

СИЧОВА В.В.

**ОСНОВНІ СПОСОБИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

У статті на основі наукових поглядів учених досліджено теоретичні підходи до тлумачення таких понять, як «зобов'язання», «дозвіл» і «заборона». Наголошено, належне здійснення нормотворчої діяльності у сфері трудових відносин неможливе без відповідного забезпечення з боку держави. Доведено, що основними способами забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні є зобов'язання, дозвіл і заборона.

**Ключові слова:** *спосіб, зобов'язання, дозвіл, заборона, забезпечення, локальне регулювання, трудові відносини.*

В статье на основе научных взглядов ученых исследованы теоретические подходы к толкованию таких понятий, как «обязательство», «разрешение» и «запрет». Отмечено, что надлежащее осуществление нормотворческой деятельности в сфере трудовых отношений невозможно без соответствующего обеспечения со стороны государства. Доказано, что основными способами обеспечения локального правового регулирования трудовых отношений в Украине являются обязательства, разрешение и запрет.

**Ключевые слова:** *способ, обязательство, разрешение, запрет, обеспечение, локальное регулирование, трудовые отношения.*

The article, based on scientific views of scientists, the theoretical approaches to the interpretation of concepts such as “commitment”, “authorization” and “ban”. It was emphasized proper exercise of legislative activity in the field of labor relations is impossible without proper support from the state. It is proved that the main ways to ensure local legal regulation of labor relations in Ukraine are: commitment, permission and prohibition.

**Key words:** *way, liabilities, permit, prohibition, software, local regulation of labor relations.*

**Вступ.** 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, у свою чергу, реалізується шляхом здійснення відповідних дій – способів забезпечення. Спосіб забезпечення – це поняття, яке змістовно характеризує дію щодо втілення правової гарантії, її реалізації. Вони визначають умови та підстави встановлення обов'язку інших осіб і застосування захисту суб'єктивних прав [1]. Відмітимо, що останніми роками локальні норми відіграють усе більшу роль у регулюванні трудових відносин, саме тому дослідження проблеми, визначеної в дослідженні, є актуальним і своєчасним.

© СИЧОВА В.В. – старший науковий співробітник секретаріату вченої ради (Харківський національний університет внутрішніх справ)

Дослідженню локального правового регулювання трудових відносин присвячували увагу в наукових роботах такі вчені, як М.В. Андрианов, М.Л. Пятков, Н.В. Козачок, Ж.В. Завальна, О.М. Момоток, О.В. Зайчук, Н.М. Оніщенко, В.М. Горшенев, П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак, І.Д. Ванчук, В.М. Братасюк, О.М. Мельник, Б.І. Сташків, М.Ю. Шулипа та інші. Однак зауважимо, що проблема способів забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні є недостатньо розробленою й потребує більшої уваги з боку як вітчизняних, так і зарубіжних учених.

**Постановка завдання.** Саме тому метою статті є визначити та розглянути основні способи забезпечення локального регулювання трудових відносин.

**Результати дослідження.** Під способами забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні варто розуміти визначені державою умови й підстави для здійснення діяльності щодо локальної нормотворчої діяльності уповноваженими на те суб'єктами. Основними способами забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні, на нашу думку, є зобов'язання, дозвіл і заборона. Перший спосіб забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні, який, на нашу думку, доцільно відзначити, – зобов'язання. Поняття «зобов'язання» пройшло в історії тривалу і складну еволюцію. Його витoki лежать у деліктах. Пізніше як самостійне джерело зобов'язань з'явився договір. Натепер у науковій літературі немає одностайності щодо визначення поняття «зобов'язання» [2, с. 130]. Як юридична категорія зобов'язання – це господарські відносини, що регулюються правом [3]. Н.В. Козачок зазначає, що зобов'язання передбачає обов'язок суб'єкта в учиненні або утриманні від певних дій [4, с. 85–86].

Заслуговує на увагу точка зору Ж.В. Завальної, яка, характеризуючи категорію зобов'язання, встановила, що вона має загальноправовий характер. Також, на думку вченої, зобов'язання сприймається як правовідносини, які мають вирізняльні ознаки, як-то: 1) суб'єктами зобов'язань є зобов'язана особа та управомочена особа. Зобов'язаною й управомоченою особами можуть бути суб'єкти як приватного, так і публічного права; 2) наявність суб'єктивного права – виставлення вимоги в управомоченій особі; 3) правосуб'єктність осіб повністю або в частині є формально рівною; 4) предметом зобов'язання є дії майнового й немайнового характеру [5, с. 149].

