Вишновецька С. В. Проблеми локального правового регулювання в контексті розробки нового Трудового кодексу України / С. В. Вишновецька // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповідей і наукових повідомлень учасників VI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 3-4 жовтня 2014 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2014. – С. 102–106.

**Вишновецька С.В.,**

канд. юрид. наук, доц. кафедри цивільного права і процесу

Національного авіаційного університету

(м. Київ, Україна)

**ПРОБЛЕМИ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ В КОНТЕКСТІ РОЗРОБКИ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ**

В сучасній юридичній літературі виділяють декілька ознак, які відрізняють метод трудового права від методів інших галузей права. Серед них однією з основних є поєднання централізованого і локального, нормативного (законодавчого) і договірного регулювання трудових і пов’язаних з ними відносин. Наявність локального правового регулювання є однією із особливостей галузі трудового права. У трудовому праві широко застосовуються локальні нормативно-правові акти, які розробляються і приймаються безпосередньо на підприємстві. У таких актах відображається специфіка умов виробництва, а також конкретизуються і доповнюються централізовані нормативні положення в межах наданих відповідним суб’єктам повноважень. В сучасних умовах господарювання значна увага повинна бути приділена ролі локальної правотворчості, розвитку локальних нормативних актів, які є важливим регулятором трудових і пов’язаних з ними відносин в організації. Тому ігнорування механізмів локального регулювання в проекті Трудового кодексу України видається недопустимим. Значним недоліком проекту ТК України є відсутність у ньому навіть згадки про локальні нормативні акти.

Локальне регулювання має підзаконний характер, розвиваючи, уточнюючи, й конкретизуючи головним чином положення законодавчих та інших нормативних актів, прийнятих у встановленому законом порядку компетентними органами, і не може суперечити централізованому регламентуванню; виступає формою саморегуляції працівниками й роботодавцем (безпосередньо або опосередковано) тих питань у сфері праці, що належать до компетенції підприємства; здійснюється за участю самих працівників підприємства або їх представницького органу. На сучасному етапі розвитку суспільства локальний нормативний акт, прийнятий на підприємстві, є самостійним джерелом трудового права, результатом правотворчості трудового колективу й роботодавця (їх представників), що містить обов’язкові правила поведінки (локальні норми).

Локальні нормативні акти як джерела трудового права характеризуються наступними ознаками: 1) є нормативними підзаконними актами; 2) приймаються роботодавцем у межах його компетенції одноособово або з урахуванням думки (за погодженням) з представниками працівників; 3) діють у межах організації.

Варто відзначити, що не лише централізоване, а й локальне регулювання є. Великий енциклопедичний юридичний словниквизначає локальні нормативні актияк нормативно-правові документи, що приймаються і діють у межах підприємств, установ та організацій і стосуються переважно внутрішньо-організаційних відносин. Вони є підзаконними нормативно-правовими актами. Зважаючи на це, викликають певні зауваження окремі положення проекту Закону України «Про нормативно-правові акти». Так, згідно з ч. 1 ст. 6 проекту Закону України «Про нормативно-правові акти» видами нормативно-правових актів є закони та підзаконні нормативно-правові акти. У цій статті серед видів підзаконних нормативно-правових актів локальні нормативно-правові акти не вказані. Хоча в теорії права загальновизнаним є поділ нормативно-правових актів за сферою дії на загальні, спеціальні і локальні. О. Ф. Скакун відносить до підзаконних нормативно-правових актів підзаконні нормативні акти державного підприємства, установи, організації і підзаконні нормативні акти комерційної організації. На думку автора, підзаконний нормативний акт державного підприємства, установи, організації і підзаконний нормативний акт комерційної організації – локальні нормативні акти (нормативний наказ, інструкція адміністрації, статут, положення, правила внутрішнього розпорядку та ін.), що діють лише в межах даного підприємства, установи, організації, комерційної організації. Основне призначення локальних нормативних актів – конкретизувати розпорядження закону стосовно умов діяльності відповідного колективу, не виходячи за рамки закону і не обмежуючи ініціативу виконавців, які діють у межах закону, їх ще називають корпоративними нормативними актами.

Частина 3 статті 11 проекту ТК України встановлює, що у випадках, передбачених законодавством, колективними угодами та колективними договорами, трудові відносини можуть регулюватися нормативними актами роботодавця. Хоча необхідно було б закріпити статтю, в якій би містилось визначення локальних нормативних актів, які часто мають договірну форму, загальні вимоги щодо їх розробки і прийняття, а також співвідношення з іншими нормативно-правовими актами. На сучасному етапі розвитку суспільства локальний нормативно-правовий акт, прийнятий в організації, є самостійним джерелом трудового права, результатом правотворчості трудового колективу і роботодавця (їх представників), що містить обов’язкові правила поведінки. Відповідно значною прогалиною є відсутність підстав і процедури визнання локальних нормативних актів недійсними.

