

6. Василюк С. Правовий статус судових інспекторів в Україні: проблеми становлення і розвитку // Судоустрій і судочинство в Україні. — 2007. — № 3. — С. 9–17.
7. Рекомендація № (94)12 «Незалежність, дієвість та роль суддів» // Вісник Верховного Суду України. — 1997. — № 4.
8. Європейська хартія про Закон «Про статус суддів» [Електронний ресурс]. — Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994_236.

Анотація

Жуган Р. В. Дисциплінарна відповідальність суддів. — Стаття.

У статті досліджуються теоретичні та практичні питання правового регулювання дисциплінарної відповідальності суддів. Формулюються пропозиції щодо удосконалення чинного законодавства у цій сфері.

Ключові слова: трудові правовідносини, суддя як суб'єкт трудових правовідносин, дисциплінарна відповідальність, дисциплінарне провадження.

Аннотация

Жуган Р. В. Дисциплинарная ответственность судей. — Статья.

В статье исследуются теоретические и практические вопросы правового регулирования дисциплинарной ответственности судей. Формулируются предложения по совершенствованию действующего законодательства в этой сфере.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, судья как субъект трудовых правоотношений, дисциплинарная ответственность, дисциплинарное производство.

Summary

Jugan R. V. Disciplinary liability of judges. — Article.

The article deals with theoretical and practical issues of legal regulation of disciplinary liability of judges and consists proposals for existing legislation in this area.

Keywords: labour relations, judge as a subject of labour relations, disciplinary liability, disciplinary proceedings.

УДК 349.2:331.103

М. Ю. Шулипа

ДІЯ ЛОКАЛЬНИХ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ, ЩО МІСТЯТЬ НОРМИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Управлінські функції роботодавця, його керівництво трудовим процесом працівників, з якими укладено трудовий договір, вимагають прийняття локальних нормативно-правових актів (правил внутрішнього трудового розпорядку, статутів і положень, колективних договорів, положень про преміювання та ін.), дія яких поширюється лише на працівників даного підприємства (установи, організації).

Правові аспекти локальної нормотворчості досліджуються у роботах таких вчених, як Н. Б. Болотіна, Р. І. Кондратьєв, В. Л. Костюк, П. Д. Пилипенко, В. Г. Ротань, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін.

Метою даної статті є визначення місця локальних нормативно-правових актів у системі актів, що регулюють трудові відносини, та характеристика дії локальних актів за чинним законодавством і проектом Трудового кодексу України.

Роботодавець приймає локальні нормативно-правові акти у межах своєї компетенції, передбаченої законом, іншим нормативно-правовим актом, а також колективною угодою, колективним договором. Згідно з ч. 5 ст. 65 Господарського кодексу України [1] керівник підприємства без доручення діє від імені підприємства, представляє його інтереси в органах державної влади і органах місцевого самоврядування, інших організаціях, у відносинах з юридичними особами та громадянами, формує адміністрацію підприємства і вирішує питання діяльності підприємства в межах та порядку, визначених установчими документами.

Закон України «Про акціонерні товариства» [2] встановлює, що виконавчий орган акціонерного товариства здійснює управління поточною діяльністю товариства. До компетенції виконавчого органу належить вирішення всіх питань, пов'язаних з керівництвом поточною діяльністю товариства, крім питань, що належать до виключної компетенції загальних зборів та наглядової ради. Особа, яка здійснює повноваження одноосібного виконавчого органу (директор, генеральний директор), вправі без довіреності діяти від імені акціонерного товариства, в тому числі представляти його інтереси, вчиняти правочини від імені товариства, видавати накази та давати розпорядження, обов'язкові для виконання всіма працівниками товариства.

Локальні нормативно-правові акти (колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про преміювання, положення про винагороду за підсумками роботи за рік та ін.) діють в межах конкретного підприємства, установи, організації та приймаються частіше за все на певний термін.

Дія локальних нормативно-правових актів у часі може бути обмежена певним терміном або ж їх можна вважати чинними до скасування чи зміни у встановленому порядку.

Локальні нормативно-правові акти приймаються для розв'язання тих або інших питань регулювання суспільних відносин у сфері праці, якщо в законодавстві не передбачено прямого регулювання, або коли із закону випливає, що має бути проведена конкретизація відповідних положень на підприємстві. Так приймаються локальні акти з питань робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, охорони праці тощо.

Як відзначає П. Д. Пилипенко, переважна більшість трудових відносин забезпечується за допомогою локального (децентралізованого) правового регулювання, права і обов'язки суб'єктів можуть визначатися шляхом локального правостановлення з урахуванням специфіки праці в окремих галузях і на окремих підприємствах [3, 8, 9].

Водночас локальні нормативно-правові акти не тільки конкретизують відповідні положення законодавчого акта, вони також заповнюють прогалини у правовому регулюванні трудових відносин, встановлюють додаткові порівня-

но із законодавством гарантії та пільги для працівників відповідно до ст.9-1 КЗпП. Як вважає П. Д. Пилипенко, розширення гарантій трудових прав працівників, покращення умов їхньої праці — ось основні напрямки локальної нормотворчості [4, 113].

