

**Вікторія Володимирівна СИЧОВА,**

*кандидат юридичних наук,*

*старший науковий співробітник секретаріату Вченої ради*

*Харківського національного університету внутрішніх справ;*

 <https://orcid.org/0000-0003-3031-4994>

## **ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ ОКРЕМИХ СПОСОБІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ**

Локальне правове регулювання трудових відносин сприяє розвитку демократичних засад у виробничій діяльності будь-якого підприємства чи організації. Відзначимо, що локальне, як і централізоване правове регулювання трудових відносин, потребує належного забезпечення, яке в свою чергу реалізується шляхом здійснення відповідних дій. Перш ніж почати розгляд питання, яке представлено в даному дослідженні, зауважимо, що проблема способів забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні є недостатньо розробленою і потребує більшої уваги як з боку вітчизняних так і зарубіжних вчених. В свою чергу під способами забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні ми будемо розуміти визначені державою умови та підстави для здійснення діяльності щодо локальної нормотворчої уповноваженими на те суб'єктами. Способи забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні, на нашу думку, можна поділити на дві групи: основні та додаткові. Вважаємо, що до основних способів слід віднести: зобов'язання, дозвіл, та заборону. В свою чергу додатковими способами забезпечення локального правового регулювання трудових відносин є: юридична відповідальність та рекомендації.

Перший спосіб забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні, який на нашу думку слід відзначити, є зобов'язання. Зобов'язання, як спосіб забезпечення локального правового регулювання трудових відносин передбачає, що суб'єкти локальної нормотворчості мають можливість вчиняти тільки ті дії, які прямо визначені законом. Чинним законодавством України на роботодавця покладається обов'язок укладання такого локального нормативно-правового акту, як трудовий договір. Без нього, роботодавець не має права допускати працівника до виконання ним своїх трудових обов'язків. У трудовому законодавстві України зазначається, що роботодавець для виконання своїх управлінських функцій, та для здійснення керівництва трудовим процесом працівників, з якими укладено трудовий договір, зобов'язаний приймати локальні нормативно-правові акти, дія яких поширюється лише на працівників цього підприємства (зокрема, внутрішній трудовий розпорядок, а також різні укази та розпорядження і т. д.) [1]. Так, наприклад, власник або уповноважений ним орган у разі відсутності в нормативних актах про охорону праці вимог, які слід виконати для забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на певних роботах, зобов'язаний вжити погоджених з центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, заходів, що забезпечують безпеку працівників шляхом прийняття відповідних локальних нормативно-правових актів.

Ще одним важливим способом забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні є дозвіл. Він надає можливість роботодавцю, як суб'єкту локальної нормотворчості, встановлювати додаткові, порівняно із законодавством, суб'єктивні права і обов'язки. Він є найбільш характерним при укладанні трудового та колективних договорів. Додаткові умови, які встановлюються роботодавцем, як правило, стосуються трудової функції, місця роботи, прав і обов'язків працівника, прав і обов'язків роботодавця, розміру оплати праці, доплат і надбавок, заохочувальних виплат, режиму робочого часу, тривалості щорічної відпустки, умов підвищення кваліфікації, соціально-побутового обслуговування та ін. У трудовому договорі можуть міститись також умови про встановлення випробувального терміну тощо [2, с. 166].

Таким чином, дозвіл, як спосіб забезпечення правового регулювання трудових відносин має важливе значення для всіх сторін зазначених відносин. По-перше, для роботодавця, він розширює можливості у його нормотворчій діяльності, а також дає можливість адаптувати нормативні акти, що спрямовані на врегулювання трудових відносин, відповідно до умов, в яких здійснює свою діяльність конкретна організація чи підприємство. Зазначене, в свою чергу повинно підвищити продуктивність праці кожного окремого працівника, що позитивно відбивається на фінансовому становищі обох сторін трудових відносин. По-друге, дозвіл надає право роботодавцям встановити додаткові умови, що поліпшують становище робітника, а це априорі, є вигідним для останнього.

Ще одним способом забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні є заборона, яка окреслює межі дозволу. В. М. Братасюк зазначає, що заборона – це державно-владне веління, що вказує на недопустимість певної поведінки під загрозою настання відповідальності [3, с. 50]. Спосіб заборон означає покладення на суб'єктів нормотворчості у сфері трудових відносин обов'язку утримуватися від певних дій. Відповідно до цього будується один з основних принципів права: можливість вчиняти будь-які дії, за винятком тих, вчинення яких прямо заборонено законом. Так, відповідно чинного законодавства України, роботодавцю заборонено приймати нормативно-правові акти, що погіршують становище працівників порівняно централізованим законодавством [4, с. 309]. У таких випадках застосовуються норми централізованого законодавства. Також зазначимо, що відповідно до Конституції України забороняється будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг

при укладенні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять і місця проживання [5, с. 189].

