

ях как элемент его правового статуса. Анализируются нормы действующего трудового законодательства об ответственности работодателя. Вносятся предложения относительно регулирования ответственности работодателя в проект Трудового кодекса Украины.

*Ключевые слова:* работодатель, правовой статус работодателя, ответственность работодателя.

### Summary

*Pojarov Y. V. Employer's Responsibility in Labour Legal Relations. — Article.*

The article is devoted to examination of questions of employer's responsibility in labour relations as an element of his legal status. The legislation in force about the employer's responsibility are analyzed. Specific proposals and recommendations on the improvement of legal regulation of employer's responsibility in the draft of Labour Code of Ukraine are provided.

*Keywords:* employer, employer's legal status, employer's responsibility.

УДК 349.2(477)

*М. Ю. Шулипа*

## ДІЯ АКТИВ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА У ЧАСІ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Для нормативно-правових актів, що є джерелами трудового права, важливе практичне значення має встановлення часу початку та закінчення їхньої дії, тобто часових меж. Таке встановлення здійснюється, як правило, актами органів державної влади.

Дія нормативно-правового акта в часі визначається часом набрання ним чинності і часом припинення дії. Нормативно-правовий акт набирає чинності з того часу, який у ньому зазначено, а якщо в акті час не визначено, він набирає чинності у встановленому для відповідних актів порядку. Так, відповідно до ст. 94 Конституції України [1] закон набирає чинності через десять днів з дня його офіційного оприлюднення, якщо інше не передбачено самим законом, але не раніше дня його опублікування. Укази Президента України і постанови Кабінету Міністрів України набирають чинності з часу їх прийняття, якщо інше не встановлено законом.

Особливий порядок набрання чинності встановлено для нормативно-правових актів центральних органів виконавчої влади. Він багато в чому залежить від дотримання таких умов, як державна реєстрація в Міністерстві юстиції України, офіційне опублікування. Відповідно до Указу Президента України «Про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств та інших органів виконавчої влади» від 3 жовтня 1992 р. [2] нормативно-правові акти, які видаються міністерствами, іншими органами виконавчої влади, органами господарського управління та контролю і які зачіпають права, свободи й законні інтереси громадян або мають міжвідомчий характер, підлягають державній реєстрації.

Державну реєстрацію здійснюють: нормативно-правових актів міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, органів господарського управління та контролю — Міністерство юстиції України; нормативно-правових актів

міністерств і республіканських комітетів Автономної Республіки Крим — Головне управління юстиції Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим; нормативно-правових актів обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій, їх управлінь, відділів, інших підрозділів, а також місцевих органів господарського управління та контролю — обласні, Київське та Севастопольське міські управління юстиції; нормативно-правових актів районних, районних у містах Києві та Севастополі державних адміністрацій, їх управлінь, відділів, інших підрозділів — районні, районні у містах Києві та Севастополі управління юстиції.

Згідно із п. 3 указу нормативно-правові акти, що зазначені вище, набувають чинності через 10 днів після їх реєстрації, якщо в них не встановлено пізнішого строку надання їм чинності.

Акти, що не пройшли державну реєстрацію, а також зареєстровані, але не опубліковані в установленому порядку, не тягнуть за собою правових наслідків як такі, що набрали чинності, і не можуть слугувати законною підставою для регулювання відповідних відносин, застосування будь-яких санкцій до громадян, посадовим особам і організаціям за невиконання приписів, що вони містять; на зазначені акти не можна посилалися при вирішенні спорів.

Акти соціального діалогу — генеральна угода, галузеві, регіональні угоди набирають чинності з моменту підписання їх сторонами або з дня, встановленого в угодах. Відповідно до ч. 2 ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» [3] колективний договір, угода набирають чинності з дня їх підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у колективному договорі, угоді. Так, чинна Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008–2009 роки [4] була підписана 15 квітня 2008 року і набула чинності з дня її підписання, оскільки в угоді не було зазначено іншу дату набрання нею чинності. Сторони зобов'язалися протягом двох місяців після підписання Угоди затвердити і передати одна одній заходи щодо її виконання; розробити у місячний строк після підписання Угоди критерії оцінки виконання її положень тощо.

Після закінчення строку дії колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором. Статтею 9 Закону регулюються питання дії колективного договору у разі реорганізації підприємства, зміни власника, ліквідації підприємства.

За загальним правилом нормативно-правові акти зворотної сили не мають і, отже, регулюють відносини, що виникають після введення їх в дію. В окремих випадках, коли покращуються умови праці, нормотворчий орган може надати правовому акту зворотної сили.

Інші локальні нормативно-правові акти не мають суворо встановлених часових меж своєї дії. Діє загальне правило, що вони набирають чинності з моменту підписання їх сторонами, строк їхньої дії визначається також сторонами або вони діють до прийняття нового локального акта.