Отже, зобов'язання як спосіб забезпечення локального правового регулювання трудових відносин передбачає, що суб'єкти локальної нормотворчості мають можливість учинити тільки ті дії, які прямо визначені законом. Чинним законодавством України на роботодавця покладається обов'язок укладання такого локального нормативно-правового акта, як трудовий договір. Без нього роботодавець не має права допускати працівника до виконання ним свої трудових обов'язків. У трудовому законодавстві України зазначається, що роботодавець для виконання своїх управлінських функцій і здійснення керівництва трудовим процесом працівників, із 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 тощо) [6]. Так, наприклад, власник або уповноважений ним орган у разі відсутності в нормативних актах про охорону праці вимог, які потрібно виконати для забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на певних роботах, зобов'язаний ужити погоджених із центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, заходів, які забезпечують безпеку працівників, шляхом прийняття відповідних локальних нормативно-правових актів [7, ст. 157].

Також, відповідно до норм чинного законодавства України, до початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним трудовим договором [7]. Отже, зобов'язання як спосіб забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні передбачає покладення на суб'єкт локальної нормотворчості обов'язку активної поведінки щодо здійснення такої діяльності.

Ще одним важливим способом забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні є дозвіл. У загальному розумінні дозвіл – це надання суб'єктові права на здійснення певних дій. О.В. Зайчук і Н.М. Оніщенко зазначають, що дозволи – це важливий елемент правового регулювання, який забезпечує соціальну свободу й активність людини. Вони набувають юридичного характеру з моменту їх закріплення в уповноважувальних нормах у вигляді суб'єктивних прав і реалізуються у формі використання, що визначає добровільний характер, їх залежність від бажання суб'єкта, якому належить суб'єктивне право [8, с. 132]. В.М. Горшенев відмічав, що дозвіл може конкретизуватися у формі імперативного припису, у формі обіцянки

заохочення, тобто можливості отримання якого-небудь блага, яке може бути надане за вчинення передбачених дій [9]. Дозвіл як спосіб правового регулювання повинен мати реальний зміст, чітку структуру та надійний механізм реалізації; з метою уникнення декларативності дозволам завжди повинні кореспондуватися зобов'язання й заборони; для ефективної реалізації дозволи повинні бути забезпечені правовим захистом і мати достатні гарантії; задля викорінення різного роду зловживань повинні бути окреслені чіткі межі суб'єктивних прав [10, с. 13].

Нормативна властивість дозволу полягає в тому, що в ньому міститься дозвіл суб'єктам на підставі погодження їхньої волі самостійно визначити варіант своєї подальшої поведінки. При цьому правовий дозвіл може дозволити не тільки вибір поведінки, а й вибір форм, способів та інших умов подальшого регулювання поведінки суб'єктів, своєрідного саморегулювання. Правова норма може дати суб'єкту змогу:

1) вибрати бажаний напрям поведінки із запропонованих державою варіантів дій (бездіяльності);

2) самоврегулювати свою майбутню поведінку (договором, статутом тощо, створивши нову норму, не обов'язково правову);

3) добитися реалізації свого правового інтересу будь-яким способом, що не заборонений законом, тобто діяти так, як суб'єкт уважатиме за потрібне. Ці варіанти поведінки підтримуються державою належними їй засобами [11, с. 19].

Отже, дозвіл як спосіб забезпечення правового регулювання трудових відносин дає можливість роботодавцю як суб'єкту локальної нормотворчості встановлювати додаткові, порівняно із законодавством, суб'єктивні права й обов'язки. Він є найбільш характерним під час укладання 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 тощо. У трудовому договорі можуть міститися також умови про встановлення випробувального терміну тощо [12, с. 166]. У сучасних умовах розвитку трудового законодавства з'являються нові додаткові умови, а саме: володіння іноземною мовою, наявність власного автомобіля в особи, яка влаштовується на роботу, нерозголошення комерційної таємниці, заборона конкуренції працівника з роботодавцем у тому числі й після його звільнення з роботи тощо.

П.Д. Пилипенко зазначає, що додаткові (факультативні) умови, на відміну від необхідних умов трудового договору, не є обов'язковими для їх погодження під час прийняття на роботу. Тому в кожному конкретному випадку такі умови стають об'єктом переговорів лише в разі, коли одна зі сторін наполягає на включенні їх до змісту трудового договору. Проте, підкреслює науковець, ці умови мають таку саму вагу для конкретного договору, як й обов'язкові. Недосягнення згоди сторонами щодо факультативних умов так само не призводить до укладення договору, як і в разі відсутності погодження необхідних умов [12, с. 173].