Переходячи до розгляду додаткових способів забезпечення локального правового регулювання трудових відносин, вважаємо необхідним відмітити такий спосіб як юридична відповідальність. В загальному розумінні «відповідальність» – це загально-соціологічна категорія, яка виражає свідоме ставлення особи до вимог суспільної необхідності, обов'язків, соціальних завдань, норм і цінностей. Вона означає усвідомлення суті та значення діяльності, її наслідків для суспільства і соціального розвитку, вчинків особи з погляду інтересів суспільства або певної групи. З точки зору трудового права, відповідальність – це зобов'язання виконувати поставлені завдання та відповідати за їх позитивне вирішення. Працівник зобов'язується на виконання певних завдань в обмін на отримання визначеної винагороди. Автор вказує, що відповідальність означає, що службовець відповідає за результати виконання завдання перед тим, хто передає йому повноваження [6].

Таким чином, у час, коли локальні нормативно-правові акти починають відігравати все більшу роль у правовому регулюванні трудових відносин, особливого значення набуває саме юридична відповідальність роботодавців. Це пов'язано з тим, що саме роботодавець є ключовим суб'єктом локальної нормотворчості. Він (роботодавець), усвідомлюючи настання для нього негативних наслідків у разі порушення трудового законодавства України повинен здійснювати свою нормотворчу діяльність суворо дотримуючись Законів, що в свою чергу є важливою гарантією щодо забезпечення законних прав та інтересів найманих працівників.

Ще одним додатковим способом забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні є рекомендації. Так, А. Я. Курбатов зазначає, що рекомендація як спосіб впливу на суспільні відносини не є способом правового регулювання. Вона не може бути закріплена в правових нормах, що забезпечуються можливістю примусового виконання. Рекомендація не має санкції, вона не є загальнообов'язковою і не підтримується можливістю державного примусу, тобто рекомендація не є правовим явищем [7, с. 40]. Прикладом реалізації способу рекомендації є стаття 67 Кодексу законів про працю України, яка визначає, що з метою створення сприятливих умов для використання святкових та неробочих днів, а також раціонального використання робочого часу Кабінет Міністрів України не пізніше ніж за три місяці до таких днів може рекомендувати керівникам підприємств, установ та організацій перенести вихідні та робочі дні у порядку і на умовах, установлених законодавством, для працівників, яким встановлено п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. Далі у зазначеній статті вказано, що власник або уповноважений ним орган у разі застосування рекомендації Кабінету Міністрів України не пізніше ніж за два місяці видає наказ (розпорядження) про перенесення вихідних та робочих днів на підприємстві, в установі або організації, погоджений з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Таким чином, рекомендації, як спосіб забезпечення локального правового регулювання трудових відносин полягає в тому, що законодавець визначає певну, бажану поведінку роботодавця під час видання локальних нормативно-правових актів. В той же час суб'єкт нормотворення самостійно обирає чи варто дотримуватись цих рекомендацій чи ні. Розглядаючи спосіб рекомендації ми не може не відмітити те, що укладання колективного трудового договору носить саме рекомендаційний характер, адже на законодавчому не закріплена обов'язковість його укладання. Саме тому роботодавець має право самостійно обирати чи варто йому укласти колективний договір чи ні.

**Висновок.** Отже, як підсумок можемо стверджувати, що належне здійснення нормотворчої діяльності в сфері трудових відносин є неможливим без відповідного забезпечення. Зазначені нами в даному дослідженні способи забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні не претендують на вичерпність, однак саме вони, на нашу думку, сприяють ефективному здійсненню нормотворчої діяльності уповноваженими не те суб'єктами.

#### **Список бібліографічних посилань**

1. Момоток О. М., Шелдагаєва А. В. Локальні нормативно-правові акти та їх місце в системі джерел трудового права. *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування*. 2013. № 2. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu\\_2013\\_2\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2013_2_10) (дата звернення: 20.10.2019).
2. Трудове право України: академічний курс : підручник / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. 2-ге вид., перероб. і допов. Київ : Ін Юре, 2006. 544 с.
3. Братасюк В. М. Правова реальність як форма прояву інтелектуальної традиції епохи (на матеріалах романо-германської правової сім'ї) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.12. Київ, 2005. 20 с.
4. Шулипа М. Ю. Дія локальних нормативно-правових актів, що містять норми трудового права. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. Вип. 57. С. 305–310.
5. Трудове право України : акад. курс : підруч. для студентів ВНЗ / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. 5-те вид., перероб. і допов. Київ : Ін Юре, 2014. 552 с.
6. Малиновський В. Я. Державне управління : навч. посіб. Луцьк : Ред.-вид. відд. «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2000. 558 с.
7. Курбатов А. Я. Сочетание частных и публичных интересов при правовом регулировании предпринимательской деятельности. М. : Центр ЮрИнфоР, 2001. С. 40.

Одержано 31.10.2019