

Hadmashi V.R.

Uzhhorod National University

NATURE AND PROBLEMATIC ASPECTS OF INTERPRETATION OF LAW

Summary

The article analyzes the problems of interpretation of law. It also provides general theoretical description of the interpretations of the law and analyzes rules and techniques of application of each of them. The problem of correlation of interpretational methods and canons in the domestic legal system is studied as well. The author emphasizes that structural imperfection of legislation is reinforced by quality deficiencies of Ukrainian legal system. First of all, it concerns the low level of legislative technique. The Verkhovna Rada of Ukraine with ever-increasing demands to the law-making sometimes fails to effectively regulate social relations, which are developing dynamically. Deficiencies of legislative technique, coupled with the lack of separation of functions and powers of public authorities stipulate adoption and action of an excess amount of by-laws, which often introduce superfluous contradictions, difficulties, ambiguities, and the like into the legal regulation.

Keywords: ways to interpret the law, rules for applying the method of interpretation, interpretation techniques, canons of interpretation of laws.

УДК 338.001.36

ФОРМУВАННЯ НОВОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА: ДОЦІЛЬНІСТЬ ПРИЙНЯТТЯ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ

Годжаєва О.В.

Академія адвокатури України

Проаналізовано стан чинного трудового законодавства. Визначено основні проблеми чинного трудового законодавства. Обґрунтовано необхідність оновлення чинного трудового законодавства. Проаналізовано основні положення і принципи проекту Трудового кодексу. Визначено його недоліки. Сформульовані власні висновки і пропозиції.

Ключові слова: трудове законодавство, трудові відносини, проект трудового кодексу, недоліки проекту, робочий час, час відпочинку, заробітна плата, гарантії і компенсацій, охорона праці.

Постановка проблеми. Становлення в Україні демократичних принципів та становлення громадянського суспільства обумовлюють створення нових підходів до розуміння значення і місця людини в суспільстві, її потреб та інтересів, забезпечення захисту її прав і свобод. Оскільки кожна людина більшу частину життя присвячує праці, то головне завдання держави сьогодні забезпечити, в першу чергу, закріпити на нормативному рівні, належне регулювання праці та відносин, які складаються в її результаті. Тому, необхідність прийняття нового кодифікованого акту Трудового кодексу пояснюється необхідністю відображення цих змін, створення нормальних умов для розвитку трудових відносин засобами трудового права.

Підготовка нового кодифікованого акту у цій сфері пояснюється також тим, що основу трудового законодавства України, на сьогодні, складає Кодекс Законів про працю, який був прийнятий ще 10 грудня 1971 року і набув чинності з 1 червня 1972 року [13]. По суті, КЗпП на сьогоднішній день є безсистемною сукупністю правових норм, прийнятих за різних історичних епох та економічних умов. Тому деякі норми КЗпП відповідають сучасним вимогам часу, а інша – застаріла і не може адекватно регулювати сучасні трудові відносини.

Також, характерною особливістю сучасного трудового права є те, що до нього належить значна кількість законних і підзаконних нормативно-правових актів. Норми трудового права, які містяться в них, нерідко вступають у суперечність з актами, вищими за юридичною силою рівнем. З цього при-

воду, слід зазначити, що до трудового законодавства належать цілий ряд законів з окремих найбільш важливих інститутів трудового права. Закони України «Про колективні договори і угоди» [4]; «Про охорону праці» [3]; «Про оплату праці» [5]; «Про відпустки» [6], «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [7]. Норми трудового законодавства містяться в деяких законах комплексного характеру, до складу яких входять також положення адміністративного, фінансового, господарського права, а саме закони України «Про зайнятість населення» [10], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [8], «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [12], «Про державну службу» [11], «Про соціальний діалог в Україні» [9] тощо. А також ціла низка підзаконних актів, що регулюють трудові відносини, у тому числі акти колишнього Союзу РСР.

Така розпорошеність та безсистемність норм трудового права викликає певні труднощі не тільки в правозастосовному процесі, але й при реалізації саме трудових прав і обов'язків як працівниками, так і роботодавцями.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Правові аспекти зайнятості населення в Україні висвітлюються в працях багатьох вітчизняних вчених і дослідників, серед яких: Богиня Д.П., Грیشнова О.А., Гончарова Г.С., Лібанова Е.М., Петрова І.Л., Лісогор Л.С. та інші наші українські вчені, а також зарубіжні дослідники.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Не дивлячись на значну увагу нау-

ковців до питань правового регулювання трудових відносин в сучасних умовах, аналіз положень проекту Трудового кодексу України створює підстави стверджувати, що цей документ порушує деякі суперечливі питання та потребує додаткового обговорення та доопрацювання.