Щодо укладання колективних договорів, то роботодавцю також дозволяється вносити зміни в текст колективного договору. Наприклад, відповідно до Закону України «Про охорону праці», роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати в колективному договорі форми, системи, розмір заробітної плати й інші види трудових виплат (доплат, надбавок, премій тощо) [13, ст. 7]. Крім того, Законом України «Про колективні договори і угоди» допускається можливість унесення умов, що поліпшують становище працівників порівняно із законодавством (надають додаткові трудові й соціально-побутові пільги, а також додаткові гарантії) [14, ст. 7].

Отже, дозвіл як спосіб забезпечення правового регулювання трудових відносин має велике значення для всіх сторін зазначених відносин. По-перше, для роботодавця він розширює можливості в його нормотворчій діяльності, а також дає змогу адаптувати нормативні акти, що спрямовані на врегулювання трудових відносин, відповідно до умов, у яких здійснює свою діяльність конкретна організація чи підприємство. Зазначене, у свою чергу, має підвищити продуктивність праці кожного окремого працівника, що позитивно відбивається на фінансовому становищі обох сторін трудових відносин. По-друге, дозвіл дає право роботодавцям установити додаткові умови, що поліпшують становище працівника, а це апіорі вигідно 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 [15, с. 50]. А.М. Козулін підкреслює, що заборони в праві вирізняються юри-

дичною загальнообов'язковістю, вони ніби «підтвержені» юридичною відповідальністю – кримінальною, адміністративною, цивільною [16, с. 8; 17]. Н.Н. Семенюта підкреслює, що заборона являє собою не один, а два можливі варіанти поведінки – обов'язок утримуватись від: 1) учинення дій чи, іншими словами, обов'язок пасивної поведінки; 2) бездіяльності, тобто необхідність діяти, яку зазвичай називають обов'язком активної поведінки. Автор зазначає, що заборона має дві сторони [18, с. 9]. У літературі із цього приводу підкреслюється, що зобов'язання й заборона як способи правового регулювання мають певну схожість, обидва передбачають покладення обов'язків, але якщо в одному випадку обов'язки мають позитивний, активний характер (їх тому називають позитивні зобов'язання), то в іншому – пасивний [19, с. 269; 20].

Цікавою видається думка Б.І. Сташкова, який зазначає, що нормативна властивість заборони полягає в тому, що в ній міститься припис утримуватись від поведінки, яка можлива за тих чи інших обставин, але є небажаною в інтересах держави чи шкідливою для особи. Мета заборони полягає в тому, щоб утримати від неправомірного вчинку. Заборона використовується там, де є можливість усунути ті чи інші соціальні ексцеси, і тому адресована тій стороні суспільного відношення, яка в силу об'єктивних і суб'єктивних умов свого суспільного стану може бути ініціатором неправомірної поведінки [11, с. 12–13]. Автор зазначає, що заборона в більшості випадків реалізується шляхом дотримання, тобто в рамках пасивної поведінки утримання від заборонених дій. Заборони, як й інші способи правового регулювання, є орієнтирами для тих осіб, які готові дотримуватись їх добровільно [11, с. 13].

Отже, спосіб заборон означає покладення на суб'єктів нормотворчості у сфері трудових відносин обов'язку утримуватись від певних дій. Відповідно до цього, будеться один із основних принципів права: можливість учиняти будь-які дії, за винятком тих, учинення яких прямо заборонено законом. Так, відповідно до чинного законодавства України, роботодавцю заборонено приймати нормативно-правові акти, що погіршують становище працівників порівняно із централізованим законодавством [20, с. 309]. У таких випадках застосовуються норми централізованого законодавства.

Також зазначимо, що, згідно з Конституцією України, забороняється будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг під час укладення трудового договору залежно від походження, соціального й майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду й характеру занять і місця проживання [21, с. 189]. Відповідно до статті 24 Кодексу законів про працю України, роботодавцю заборонено укладати трудовий договір із громадянином, якому запропонована робота, що, згідно з медичним висновком, протипоказана за станом здоров'я. Також забороняється укладання трудового договору з особою молодшою за 18 років, яка не пройшла медичне обстеження. Крім того, існує перелік категорій працівників, які також можуть бути прийняті на роботу лише після попереднього медичного огляду [7].