Дія нормативно-правового акта припиняється після закінчення терміну його дії, у разі скасування чи заміни новим. Нормативно-правові акти про працю в основному належать до постійних (термін їх дії не зазначається), але є й тимчасові. До них належить, наприклад, закон, яким затверджується державний бюджет України на наступний рік.

У цей час дія актів трудового законодавства не є об'єктом правового регулювання у національному законодавстві. У чинному КЗпП відсутня спеціальна норма. Водночас у нових трудових кодексах, прийнятих на пострадянському просторі, містяться спеціальні норми про дію трудового законодавства та інших актів, що містять норми трудового права, у часі. Наприклад, зазначена норма передбачена ст.12 Трудового кодексу Російської Федерації [5].

Прогалину щодо дії нормативно-правових актів про працю у часі намагалися ліквідувати розробники проекту Трудового кодексу України [6]. До книги першої «Загальні положення» вперше включено окрему ст. 16 «Дія актів трудового законодавства в часі», якою передбачається початок та закінчення дії актів трудового законодавства, їх зворотна сила, початок дії нових актів законодавства.

Регламентування часу вступу у дію нормативно-правових актів у сфері праці має суттєве значення, адже з цього моменту вони підлягають обов'язковому виконанню. Нові закони про працю та інші нормативно-правові акти, що є джерелами трудового права, поширюються тільки на ті дії та відносини, що виникають після набуття чинності даними актами. Проектом встановлюється загальне правило, що акти трудового законодавства регулюють відносини, що виникли з дня набрання ними чинності (ч. 1 ст. 16).

У різних галузях права діє правило, відповідно до якого закон або інший нормативно-правовий акт не має зворотної сили і застосовується до відносин, що виникли після набрання ними чинності. Зворотна дія закону або іншого нормативно-правового акта на відносини, що виникли до набрання ним чинності, допускається тільки у випадках, передбачених цим актом.

Проектом передбачено зворотну силу акта трудового законодавства. При цьому норма, яка міститься у частині другій ст. 16, відрізняється від аналогічної норми, передбаченої ст. 12 Трудового кодексу Російської Федерації. Російський законодавець не встановлює зворотної сили закону або іншого нормативно-правового акта, що містить норми трудового права, і передбачає його застосування до відносин, які виникли після набрання ним чинності. Виключення з цього правила допускається лише у разі, якщо в законі або іншому нормативно-правовому акті є пряма вказівка про зворотну силу його дії. Відповідно до частини другої ст. 16 проекту акт трудового законодавства не має зворотної дії в часі, крім випадків, якщо він пом'якшує або скасовує матеріальну чи дисциплінарну відповідальність особи. Позиція російського законодавця видається більш виваженою. Потрібно враховувати, що дисциплінарне стягнення має певний строк дії (ст. 151 КЗпП), по закінченні якого працівник вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення. Воно також може бути зняте до закінчення встановленого строку.

На нашу думку, зміст ст. 16 проекту потребує доопрацювання. У даній статті потрібно передбачити дію у часі усіх актів, які становлять систему нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини, передбачену ст. 11 проекту Трудового кодексу України. Відповідно до зазначеної статті трудові відносини регулюються Конституцією України, міжнародними договорами, цим Кодексом, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, інших органів державної влади. У ч. 2 ст. 11 йдеться про колективні угоди, колективні та трудові договори як регулятори трудових відносин; у ч. 4 передбачено, що у випадках, передбачених законодавством, колективними угодами та колективними договорами, трудові відносини можуть регулюватися нормативними актами роботодавця.

Так, у ст. 16 не передбачено дію у часі колективних угод та колективного договору, локальних нормативно-правових актів. Дія у часі актів трудового законодавства передбачає не тільки порядок набрання ними чинності, але й порядок припинення їхньої дії (законів та інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права, або їх окремих положень; колективних угод і колективних договорів, інших локальних нормативно-правових актів або їх окремих положень). Ці питання залишилися поза увагою розробників законопроекту.

Водночас у ч. 2 ст. 12 Трудового кодексу Російської Федерації передбачені випадки, коли закон або інший нормативний правовий акт, що містить норми трудового права, або окремі їх положення припиняють свою дію. Йдеться про такі випадки: закінчення строку дії; набрання чинності іншим актом рівної або вищої юридичної сили; скасування (визнання таким, що втратив силу) даного акта або його окремих положень актом рівної або вищої юридичної сили. Доцільно було б доповнити ст. 16 проекту Трудового кодексу України відповідною нормою (частиною другою, а частину другу зазначеної статті проекту вважати відповідно частиною третьою).