Головною метою цієї роботи є: аналіз наявного нормативного-правового регулювання соціально-трудова відносин на ринку праці в Україні, а також обґрунтування необхідності вдосконалення трудового законодавства шляхом прийняття Трудового кодексу України.

Виклад основного матеріалу. На сьогоднішній день в Україні законодавче регулювання праці та трудових відносин в її процесі має безсистемний та суперечливий характер. Це пояснюється не тільки застарілістю основного кодифікованого акта в цій сфері, але й іншими такими факторами:

1) впливом на трудове право інших галузей права:

- прогресивний розвиток податкового законодавства призводить до звуження сфери дії трудового законодавства за рахунок застосування для регулювання відносин між роботодавцем та працівником цивільно-правових інструментів, особливо у сфері малого підприємництва [13];

- становлення основних принципів права Європейського Союзу;

2) якісним оновленням діяльності професійних спілок та їх значення;

3) появою нових суб'єктів трудового права – організацій роботодавців;

4) зміною підходів до захисту трудових прав тощо.

На думку авторів проекту Трудового кодексу, головними принципами його розробки, стали:

- дотримання вже встановлених соціальних стандартів у сфері праці. При цьому має бути забезпечено виконання вимоги ч. 3 ст. 22 Конституції України, яка встановлює, що при прийнятті нових законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод [1];

- використання у процесі підготовки нового Кодексу досвіду МОП, а також законодавства країн ЄС, щоб забезпечити гармонізацію законодавства України про працю з міжнародним законодавством;

- забезпечення недискримінації працівників з ознак статі, раси, політичних переконань та інших обставин, визначених у ст. 24 Конституції України із забезпеченням підвищених умов захисту праці жінок та молоді та реальною заборонаю дитячої та примусової (обов'язкової) праці [1];

- забезпечення правового особливостей праці працівників малого бізнесу, кооперативів, а також окремих категорій працівників [14].

Слід зауважити, що до проекту Трудового кодексу України, повністю інкорпоровані норми законів України «Про оплату праці» [5], «Про відпустки» [6] та частково Закону України «Про охорону праці» [3].

У Пояснювальній записці до проекту Трудового кодексу України, зазначається, що в законопроекті включено регулювання деяких питань, які не були предметом регулювання КЗпП, а саме:

1) формі трудового договору, його порядку укладення, дії та припинення;

2) визначення вимог щодо гарантій забезпечення права працівників на повагу до їх честі й гідності у трудових правовідносинах;

3) встановлення особливостей щодо оплати праці за різних обставин виконання робіт, а саме: у разі суміщення професій (посад), поділу робочого дня на

частини, усунення дискримінації в оплаті праці за сумісництвом;

4) встановлення фінансової відповідальності роботодавця за несвоєчасну виплату заробітної плати працівникам;

5) визнання цивільно-правових відносин трудовими [14].

Вважаємо цілком логічним в демократичних умовах виключення обмеження на звільнення за власною ініціативою працівників, які працюють за строковим трудовим договором.

Білик І. В. аналізуючи законопроект, зауважує, що проект Трудового кодексу України формулює положення щодо робочого часу, часу відпочинку, заробітної плати, гарантій і компенсацій, охорони праці, внутрішнього трудового розпорядку, соціального страхування. Положеннями цього документа при різних режимах робочого часу встановлюється, що основою для визначення норми робочого часу є п'ятиденний робочий тиждень з рівною тривалістю роботи кожного дня тижня. Також пропонується в колективному договорі передбачати порядок встановлення, заміни та перегляду норм праці, а право їх встановлення відповідно до умов колективного договору надати роботодавцеві. Проведено розмежування таких правових категорій, як винагорода за працю, гарантія та компенсація, що визначали заробітну плату [15, с. 210].

Також у проекті трудового кодексу України приділяється увага деяким аспектам регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців та пропонується встановити додаткові положення, спрямовані на захист прав і інтересів неповнолітніх. Але одразу повертає увагу певна суперечність, оскільки зазначено, що звільнення неповнолітніх працівників суб'єкта малого підприємництва проводиться без отримання згоди служби у справах дітей (ст. 303) [13].

