пункт 1 статті 18 слід вилучити, залишивши пункт 2 та змінити назву. Нова редакція статті 18 проєкту Трудового кодексу буде такою:

“Застосування актів законодавства в разі їх неузгодженості.

У разі якщо норма закону чи іншого акта законодавства, виданого на підставі закону, або норми різних законів чи різних актів законодавства припускають неоднозначне (множинне) трактування прав та обов’язків працівника й роботодавця, унаслідок чого є можливість прийняття рішення як на користь працівника, так і роботодавця, - рішення приймається на користь працівника”.

Принцип, що унормовується цією статтею, важливий тому, що встановлює підвищені правові гарантії найманим працівникам і є особливо актуальним у період становлення нового трудового законодавства.

Деякі дослідники вважають, що всі найважливіші моменти диференціації правового регулювання трудової діяльності керівників підприємств, установ, організацій; тимчасових і сезонних працівників; тих, які працюють вахтовим методом; працівників, які працюють у фізичних осіб; надомників; працівників транспорту; науково-педагогічних працівників; працівників релігійних організацій; представників творчих професій; медичних працівників мають бути визначеними в основному галузевому нормативно-правовому акті – Кодексі законів про працю України [6, с. 304].

Більшість спеціалістів-практиків та вчених не піддають сумніву необхідність обмеження ролі централізованого регулювання трудових відносин. Через це нагальною є проблема визначення основних функцій локального правового регулювання на підприємствах, в установах, організаціях. Дискусують про місце в системі джерел трудового права локального правового регулювання, індивідуально-договірного правового регулювання, угод, унаслідок яких установлюються індивідуальні умови праці працівників, надається можливість правового регулювання трудових відносин нерегульованих спеціальними нормами трудового законодавства [7, с. 57]. У цьому напрямі доцільним було б передбачення на нормативному рівні положення щодо обов’язковості укладення колективних договорів на підприємствах, організа-

ціях, установах, незалежно від форми власності й виду діяльності. А відтак вважаємо за необхідне закріпити правовою нормою обов'язковість укладення трудового договору в письмовій формі. Якщо колективний договір, індивідуальний трудовий договір є джерелами трудового права, то й закріплення їх положень повинно мати письмову форму.

Аксіоматично, що трудове законодавство України потребує змін та удосконалення з урахуванням найкращих зразків джерел міжнародно-правового регулювання праці. Це слідує з державного курсу на євроінтеграцію й бажання України вислухати як рівноправний член міжнародного співтовариства.

Міжнародно-правове регулювання праці здійснюється Організацією Об'єднаних Націй, Міжнародною Організацією Праці, Радою Європи, Європейським Союзом, Співдружністю Незалежних Держав, Організацією економічної співпраці та розвитку. До джерел міжнародно-правового регулювання праці відносяться: міжнародні договори, міжнародні звичаї, акти міжнародних організацій та міждержавних об'єднань. Загальновизнані норми міжнародного трудового права установлюють міжнародні трудові стандарти. Існує думка, що джерела міжнародно-правового регулювання праці – певна форма вираження міжнародно-правових норм, за допомогою яких упорядковуються трудові відносини та які юридично закріплені, охороняються та розвиваються на міжнародному рівні, що створюються для регулювання відносин у сфері праці, покращання умов праці, охорони праці, захисту індивідуальних та колективних інтересів працівників, а також результат правоворочної діяльності тих міждержавних, міжнародних об'єднань і організацій, органів, які створюють відповідні міжнародні трудові норми [8, с. 223].

Система джерел міжнародно-правового регулювання праці складається з трьох елементів: ядро системи, змістовний елемент та допоміжний елемент. До першого елементу системи входять зафіксовані в міжнародних актах та визнані державами учасниками принципи міжнародного права. Зміст другого елементу складають норми трудового права, що зафіксовані міжнародними правовими актами щодо регулювання праці найманих працівників. Третій елемент наповнюють міжнародні норми регіональних установ, що сприяють реалізації норми перших двох елементів. Загалом, ідеться про резолюції Генеральної Асамблеї ООН, рекомендації Ради Європи, конвенції та рекомендації МОП, рішення Міжнародного суду, Європейського суду з прав людини тощо [9, с. 37].

Таким чином, можемо стверджувати, що джерела права водночас є правоутворюючими факторами й об'єктами формального абстрагування права.

Нашому законодавцеві належить виконати велику роботу щодо удосконалення ефективності процесу ратифікації та імплементації міжнародно-правових норм в українське законодавство.

Аналіз чинного законодавства України й практики його реалізації, теоретичне осмислення наукових праць із трудового права, вивчення законопроекту Трудового кодексу дозволили сформулювати висновки, висловити пропозиції й надати рекомендації, спрямовані на удосконалення структурування та унормування джерел правового регулювання трудових відносин.