Вперше проект ТК України визначає поняття трудового законодавства, до якого відносить Конституцію України, цей Кодекс, закони України, акти Президента України та Кабінету Міністрів України, інших органів державної влади України. Це, безумовно, є позитивним. У проекті ТК України знайшла відображення концепція «широкого» тлумачення законодавства. Проте зауважу, що проект ТК України чинні міжнародні договори України не відносить до трудового законодавства, що не зовсім узгоджується з ч. 1 ст. 15 проекту ТК України «Міжнародні договори», відповідно до якої міжнародний договір, який регулює трудові відносини, згода на обов’язковість якого надана Верховною Радою України, є частиною національного трудового законодавства. Відповідно до ст. 1 проекту Закону України «Про нормативно-правові акти» законодавство України − утворена на ієрархічній основі система нормативно-правових актів та міжнародних договорів України.

У статті 3 проекту ТК України однією із засад правового регулювання трудових відносин проголошено поєднання державного і договірного їх регулювання. Отже, на даний час актуальним залишається визначення ролі держави у регулюванні трудових відносин і відповідно кола і характеру питань, які повинні бути предметом державного регулювання.

На думку О. Т. Панасюка, категорія «договірне регулювання» найбільше відповідає суті відносин, що складаються в умовах ринкових форм ведення народного господарства, тому що дозволяє підкреслити погоджувальний характер діяльності учасників трудових відносин щодо визначення взаємних суб’єктивних прав та обов’язків. Вона є елементом цілісної структури трудового права, оскільки виступає засобом реалізації
взаємодії потреб та інтересів учасників цих відносин.

Н. Ф. Чубоха відзначає, що «договірне регулювання у трудовому праві має свої особливості, які відрізняють його від аналогічного регулювання в інших галузях права, зокрема, в цивільному праві». Основна відмінність, на думку автора, полягає в тому, що договірна регламентація в цивільному праві здійснюється суб’єктами, на яких остання поширюється. У трудовому праві суб’єкти договірного регулювання і суб’єкти, на яких воно поширює свою дію, не завжди співпадають. Навіть на найнижчому рівні
договірного регламентування (підприємства, установи, організації) суб’єктами нормовстановлення виступають роботодавець і одна або декілька профспілкових чи інших уповноважених на представництво трудовим колективом органів, а поширюється таке договірне регулювання на всіх працівників, включаючи й тих, яких воно не стосувалося на стадії його встановлення.

Варто зазначити, що потребують розмежування поняття «договірне регулювання», «децентралізоване регулювання», «локальне регулювання». Особливістю договірних норм, що складають основу договірного регулювання, є погоджена воля роботодавця і трудового колективу. На думку Н. О. Мельничук, джерела трудового права договірного характеру необхідно представляти у вигляді такої системи: а) міжнародні договори, згода на обов’язковість яких надана Верховною Радою, і б) локальні нормативно-правові акти, куди входять три види угод – генеральна, регіональна й галузева, а також колективний договір. Цілком поділяю позицію автора про те, що за всіма ознаками трудовий договір не можна віднести до нормативно-правових актів. Відповідно він не є і локальним нормативно-правовим актом. Водночас не зовсім зрозумілою є позиція Н. О. Мельничук щодо не включення до локальних нормативно-правових актів правил внутрішнього трудового розпорядку, адже вони слушно віднесені автором до договорів, що забезпечують трудові відносини в їх внутрішній реалізації. Отже, система договірного регулювання включає всі форми трудового права, у яких правила поведінки встановлені внаслідок взаємного волевиявлення суб’єктів правотворчості. У децентралізованих нормах, що є основою децентралізованого регулювання, виражена одноособова воля роботодавця. Водночас децентралізовані нормативно-правові акти є різновидом локальних нормативних актів. Прикладом договірного регулювання є закріплене в ч. 3 ст. 52 КЗпП України положення про те, що п’ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється власником або уповноваженим ним органом спільно з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою радою.

Підсумовуючи вищевикладене, зазначу, що в проекті ТК відбулося зміщення акцентів з договірного локального нормативно-правового регулювання на децентралізоване шляхом регулювання трудових і пов’язаних з ними відносин одноособовими нормативними актами роботодавця.