Іншим положенням пропонується встановити спеціальні правила, які поширюються на трудові відносини з участю роботодавців – суб'єктів малого підприємництва (таких, що використовують працю не більше 20 осіб (ст. 300 проекту). Зазначено, що «роботодавець – суб'єкт малого підприємництва має право самостійно встановлювати режим роботи, що передбачає зайнятість у загальні вихідні дні, дні державних і релігійних свят...» (ст. 304). Це суперечить іншій нормі проекту – робота у вихідний день, день державного або релігійного свята оплачується у подвійному розмірі (ч. 1 ст. 233) [13]. Висловити зауваження проти такого режиму праці може лише профспілка, а не трудовий колектив. Суперечливі статті проекту обґрунтовуються необхідністю підтримки малого підприємництва, однак не виключено, що саме такі положення стимулюватимуть підприємців вдаватися до різноманітних махінацій, наприклад фіктивного поділу свого підприємства [15, с. 211].

Найбільше дискусій в наукових колах під час обговорення проекту Трудового кодексу виникає навколо питання збільшення тривалості робочого часу від 8 до 12 год. і скорочення часу на відпочинок між змінами до 12 год. «Робочий день у будь-якій компанії може бути продовжений до 12 годин, а за наявності достатніх підстав і більше». Зловживання можуть бути спровоковані тим, що вичерпний перелік таких підстав не надається, і хоч зазначено, що продовження робочого дня можливе тільки за письмовою згодою того, хто працює, проте, на думку фахівців, в умовах безробіття це не є достатнім аргументом. Доволі критично громадськості сприймаються положення про дозвіл відеоспостереження

за працівниками, а також норма, яка дає змогу звільняти працівника за розголошення комерційної таємниці. Такою таємницею, згідно з прописаними на підприємстві нормами, може бути, наприклад, сума заробітної плати. Відповідно, це робить систему виплат непрозорою [17].

Погоджуючись з Білик І.В. [15, с. 212], можна виділити такі основні недоліки проекту Трудового кодексу:

- дозвіл на відеонагляд на робочому місці;
- можливість звільнення працівника всупереч позиції профспілки;
- заохочення фіктивно «дрібнити» підприємства окремі юридичні особи («суб'єкти малого підприємництва») до 8 осіб, на яких допускається звільнення за один місяць і погіршення істотних умов праці – з попередженням за 2 тижні (у чинному КЗпП обидва строки становлять 2 місяці);
- звільнення за розголошення комерційної таємниці;
- можливість неприйняття колективного договору на підприємстві та можливість роботодавця видавати власні нормативні акти, уникаючи укладання колективного договору;
- роботодавець самостійно може вирішити питання про встановлення шестиденного робочого тижня;

Як зазначається у пояснювальній записці проекту, прийняття Трудового кодексу повинно забезпечити правове регулювання трудових і пов'язаних із ними правовідносин, дотримання державних гарантій трудових прав працюючих, створення належних умов захисту інтересів працівників і роботодавців у сфері організації виробничих відносин, а також можливостей для розвитку соціального партнерства всіх учасників трудових і пов'язаних із ними правовідносин [14]. Однак цей проект Трудового кодексу є доволі антисоціальним та таким, що спрямований на істотне звуження наявного обсягу прав найманих працівників та зростання повноважень та можливостей для зловживань роботодавців. А це водночас може стати ще одним стимулом для зростання трудової міграції з України у більш розвинені країни, в яких права працівників захищені, а рівень життя вищий. Особливо це стосується освіченої молоді. По суті система освіти, яка готує фахівців за бюджетний рахунок, буде працювати на економіку інших країн, а не України [16, с. 300]. Прийняття Трудового кодексу в наявній редакції призведе до зростання соціального напруження та чергових масових протестів громадян. Тому приймати такий Трудовий кодекс із істотними недо-

ліками є недоцільно, він потребує доопрацювання з урахуванням пропозицій та зауважень громадськості.

Висновки і пропозиції. Проаналізувавши стан трудового законодавства та проекту Трудового кодексу України, можна стверджувати, що законопроект закріпив основні положення міжнародних документів та вітчизняної практики правового регулювання трудових відносин, в ньому інкорпоровано існуючі нормативні акти. Тому прийняття Трудового кодексу України вважаємо доцільним у процесі вдосконалення трудового законодавства.

Сучасний кодифікований акт з регулювання трудових відносин, з огляду на соціальне призначення трудового права має відобразити гарантії у сфері зайнятості та соціально-трудова відносин. Формулювання його положень мають відповідати конституційним положенням про права і свободи людини, її головну цінність у державі. Новий кодекс має поставити у центрі трудових відносин працівника як джерела навичок, знань і умінь в процесі реалізації його права на працю. Цьому повинні посприяти розширення прав працівника, збільшення його ролі в регулюванні трудових відносин на підприємстві, розширення договірних засад і досягнення рівноваги між інтересами працівників і роботодавців, підвищення рівня соціальної захищеності за умов структурної перебудови економіки, банкрутства підприємств тощо.

