

Тож, на основі проведеного дослідження, можливо дійти висновку про наступні особливості права на відпочинок із спеціальною метою:

1. Відновлююча функція
2. Соціальна направленість
3. Обов'язковість державного елемента у відносинах

Разом з тим, аналіз національного законодавства свідчить, що можливості адміністративного захисту права на відпочинок є обмеженими. Оскільки, можливість застосування юридичної відповідальності за порушення права на відпочинок з'являється після винесення відповідного судового рішення. Відповідно, органи виконавчої влади можуть здійснювати лише нагляд та контроль. Таким чином, дана особливість має негативний характер, оскільки сприяє збільшенню тривалості процесу захисту та значно звужує перелік інструментів захисту для суб'єкта право на відпочинок якого порушене.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1997. № 2. С. 4.
2. Авескулов В. Д. Щодо визначення поняття "щорічна відпустка". Актуальні проблеми держави і права. 2012. Вип. 63. С. 362-367.
3. Миколайчук А. В. Навчальна відпустка як одна з пільг для працівників, які поєднують роботу з навчанням. Науковий вісник Зерсонського державного університету, 2018. №2. С. 118-121
4. Корольчук Л. М. Право на соціальні відпустки: науково-теоретичний аспект. Підприємництво, господарство і право. 2018. № 9. С. 85-90
5. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50.
6. Про туризм: Закон України від 15.09.1995 № 324/95-ВР. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1995. № 31. С. 241.
7. Про оздоровлення та відпочинок дітей: Закон України від 04.09.2008 № 375-VI. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2008. № 42 С. 2330.
8. Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи: Закон України від 28.02.1991 № 796-XII. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2001. № 16. С. 200.

УДК 349.22

Сіроха Д. І.,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
Orcid: 0000-0003-2805-2278

ЛОКАЛЬНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЯК СКЛАДОВА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ТА БЕЗПОСЕРЕДНЬО ПОВ'ЯЗАНИХ З НИМИ ВІДНОСИН

У статті досліджено особливості локального регулювання як складової правового регулювання трудових та безпосередньо пов'язаних з ними відносин. З'ясовано, що локальні норми не належать до числа норм, які встановлюються державою, вони встановлюються

безпосередньо на підприємствах, в установах, організаціях, за участю трудових колективів і профспілок і не виходять за межі загальної сфери правового регулювання. Встановлено відмінності між індивідуальним та локальним правовим регулюванням.

Обґрунтовано, що локальні норми органічно входять у правові інститути і галузі національного права, багато в чому визначають статус суб'єктів трудових відносин, відображають типові, поширені, усталені трудові зв'язки та найбільш наближені до фактичних трудових відносин.

Ключові слова: локальна нормотворчість, локальні нормативно-правові акти, локальне правове регулювання, індивідуальне правове регулювання, трудові відносини, локальні норми.

The article covers the issues of local regulation as a component of legal regulation of labor and directly related relations. The author argues that the regulation of employment relations at the enterprise can be carried out either individually, in relation to a particular person or employee, or collectively, to all employees or employees of the enterprise or their specific groups. Individual regulation cannot be identified with local legal regulation because of its lack of normative character, even if organizational and legal forms characteristic of local legal regulation are used. The article justifies the idea that local norms do not belong to the number of norms established by the state, they are established directly at enterprises, institutions, organizations, with the participation of labor collectives and trade unions and do not go beyond the general sphere of legal regulation.

The author analyzes the provisions of the doctrine of labor law and finds out that local norms organically enter into the legal institutions and branches of national law that determine the status of subjects of labor relations. Local regulation of relations at the enterprise, institution, organization is an integral and important component of the legal regulation of labor and directly related relationships. Relations aimed at limiting the legal status of employees cannot be regulated locally. The author emphasizes that local norms cannot establish new types of legal liability. Local norms reflect typical, widespread, stable employment relationships. They are closer to actual labor relations and are primary in origin in the hierarchy of regulations. Local legal norms should be considered not only as an auxiliary element of centralized regulation, but also as the most important backbone of the development of local rulemaking.

Key words: local rulemaking, local normative legal acts, local legal regulation, individual legal regulation, labor relations, local norms.