Локальні нормативно-правові акти приймаються роботодавцем самостійно, разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Чинним трудовим законодавством не врегульовано належним чином порядок розробки та прийняття локальних нормативно-правових актів. Тільки Законом України «Про колективні договори і угоди» докладно врегульовано порядок укладання і підписання основного локального нормативно-правового акта, що регулює трудові відносини, — колективного договору.

Чинним КЗпП передбачений різний порядок затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку. Частиною 1 ст. 142 КЗпП встановлено, що вони затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил, а в ч. 1 ст. 52 КЗпП передбачено, що при п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням установленної тривалості робочого тижня (ст. ст. 50 і 51).

Локальні нормативно-правові акти, які видаються роботодавцем, є різновидом підзаконних нормативно-правових актів про працю, що містять локальні норми права. Як підзаконні нормативно-правові акти локальні акти повинні відповідати принципу ієрархії. Вони приймаються на підставі і у межах, передбачених не тільки трудовим законодавством та іншими актами, що містять норми трудового права, а й колективним договором, колективними угодами.

У зв'язку з цим у літературі визначаються певні галузеві особливості меж локальної нормотворчості. Перша пов'язана з тим, що ці межі обмежуються не тільки у нормативному, а й у колективно-договірному порядку. Друга особливість меж локальної нормотворчості впливає із принципу заборони погіршувати становище працівника у локальних нормативних актах порівняно з трудовим законодавством, іншими актами, що містять норми трудового права [5, 615].

Локальні нормативно-правові акти як джерела трудового права характеризуються такими ознаками: 1) є нормативно-правовими підзаконними актами; 2) приймаються роботодавцем у межах його компетенції одноособово або з урахуванням думки (у випадках, передбачених колективним договором, угодою — за погодженням) з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації; 3) діють у межах підприємства (установи, організації) (роботодавця-фізичної особи, крім

роботодавця, який не є суб'єктом підприємницької діяльності), відносно працівників даного роботодавця незалежно від місця виконання ними роботи.

У КЗпП не закріплено поняття локальних нормативно-правових актів. У ч. 1 ст. 8 Трудового кодексу Російської Федерації вперше дано легальне визначення локальних нормативних актів. Передбачено, що роботодавці, за виключенням роботодавців — фізичних осіб, які не є індивідуальними підприємцями, приймають локальні нормативні акти, що містять норми трудового права, у межах своєї компетенції відповідно до трудового законодавства та інших нормативних правових актів, що містять норми трудового права, колективними договорами, угодами. У зазначеній статті також передбачається порядок погодження локальних нормативних актів з представницьким органом працівників (при наявності такого представницького органу). Аналогічні норми доцільно передбачити у проекті Трудового кодексу України.

Чинний КЗпП не закріплює систему нормативно-правових актів, що регулюють трудові відносини. У ст. 4 КЗпП йдеться тільки про те, що законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

Цю прогалину спробували усунути розробники проекту Трудового кодексу України. Книга перша «Загальні положення» містить окрему главу 2 «Нормативно-правові та інші акти, що регулюють трудові відносини». В окремій ст. 11 закріплюється система нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини. Відповідно до ч. 1 зазначеної статті трудові відносини регулюються Конституцією України, міжнародними договорами, цим Кодексом, законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, інших органів державної влади (далі — трудове законодавство). У частині другій йдеться про регулювання трудових відносин генеральною, галузевими та територіальними угодами (колективними угодами), колективним та трудовим договорами, а у частині третій — про нормативні акти роботодавця.

До проекту Трудового кодексу України включено окрему ст. 13 «Нормативні акти роботодавця», згідно з частиною першою якої роботодавець має право приймати нормативні акти у сфері праці шляхом видання наказів, розпоряджень, рішень.

Щодо назви та змісту зазначеної статті потрібно висловити наступні зауваження. У науці трудового права не застосовується термін «нормативні акти роботодавця». Акти, які приймаються на конкретному підприємстві, в установі, організації та регулюють трудові відносини, іменуються локальними нормативно-правовими актами. Тому статтю 13 проекту доцільно було б іменувати «Локальні нормативно-правові акти, що містять норми трудового права».

У ч. 1 ст. 13 названо нормативні акти роботодавця (накази, розпорядження, рішення), не всі з яких є джерелами трудового права. Якщо навіть і залишити назву зазначеної статті, то вона потребує уточнення: її слід назвати «Нормативні акти роботодавця, що містять норми трудового права».

Нормативні акти роботодавця не співпадають з локальними нормативно-правовими актами. Якщо у першому випадку йдеться про накази, розпоря-

дження, рішення, які роботодавець приймає у межах своєї компетенції у зв'язку із здійсненням управління поточною діяльністю підприємства, то у другому — виключно про регулювання трудових відносин у межах конкретного підприємства, установи, організації. Отже, зміст, призначення, порядок розробки і прийняття зазначених актів не співпадають, а тому їх не можна ототожнювати.