У ст. 12 Трудового кодексу Російської Федерації також визначено порядок дії колективного договору, угоди, локального нормативного акта. Зокрема, передбачено, що дія колективного договору, угоди в часі визначається їх сторонами відповідно до цього Кодексу. Локальний нормативний акт набирає чинності з дня його прийняття роботодавцем або з дня, зазначеного в цьому локальному нормативному акті, і застосовується до відносин, що виникли після набрання ним чинності. У відносинах, що виникли до набрання чинності локальним нормативним актом, зазначений акт застосовується до прав та обов'язків, що виникли після набрання ним чинності. В останній частині ст. 12 закріплені випадки, коли локальний нормативно-правовий акт або окремі його положення припиняють свою дію. Видається, що досвід російського законодавця у регулюванні питання про порядок дії актів трудового законодавства та інших актів, що містять норми трудового права у часі, становить інтерес для національного законодавця.

Важливим правилом дії нормативно-правових актів у часі є положення про те, що у випадку колізії одновидових нормативно-правових актів підлягає

застосуванню акт, який набув чинності пізніше. До проекту Трудового кодексу України вперше включено норму про застосування актів законодавства однакової юридичної сили у разі їх неузгодженості (ст. 18), що має велике значення для правозастосовчої практики. При цьому перевага надається спеціальним актам щодо відповідних відносин. Згідно з частиною першою ст. 18 проекту 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.

Зазначена норма щодо спеціальних актів законодавства видається недоцільною з практичної точки зору. Незрозуміло, хто буде встановлювати спеціальний характер нормативно-правового акта і хто дійде остаточного висновку про неможливість встановлення спеціального характеру того чи іншого акта. Тому у таких випадках потрібно було б керуватися загальним правилом про те, що перевага надається закону або іншому нормативно-правовому акту, що містить норми трудового права, прийнятому пізніше.

Також викликає заперечення норма, передбачена ч. 2 ст. 18 проекту Трудового кодексу України, якою встановлюється, що 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 та обов'язків працівника та роботодавця, внаслідок чого є можливість прийняття рішення на користь і працівника, і роботодавця, рішення приймається на користь працівника. Зрозуміло, що зазначена норма спрямована на захист прав працівників, однак не можна забувати й про інтереси роботодавця. В цілому ситуації, що допускають неоднозначне (множинне) трактування прав та обов'язків працівника та роботодавця, слід уникати, оскільки вони знижують ефективність трудового законодавства в цілому.

### Література

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
2. Про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств та інших органів виконавчої влади : Указ Президента України від 3 жовт. 1992 р.
3. Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 лип. 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 36. — Ст. 361.
4. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008–2009 роки від 15 квітня 2008 року // Урядовий кур'єр. — 2008. — 6 трав.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред.: М. О. Буянова, И. А. Костяп. — 5-е изд., перераб. и доп. — М. : КНОРУС, 2007. — 928 с.
6. Проект Трудового кодексу України. — Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).

### Анотація

*Шулипа М. Ю.* Дія актів трудового законодавства у часі за проектом Трудового кодексу України. — Стаття.

У статті розкривається порядок та особливості дії актів трудового законодавства у часі. Аналі-

зується зміст норм про дію нормативно-правових актів у часі. Вносяться пропозиції щодо включення відповідних норм в проект Трудового кодексу України.

*Ключові слова:* система трудового законодавства, дії актів трудового законодавства у часі.

### Анотація

*Шульпа М. Ю.* Действие актов трудового законодательства во времени по проекту Трудового кодекса Украины. — Статья.

В статье раскрывается порядок и особенности действия актов трудового законодательства во времени. Анализируются содержание норм о действии нормативно-правовых актов во времени. Вносятся предложения относительно включения соответствующих норм в проект Трудового кодекса Украины.

*Ключевые слова:* система трудового законодательства, действия актов трудового законодательства во времени.

### Summary

*Shulyra M. Y.* Action of Labour Legislation Acts in Time Under the Labour Code of Ukraine Project. — Article.

The article is devoted to examination of order and features of legal act action during the time. The content of rules about legal act action during the time are analyzed. Specific proposals and recommendations on the improvement of legal regulation of this relations in the draft of Labour Code of Ukraine are provided.

*Keywords:* system of labour legislation, legal act action during the time.

УДК 349.2:331.101.21-055.2

*О. В. Пожарова*

## МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ЖІНОК

Міжнародні стандарти захисту трудових прав жінок передбачені актами ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу. Метою даної статті є характеристика міжнародних трудових норм про захист прав жінок у сфері праці та встановлення відповідності актів національного законодавства зазначеним нормам.

В актах ООН основну увагу приділено забезпеченню рівності жінок і чоловіків у користуванні усіма економічними, соціальними і культурними правами, забороні усіх форм дискримінації жінок, зокрема, у сфері праці (ст. 3 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, ст. 11 Конвенції ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації жінок). У ст. 10 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права визнано, що особлива охорона повинна надаватися матерям протягом розумного періоду до і після пологів. Протягом цього періоду працюючим жінкам повинна надаватися оплачувана відпустка або відпустка із достатньою допомогою з соціального забезпечення.

Стаття 8 «Право працюючих жінок на охорону материнства» Європейської соціальної хартії (переглянутої) передбачає право працюючих жінок на відпу-