Вступ. Останнім часом в Україні здійснюються масштабне реформування системи правового регулювання, яке зачіпає всі без винятку сфери правових відносин. Слід сказати, що правове забезпечення відносин, що виникають у різних галузях права, характеризується певною нерівномірністю – якщо діяльність правоохоронних органів постійно перебуває у центрі уваги законотворця, то трудові та безпосередньо пов'язані з ними відносини знаходяться не в фокусі суспільно-політичної уваги. Це сприяло виникненню численних прогалин та суперечностей, оскільки неоновлення масиву правових даних сприяє накопиченню в них помилок та неузгодженостей. Особливо помітною дана проблема є у сфері локального правового регулювання трудових відносин. На жаль, ані сучасне трудове законодавство, ані існуючі теоретичні напрацювання не дають змоги відповісти на питання: на підставі яких принципів та з використанням яких правових засобів можна змінити існуючі вимоги до системи локального регулювання так, щоб підвищити рівень захисту прав працівників та роботодавців в умовах бурхливого розвитку інформаційних технологій та підвищення транскордонності ринків праці?

Ознаки локальних нормативно-правових актів та їх місце у регулюванні праці розглядали у своїх роботах В. С. Венедіктов, В. Л. Костюк, І. А. Красюк, С. С. Лукаш, Р. А. Майданник, О. О. Момоток, В. В. Панченко, С. М. Прилипко, Є. О. Харитонов, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та інші науковці. Однак сьогодні теоретико-правову базу удосконалення

локального нормативно-правового регулювання ще не можна визнати достатньою. Вказане обумовлює доцільність та необхідність подальших наукових розвідок проблематики локального регулювання.

Метою статі є визначення особливостей локального регулювання як складової правового регулювання трудових та безпосередньо пов'язаних з ними відносин.

Виклад основного матеріалу. Розвиток економічних відносин значно розширив самостійність господарюючих суб'єктів у галузі правового регулювання умов праці робітників і службовців. У зв'язку з чим посилилось значення локального правового регулювання трудових відносин, за допомогою якого поліпшується організація праці і виробництва, зміцнюється трудова дисципліна, посилюються моральне і матеріальне стимулювання, використання внутрішніх резервів, підвищується продуктивність праці. Адже локальні правові норми, як і всі норми права, дозволяють охопити загальними правилами акти виробництва, розподілу і обміну продуктів, які повторюються щодня і дозволяють потурбуватись про те, щоб окрема людина підпорядкувалась загальним умовам виробництва [1, с. 28]. Саме тому локальні норми входять в якості складової частини в різні інститути трудового права. Без них не можуть існувати такі важливі інститути трудового права, як інститут заробітної плати, робочого часу, часу відпочинку, охорони праці та інші. Локальні норми не належать до числа норм, які встановлюються державою, вони встановлюються безпосередньо на підприємствах, в установах, організаціях, за участю трудових колективів і профспілок і не виходять за межі загальної сфери правового регулювання.

З позиції Л. І. Антонової, регулювання та упорядкування суспільних відносин в умовах сучасного виробництва потребує необхідності оформлювати багато управлінських рішень, направлених на регулювання певних видів суспільних відносин шляхом прийняття відповідних локальних правових актів. Так як кожне підприємство – це складний господарюючий, соціальний механізм, який може нормально функціонувати лише при умові, що чітко скоординовано, працюють всі його структурні елементи, які підпорядковуються певному ритму, який діє на основі єдиних узгоджених правил. Та розроблятися ці правила, звичайно, можуть і повинні саме на підприємстві, так як зверху, шляхом централізованого регулювання неможливо вирішити всі ці питання. Тому що без певної (нехай навіть мінімальної) самостійності підприємств взагалі неможлива виробнича та господарська діяльність [2, с. 25].

Таким чином, сутність локального правового регулювання полягає в створенні загальних положень, які поширюються на персонально невизначене коло осіб. Воно має нормативний характер та пов'язане із прийняттям на підприємстві локальних правових актів або укладенням локальних правових угод нормативного характеру.

Таким чином для того, щоб здійснювалась локальна нормотворчість, необхідні дві умови. По-перше, норми є локальними і набувають чинності лише за умови, що вони прийняті у порядку, попередньо визначеному централізованим регулюванням. По-друге, локальна нормотворчість можлива за наявності загальної норми, що надає певним суб'єктам право займатись нормотворчістю. Адже, законодавець в загальній нормі, як правило, визначає завдання або загальне направлення, коло питань локального правового регулювання. В ряді випадків в загальній нормі міститься більш докладний перелік питань, які підлягають правовій регламентації при укладенні нормативних угод. Прикладом цього може слугувати ст. 10 КЗпП України, яка визначає зміст та структуру колективного договору. Як наслідок, суб'єкти трудового права поставлені у певні рамки локальної нормотворчості. Тут здійснюється принцип «дозволено лише те, що визначено законом». При цьому сутність локальних норм зводиться до розвитку загальних норм трудового права, що поширюють свою дію тільки на відносини конкретного підприємства чи організації, де вони прийняті [3].