Убачається беззаперечним, що трудові відносини регулюються Конституцією України, міжнародними правовими актами, Кодексом законів про працю України, законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, інших органів державної влади. Трудові відносини регулюються також генеральною, галузевими та регіональними угодами, колективним та трудовим договорами. Сторони колективних угод та колективних договорів, трудового договору мають право врегулювати в угоді чи договорі відносини, не врегульовані трудовим законодавством. У випадках, передбачених законодавством, колективними угодами та колективними договорами, трудові відносини можуть регулюватися актами роботодавця.

Проект Трудового кодексу України, що знаходиться на розгляді у Верховній Раді України, зробив суттєвий крок уперед щодо систематизації, удосконалення та нормативного закріплення джерел трудового законодавства. Разом з тим, на наш погляд, проект містить деякі недоліки.

У зв'язку з цим пропонуємо внести зміни та доповнення до проекту Трудового кодексу України:

1. Додати до статті 12 пункт третій у такій редакції: "Усі нормативні акти трудового законодавства України повинні відповідати Конституції та Трудовому кодексу. У разі, якщо положення нормативних актів трудового законодавства України не відповідає, або іншим чином суперечить Трудовому кодексу, цей акт трудового законодавства вважається нечинним повністю, або в частині, що не відповідає Конституції України та Трудовому кодексу України".

Починаючи з третього пункту нумерацію пропонуємо змінити, змістивши на один пункт уперед: п. 3 на п. 4; п. 4 на п. 5; п. 5 на п. 6; п. 6 на п. 7; п. 7 на п. 8.

2. Пункт 4 Статті 12 "Акти трудового законодавства" викласти в такій редакції: "4. Трудові відносини можуть регулюватися актами Президента України у випадках, установлених Конституцією України, з додержанням вимог пункту третього цієї статті".

3. Пункт 2 Статті 16 "Дія актів трудового законодавства в часі" викласти в такій редакції: "2. Акт трудового законодавства не має зворотної дії в часі", виключивши слова: "крім випадків, коли він пом'якшує або скасовує матеріальну чи дисциплінарну відповідальність особи".

4. Статтю 18 викласти в такій редакції: "Стаття 18. Застосування актів законодавства в разі їх неузгодженості.

1. У разі якщо норма закону чи іншого акта законодавства, виданого на підставі закону, або, якщо норми різних законів чи різних актів законодавства припускають неоднозначне (множинне) трактування прав й обов'язків працівника та роботодавця, унаслідок чого можливе прийняття рішення як на користь працівника, так і роботодавця, - рішення приймається на користь працівника”.

Таким чином, обраний вище підхід до розуміння сутності й основних ознак джерел трудового законодавства, їх нормативного визнання й закріплення в кодифікованому законі України дозволяє визначити їх як обов'язкову систему нормативно-правових джерел для здійснення правового регулювання трудових відносин в Україні.

Використана література:

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. - 1996. - № 30. - Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. У 2-х частинах / Укладачі В. С. Ковальський, Л. П. Ляшко. - К. : Юрінком Інтер, 2006. - 1168 с.
3. Лукашева Н. М. Способи встановлення відповідальності працівників вимогам, що ставляться до них номативними актами / Н. М. Лукашева // Трудове право України в контексті європейської інтеграції: Матеріали науково-практичної конференції м. Харків, 25-27 травня 2006 р. / За ред. проф. В.С. Венедиктова. - Х. : Українська асоціація фахівців трудового права, ХНУВС, 2006. - 506 с.
4. Про прийняття за основу проекту Трудового кодексу України. Постанова Верховної Ради України від 20 травня 2008 року № 283-VI [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.kadrovik.kiev.ua>.
5. Про колективні договори й угоди. Закон України від 01.07.1993 р. // Відомості Верховної Ради України. - 1993. - № 36. - Ст. 361.
6. Коляда Т. А. Сучасні підходи до визначення єдності та диференціації правового регулювання суспільних відносин / Т. А. Коляда // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи: Матеріали науково-практичної конференції м. Запоріжжя 25-26 червня 2004 р. / За ред. д-ра юрид. наук, проф. В. С. Венедиктова. - Х. : НУВС, 2004. - С. 305-308.
7. Чаньшева Г.И., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины - Х.: Одиссей, 2001. - 512 с.
8. Величко Д. М. Сутність джерел міжнародно-правового регулювання праці / Д. М. Величко // Південноукраїнський правничий часопис. - 2008. - № 3. - С. 221 - 224.
9. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины (Общая часть) / В. С. Венедиктов // Учебное пособие для курсантов и слушателей высших учебных заведений МВД Украины. - Симферополь : ДОЛЯ, 2004. - 164 с.