

Поліщук Марина Сергіївна,

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри державно-правових дисциплін
Державного вищого навчального закладу «Українська академія банківської справи
Національного банку України»*

ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ СИСТЕМИ ДЖЕРЕЛ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ

Основним джерелом правового регулювання відносин у сфері праці все ще залишається Кодекс законів про працю України 1971 року, який практично повністю втратив свою актуальність, не відповідає характеру сучасних трудових відносин та не встигає за їх розвитком і динамікою. На сьогодні ми маємо проект Трудового кодексу від 02.04.2012 р., підготовлений до розгляду у Верховній Раді України [1]. Серед науковців цей документ викликав неоднозначну реакцію, критики зазнали майже всі позиції проекту. У межах даного дослідження хочемо акцентувати увагу на неузгодженості та розмитості побудованої системи джерел правового регулювання відносин у сфері праці за проектом Трудового кодексу.

Метою реформування трудової галузі, а, зокрема, кодифікації трудового законодавства, є створення та подальший розвиток стрункої внутрішньо погодженої системи джерел, що регулюють трудові й пов'язані з ними відносини. Саме цього і не було досягнуто, на наш погляд, укладачами останнього ПТК. Питанню «джерел» правового регулювання відносин у проекті ТК присвячено главу другу книги першої, яка має назву «Нормативно-правові та інші акти, що регулюють трудові відносини» та складається з восьми статей. Порушення вимог юридичної техніки присутні вже в самій назві, адже перша її частина визначає зміст глави шляхом казуїстичного переліку складових, використовуючи при цьому відкрите формулювання «та інші». У назві доцільним було б використати абстрактний спосіб викладення і замінити конструкцію «нормативно-правові та інші акти» більш загальним терміном «джерела». Крім того, сферою, на яку розповсюджуються норми даної глави ПТК визначено «трудова відносини», що є неповним і нелогічним, адже статтею другою проекту вже передбачено перелік «відносин, що регулюються Трудовим кодексом України», серед яких є не лише власне «трудова», а й ті, що визначаються наукою трудового права як «тісно пов'язані з трудовими». З огляду на зазначене, правильним було б назву глави другої книги першої ПТК викласти в такій редакції: «Джерела правового регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин».

Стосовно змісту зазначеної глави ПТК також виникають певні запитання. Зокрема, недосконалою видаються назва та зміст першої статті даної глави (ст. 11 ПТК), яка відіграє роль основної конструкції. Назва даної статті – «Система нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини» – має ті ж недоліки, що і назва глави, і потребує уточнення. Щодо сфери правового регулювання, уточнення пропонується аналогічне запропонованому для назви глави. Щодо виду джерел, які будуть систематизовані в даній статті, тут слід визначитись, адже конструкція «нормативно-правові та інші акти» позбавляє зміст цієї норми точності та призводить до неоднозначного розуміння. З нашої точки зору було б логічно правильним спочатку привести до єдиної системи саме нормативно-правові акти як стрижневі джерела, а потім вже визначитись з «іншими актами». Пропонуємо, таким чином, з назви статті виключити конструкцію «та інших актів» і, як наслідок, сформулювати її в такому вигляді: «Система нормативно-правових актів, що регулюють трудові та тісно пов'язані з ними відносини».

Далі слід зупинитись на самій системі актів, що передбачена статтею одинадцятою проекту. Вона видається дещо недосконалою та розмитою.

Однією з причин такої недосконалості вважаємо занадто широкий підхід до визначення терміну «законодавство», що нав'язаний відголосками радянського періоду і спричиняє подальшу плутанину з ієрархією джерел.

Іншим недоліком передбаченої системи вбачається відсутність регламентації на законодавчому рівні локальних нормативно-правових актів, які виступають специфічними джерелами правового регулювання відносин саме в трудовій галузі. Вважаємо, що новий Трудовий кодекс повинен мати окрему статтю, присвячену локальному регулюванню трудових відносин, яка має містити визначення локальних нормативних актів, загальні вимоги щодо їх розробки і прийняття, а також співвідношення з іншими нормативно-правовими актами.

Позицію авторів ПТК, відповідно до якої трудовий договір фактично віднесено до джерел правового регулювання відносин у сфері праці на рівні з іншими нормативними актами (ч. 2 ст. 11), також можна віднести до однієї з причин недосконалості системи джерел. Трудовий договір можна розглядати як «джерело» регулювання індивідуальних відносин між конкретними працівником та роботодавцем лише у вузькому сенсі, але серед норм, що містять загальні положення, не може бути місця зазначеному вузькому трактуванню.

Докладно проаналізувавши фактично лише статтю одинадцяту проекту ТК, порівнявши її положення з існуючими науковими здобутками, чинним законодавством та іншими нормами ПТК і виявивши при цьому декілька принципових проблем загального рівня, ми, таким чином, спробували довести недосконалість вживаної нормотворчої техніки, яка, у свою чергу, призводить до проблем на більш нижчих рівнях та ускладнює процес регулювання відносин у сфері праці. Нами запропоновано вирішення зазначених проблем шляхом розробки певних рекомендацій, спрямованих на вдосконалення законодавства та правозастосовчої практики для ефективного захисту прав і законних інтересів сторін трудових відносин, які ще будуть нами опрацьовані в подальших дослідженнях. Основні з них такі:

1. Назву гл. 2 кн. 1 ПТК викласти в такій редакції: «Джерела регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин».

2. Назву ст. 11 ПТК сформулювати в такому вигляді: «Система нормативно-правових актів, що регулюють трудові та тісно пов'язані з ними відносини».

3. Систематизувати нормативно-правові акти, які виступають джерелами правового регулювання в трудовій сфері таким чином:

- трудове законодавство - система законів України на чолі з Конституцією, що формується Верховною Радою України як єдиним органом законодавчої влади, включаючи міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України;

- підзаконні нормативно-правові акти: акти Президента, Кабінету Міністрів України, інших органів влади;

- локальні нормативно-правові акти: 1) акти соціального партнерства (колективні угоди різних рівнів та колективні договори); 2) акти роботодавців нормативного характеру.

4. Присвятити окремі статті Трудового кодексу в межах глави другої книги першої питанням: 1) визначення локальних нормативно-правових актів, регламентації загальних вимог щодо їх прийняття та співвідношення з іншими нормативно-правовими актами; 2) співвідношення трудового договору і джерел правового регулювання відносин у сфері праці.

5. Виключити абзац 2 ч. 2 та повністю ч. 4 ст. 11 і впорядкувати їх положення за змістом ПТК.

Література:

1. Проект Трудового кодексу України / Текст законопроекту до другого читання від 02.04.2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947.

Поліщук, М.С. Проблеми визначення системи джерел правового регулювання трудових відносин за проектом Трудового кодексу [Текст] / М.С. Поліщук // Актуальні проблеми юридичної науки : збірник тез Міжнародної наукової конференції «Одинадцяті осінні юридичні читання» (23 – 24 листопада 2012 р.) : у 4-х ч. – Хмельницький : Хмельницький університет управління та права, 2012. – С. 149–151.