В. О. Тарасова вважає, що локальна норма: конкретизує і модифікує загальну у відповідності з місцевими умовами; має обмежену сферу дії; охоплює більш або менш важливе коло суспільних відносин; регулює такий комплекс суспільних відносин, який не врегульований

нормами загального значення [4, с. 95]. На думку Т. А. Коляди, запропонований перелік ознак локальної норми має ряд недоліків. Перш за все слід уточнити, що розуміється під такою специфічною рисою локальної норми, як обмежена сфера дії. Оскільки локальна норма має нормативний характер, то вона поширюється на персонально невизначене коло осіб, тобто тих осіб, які перебувають з підприємством у трудових відносинах. В. О. Тарасова не пояснює, що означає термін «модифікація загальної норми». Це суттєво, оскільки модифікація повинна відповідати вимогам законності. Невизначеним є і коло суспільних відносин, які регулюються такими нормами. Автор вважає, що це більш або менш значиме коло. Однак вона регулює лише ті відносини, регулювання яких входить до компетенції підприємства. Вказівка на більш або менш значиме коло суспільних відносин є неконкретною і тому, що відсутні критерії для визначення значимості цього кола відносин. Локальна норма має нормативний характер. Вона не може регулювати якесь одне відношення за участю одного суб'єкта. В такому разі це вже не буде правова норма. Локальна норма, як і будь-яка інша норма права, регулює якесь коло суспільних відносин, в нашому випадку – трудових. Сфера її дії обмежується працівниками підприємства, установи, організації і самою компетенцією останніх. Ось ці два фактори, які обмежують сферу дії локальної норми [5, с. 79].

О. М. Ярошенко підкреслює, що локальне нормативне регламентування трудових відносин – це діяльність організацій по правовому впорядкуванню умов праці (робочий час, час відпочинку, заробітна плата, охорона праці, трудова дисципліна, побут, праця молоді, праця жінок тощо) з огляду на специфіку виробництва і праці, а також економічні й фінансові можливості відповідної організації. Як наслідок, локальне нормативне регулювання є своєрідним, що виявляється насамперед у тому, що а) сфера його дії обмежена рамками певної організації; б) предмет регулювання і порядок установа локальних нормативних актів визначені в чинному законодавстві про працю; в) їх зміст визначається в перебігу переговорів між працівниками й роботодавцями; г) вони виступають формою залучення працівників до управління справами [6, с. 222].

Отже, важливою ознакою локальної норми є й те, що вона приймається компетентними органами. Коло суб'єктів, які приймають ту чи іншу локальну норму, визначається централізованим законодавством. Такими суб'єктами є власник або уповноважений ним орган, рада (правління) підприємства, профспілковий комітет. Самостійним суб'єктом, який забезпечує правове регулювання трудових відносин, є трудовий колектив. Тому під суб'єктами, які здійснюють локальну нормотворчість розуміються органи, які приймають або беруть участь у прийнятті норм, що здійснюють правове регулювання трудових відносин на конкретному підприємстві, установі чи організації. Звідси до основних особливостей локальних норм слід віднести наступні:

- прийняття їх безпосередньо на підприємстві у встановленому порядку;
- прийняття їх уповноваженими органами;
- регулювання ними трудових та тісно пов'язаних з ними відносин;
- реалізації їх безпосередньо на підприємстві, в установі, організації.

На думку Т. А. Коляди, безперечно, і централізований, і локальний методи правового регулювання не можуть регулювати суспільно-трудова відносини самі по собі – вони це здійснюють за допомогою правових норм: загальних і спеціальних. Централізоване регулювання може здійснюватись лише за допомогою загальних і спеціальних централізованих норм, а локальне – спеціальних локальних та спеціальних індивідуально-договірних [5, с. 56].

Отже, регулювання трудових відносин на підприємстві може здійснюватись або індивідуально, відносно конкретної особи або службовця, або колективно, відносно всіх працівників або службовців даного підприємства або до їх певних груп. Індивідуальне регулювання не можна ототожнювати з локальним правовим регулюванням в силу відсутності в нього нормативного характеру, навіть якщо при цьому використовуються організаційно правові

форми, характерні для локального правового регулювання. Наприклад, переведення працівника на іншу роботу є індивідуальним регулюванням, оскільки воно стосується конкретного працівника. В даному випадку рішення власника чи уповноваженого ним органу не носить нормативного характеру. За своїм характером, як стверджує Л. І. Антонова, індивідуальне регулювання – це правозастосовна діяльність [2, с. 10].