Вважаємо, що проаналізований законопроект слід доповнити більш детальним закріпленням інституту колективно-трудова регулювання. Навіть, дивним є обхід цього інституту в законопроекті, оскільки сьогодні прийняті основні нормативно-правові акти, які розширюють коло повноважень професійних спілок, закріплюють основи соціального партнерства. Важливою складовою вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі має стати, окрім цього, законодавче закріплення в новому кодексі процедури, активізація наукових досліджень, законодавче закріплення трудового процесу як самостійної галузі права тощо.

На нашу, проаналізований законопроект має односторонній характер, оскільки лобіює інтереси роботодавця, в тому числі й держави. Тому, вважаємо, що законодавцю слід взяти за основу формат побудови акту, але з урахуванням соціального призначення трудового права та з урахуванням прав і свобод людини як працівника. Прийняття Трудового кодексу із врахуванням цих застережень, сприятиме правозастосуванню та зменшенню колізій при вирішенні трудових спорів.

Список літератури:

1. Конституція України: Верховна Рада України; Конституція, Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Офіційний вісник України. – 2010 р. / № 72/1 Спеціальний випуск, стор. 15, стаття 2598.
2. Кодекс законів про працю України: Верховна Рада УРСР; Кодекс України, Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971 р. – Додаток до № 50.
3. Про охорону праці: Верховна Рада України; Закон від 14.10.1992 № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992 р. – № 49, стаття 668.
4. Про колективні договори і угоди: Верховна Рада України; Закон від 01.07.1993 № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993 р. – № 36, стаття 361.
5. Про оплату праці: Верховна Рада України; Закон від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995 р. – № 17, стаття 121.
6. Про відпустки: Верховна Рада України; Закон від 15.11.1996 № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997 р. – № 2, стаття 4.
7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Верховна Рада України; Закон від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998 р. – № 34, стаття 227.
8. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Верховна Рада України; Закон від 15.09.1999 № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999 р. – № 45, стаття 397.
9. Про соціальний діалог в Україні: Верховна Рада України; Закон від 23.12.2010 № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011 р. – № 28, стор. 1353, стаття 255.

10. Про зайнятість населення: Верховна Рада України; Закон від 05.07.2012 № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України/ – 2013 р. – № 24, стор. 1284, стаття 243.
11. Про державну службу: Верховна Рада України; Закон від 17.11.2011 № 4050-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012 р. – № 26. – Ст. 273.
12. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Верховна Рада України; Закон від 22.06.2012 № 5026-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013 р. – № 22, стор. 1215, стаття 216.
13. Проект Трудового кодексу України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947.
14. Пояснювальна записка до проекту Трудового кодексу України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
15. Білик І. В. Новий трудовий кодекс України: переваги та недоліки / І. В. Білик // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – Вип. 24.5. – С. 208-214. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/nvnlntu_2014_24.5_35.pdf.
16. Стадник М.П. Новий Трудовий кодекс України: проблеми вдосконалення колективно-договірного регулювання / М.П. Стадник // Правова держава: Щорічник наукових праць. – 2010. – Вип. 21. – С. 299-305.
17. Скрипник О. Кодекс для поневолення / О. Скрипник // Дзеркало тижня. 26.01.2013. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gazeta.dt.ua/HEALTH/kodeks-dlya-poraboscheniya.html>.

Годжаева О.В.

Академия адвокатуры Украины

ФОРМИРОВАНИЕ НОВОГО ТУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТЬ ПРИНЯТИЯ ТРУДОВОГО КОДЕКСА

Аннотация

Проанализировано состояние действующего трудового законодательства. Определены основные проблемы действующего трудового законодательства. Обоснована необходимость обновления действующего трудового законодательства. Проанализированы основные положения и принципы проекта Трудового кодекса. Определены его недостатки. Сформулированы собственные выводы и предложения.

Ключевые слова: трудовое законодательство, трудовые отношения, проект трудового кодекса, недостатки проекта, рабочее время, время отдыха, заработная плата, гарантий и компенсаций, охрана труда.

Hodzhaieva O.V.

Academy of Advocacy of Ukraine

FORMATION OF NEW LABOUR LAWS: FEASIBILITY OF ADOPTION OF THE LABOUR CODE

Summary

The state of the existing labour legislation is analyzed. The main problems of the current labour legislation are identified. The necessity to update the existing labour legislation is grounded. The main provisions and principles of the draft Labour Code are analyzed. Its shortcomings are identified. Author's own conclusions are drawn and suggestions are advanced.

Keywords: labour legislation, labour relations, draft Labour Code, drawbacks of the draft, working hours, rest hours, wage, guarantees and compensations, labour protection.