Отже, підсумовуючи зазначене вище, наголосимо, що заборона як спосіб забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні має велике значення передусім для найманого працівника. Адже вона встановлює рамки, за які роботодавець не може вийти під час здійснення нормотворчої діяльності щодо регулювання трудових відносин. Вона також запобігає скоєнню правопорушень роботодавцем у зазначеній сфері, адже він усвідомлює, що в разі порушення заборон його може бути притягнуто до юридичної відповідальності.

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

#### Список використаних джерел:

1. Андріанов М.В. Засоби та правовий режим забезпечення кредитних зобов'язань : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.03 / М.В. Андріанов ; Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2006. – 205 с.
2. Михайлишин Н.П. Сутність зобов'язань та їх класифікація: економічний та правовий аспекти / Н.П. Михайлишин // Економіка: реалії часу : [електрон. журн.]. – 2012. – № 2. – С. 130–135.

3. Пятов М.Л. Управление обязательствами организации : [монография] / М.Л. Пятов, Я.В. Соколов. – М. : Финансы и статистика, 2004. – 224 с.
4. Козачок Н.В. Способи та методи правового регулювання трудових відносин: співвідношення понять / Н.В. Козачок // Юридична наука і практика. – 2011. – № 2. – С. 85–89.
5. Завальна Ж.В. Щодо питання про юридичну природу зобов'язання / Ж.В. Завальна // Часопис Київського університету права. – 2012. – № 2. – С. 147–150.
6. Момоток О.М. Локальні нормативно-правові акти та їх місце в системі джерел трудового права / О.М. Момоток, А.В. Шелдагаєва // Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування. – 2013. – № 2.
7. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv>.
8. Теорія держави і права. Академічний курс : [підручник] / [О.В. Зайчук та ін.] ; за ред. О.В. Зайчука, Н.М. Оніщенко. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – 685 с.
9. Горшенев В.М. Способы и организационные формы правового регулирования в социалистическом обществе / В.М. Горшенев. – М. : Юридическая литература, 1972. – С. 71.
10. Ванчук І.Д. Правова політика в сфері використання способів правового регулювання: тенденції сучасності / І.Д. Ванчук // Порівняльно-аналітичне право-електронне наукове фахове видання юридичного факультету ДВІ ІЗ «Ужгородський національний університет» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.pap.in.ua/1\\_2014/Vanchuk.pdf](http://www.pap.in.ua/1_2014/Vanchuk.pdf).
11. Сташків Б.І. Проблеми методу та правового режиму права соціального забезпечення / Б.І. Сташків. – Чернігів : Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2011. – 88 с.
12. Трудове право України: Академічний курс : [підруч. для студ. вищ. навч. закл.] / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.] ; за ред. П.Д. Пилипенка. – 2-е вид., перероб. і доп. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.
13. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
14. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
15. Братасюк В.М. Правова реальність як форма прояву інтелектуальної традиції епохи (на матеріалах романо-германської правової сім'ї) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.12 «Філософія права» / В.М. Братасюк. – К., 2005. – 20 с.
16. Козулин А.М. Правовое принуждение (Правовые начала государственного принуждения в советском обществе) : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук / А.М. Козулин. – Свердловск : Изд-во Саратов. ун-та, 1986. – 23 с.
17. Мельник О.М. Правове регулювання та шляхи підвищення його ефективності : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 / О.М. Мельник ; НАН України. Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. – К., 2004. – 209 с.
18. Семенюта Н.Н. Запреты и ограничения в правовом регулировании трудовых отношений в Российской Федерации : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук / Н.Н. Семенюта. – Екатеринбург, 2000. – 19 с.
19. Теория государства и права : [учебник] / под ред. В.М. Корельского и В.Д. Первалова. – М. : НОРМА-ИНФРА, 2000. – С. 269.
20. Сташків Б.І. Проблеми методу та правового режиму права соціального забезпечення / Б.І. Сташків. – Чернігів : Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2011. – 88 с.
21. Шулипа М.Ю. Дія локальних нормативно-правових актів, що містять норми трудового права / М.Ю. Шулипа // Актуальні проблеми держави і права. – 2011. – Вип. 57. – С. 305–310.
22. Пилипенко П.Д. Трудове право України: акад. курс : [підруч. для студ. вищ. навч. закл.] / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.] ; за ред. П.Д. Пилипенка. – 5-те вид., перероб. і доп. – К. : Ін Юре, 2014. – 552 с.