Відповідно до ч. 2 ст. 13 нормативні акти роботодавця не можуть суперечити актам трудового законодавства, колективним угодам, колективному договору, а також установчим документам роботодавця-юридичної особи. Зміст зазначеної норми також необхідно уточнити. У статті йдеться про «акти трудового законодавства», тобто закони та підзаконні нормативно-правові акти, що є джерелами тільки однієї галузі права, а саме трудового права. Поза увагою розробників законопроекту залишилися інші нормативно-правові акти, що містять норми трудового права, але є джерелами різних галузей права (трудового, адміністративного, господарського та ін.). Тому ч. 2 ст. 13 після слів «акти трудового законодавства» слід доповнити словами «інші нормативно-правові акти, що містять норми трудового права».

У ч. 2 ст. 13 застосовується термін «не суперечить», коли йдеться про співвідношення нормативних актів роботодавця з актами трудового законодавства, колективною угодою, колективним договором; нормативних актів роботодавця, прийнятих ним самостійно, з нормативними актами, які прийняті з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). Це також не узгоджується з положеннями теорії трудового права. У даному випадку потрібно застосовувати термін «не погіршує». Як вже відзначалося, локальні нормативно-правові акти є останньою ланкою у системі актів трудового законодавства. Це означає, що вони повинні прийматися у відповідності з іншими актами трудового законодавства, що стоять вище них в ієрархії джерел трудового права, і не можуть погіршувати становище працівників порівняно з ними.

Закріплюючи у ч. 2 ст. 13 правило про співвідношення нормативних актів роботодавця з актами трудового законодавства, колективною угодою, колективним договором, автори законопроекту залишили без уваги питання про правові наслідки прийняття роботодавцем акту, що погіршує становище працівників порівняно із зазначеними актами. У такому разі потрібно передбачити у даній статті інше важливе правило: норми локальних нормативно-правових актів, які погіршують становище працівників порівняно з встановленим трудовим законодавством та іншими нормативно-правовими актами, що містять норми трудового права, колективною угодою, колективним договором, а також локальні нормативно-правові акти, прийняті без урахування думки виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) (у тих випадках, коли це передбачено законом, колективною угодою, колективним договором), не підлягають застосуванню. У таких випадках застосовуються акти трудового законодавства та інші нормативно-правові акти, що містять норми трудового права, колективні угоди, колективний договір.

Аналіз норм проекту Трудового кодексу України у частині врегулювання локальної нормотворчості дозволяє дійти висновку про те, що його розробники недостатньо повно врахували відповідні положення науки трудового права. Прогалини у чинному КЗпП щодо поняття, переліку, призначення, порядку розробки та прийняття локальних нормативно-правових актів у законопроекті залишаються не усуненими. У зв'язку з цим необхідно доповнити проект Трудового кодексу України окремою статтею «Локальні нормативно-правові акти, що містять норми трудового права», в якій передбачити право роботодавця приймати такі акти, порядок їх погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), співвідношення з іншими нормативно-правовими актами, що містять норми трудового права, колективним договором, колективними угодами.

Література

1. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. (із змін та допов.) // Офіційний вісник України. — 2003. — № 11. — Ст. 462.
2. Про акціонерні товариства : Закон України від 17 верес. 2008 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2008. — № 50–51. — Ст. 384.
3. Трудове право України : навч. посіб. / за ред. П. Д. Пилипенка. — К. : Істина, 2005.
4. Трудове право України. Академічний курс : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / за ред. П. Д. Пилипенка. — К. : Ін Юре, 2004. — 536 с.
5. Лушников А. М. Курс трудового права : учебник. В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Статут, 2009. — 879 с.

Анотація

Шулипа М. Ю. Дія локальних нормативно-правових актів, що містять норми трудового права. — Стаття.

У статті визначається місце локальних нормативно-правових актів у системі актів, що регулюють трудові відносини. Досліджуються питання дії локальних нормативно-правових актів за чинним законодавством та проектом Трудового кодексу України.

Ключові слова: система актів трудового законодавства, локальні нормативно-правові акти, дія локальних нормативно-правових актів.

Аннотация

Шулипа М. Ю. Действие локальных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права. — Статья.

В статье определяется место локальных нормативно-правовых актов в системе актов, регулирующих трудовые отношения. Исследуются вопросы действия локальных нормативно-правовых актов по действующему законодательству и проекту Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: система актов трудового законодательства, локальные нормативно-правовые акты, действие локальных нормативно-правовых актов.

Summary

Shulipa M. Y. Action of local normative-legal acts, comprising labour law norms. — Article.

Place of local normative-legal acts in the system of acts, regulating labour relations is defined in the article. Questions of action of local normative-legal acts under legislation in force and Draft Labour Code of Ukraine are researched in the article.

Keywords: system of acts of labour legislation, local normative-legal acts, action of local normative-legal acts.