Таким чином, індивідуально-договірне регулювання генетично спрямоване на встановлення, регулювання та забезпечення реалізації саме особистих, індивідуальних інтересів, які набувають форми суб'єктивних прав. Разом з тим, сфера індивідуального регулювання є відносно не великою і набагато частіше зустрічається колективне регулювання трудових відносин шляхом створення загальних положень, які поширюються на персонально визначене коло осіб та стосуються всіх робітників підприємства або їх окремих категорій.

Як наслідок, «нормотворчість колективу» проявляється через створення на підприємстві локальних правових актів або укладання локально-правових угод нормативного характеру. Зокрема, положення про виплату винагороди за підсумками річної роботи підприємства, як і низка інших локальних актів, становить собою нормативну угоду між власником або уповноваженим ним органом і профспілковим комітетом. Саме таке колективне регулювання, на думку Л. І. Антонової, відноситься до локального правового регулювання, яке завжди являється нормативним. В основі якого лежать локальні правові норми – правила поведінки, вимоги, приписи, заборони, дозволи загального характеру, які виступають в якості мірила, масштабу, з яким узгоджується діяльність відповідних суб'єктів. Нормативний спосіб регулювання позбавляє від необхідності індивідуального регулювання типових відносин, що повторюються, усуває свавілля та суб'єктивізм під час прийняття суспільно значущих рішень [2, с. 10].

Так, джерелом нормотворчих повноважень роботодавця виступають не державна чи муніципальна влада, а його економічна влада, що впливає з факту правомірного володіння всіма чинниками виробництва, включаючи працю. Роботодавець реалізує свої нормотворчі повноваження в межах своєї правосуб'єктності, що встановлюється законами, іншими нормативними правовими актами, колективним договором, угодами. Роботодавець, за загальним правилом, не зобов'язаний приймати локальні нормативні правові акти. Виняток з цього правила становлять: а) графік щорічних оплачуваних відпусток, що затверджується роботодавцем не пізніше ніж за два тижні до настання календарного року; б) документи організації, що встановлюють порядок обробки персональних даних працівників в) інструкції для працівників з охорони їх праці.

В свою чергу, з позиції особливостей створення, всі локальні нормативні акти слід підрозділяти на створювані роботодавцем: за участю представницького органу працівників та/або в односторонньому порядку.

Зокрема, участь представницького органу працівників у локальному нормотворенні роботодавця може виражатися у формі врахування думки цього органу або у формі прийняття акта за погодженням з ним. Необхідність врахування думки представницького органу (профспілки) працівників не носить для роботодавця характеру загальнообов'язкової, адресованої до всього колективу діяльності. Навпаки, такий обов'язок виникає для нього тільки в конкретних випадках, зазначених у КЗпП України, інших законах або підзаконних нормативних правових актах або колективних договорах. Зміст конкретних статей КЗпП України покладає даний обов'язок на роботодавця стосовно випадків: а) затвердження графіків змінності; б) поділу робочого дня на частини; в) встановлення черговості надання оплачуваних відпусток; г) затвердження системи оплати і стимулювання праці, в тому числі підвищення оплати за роботу в нічний час, вихідні, святкові та неробочі дні, понаднормову роботу, а також підвищення оплати праці на важких роботах, роботах зі шкідливими і (або) небезпечними й іншими особливими умовами праці; д) прийняття локальних нормативних актів, що передбачають введення, заміну і перегляд норм

праці; є) затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку; ж) розробки та затвердження інструкцій з охорони праці.

Власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган у разі відсутності в нормативних актах про охорону праці вимог, які необхідно виконати для забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на певних роботах, зобов'язаний взяти погоджених з органами державного нагляду за охороною праці заходів, що забезпечують безпеку працівників (ч.4 ст. 157 КЗпП). Такі заходи розробляються власником або уповноваженим ним органом за участю профспілок (ст. 161 КЗпП).

Таким чином, локальні норми, що приймаються власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом спільно з трудовим колективом або за погодженням з профспілковим комітетом, є складовою частиною системи трудового права. Вони повинні бути внутрішньо погодженими з більш загальними правовими нормами, які займають провідне, визначальне місце в ієрархії правових норм.

При відсутності в організації представників працівників (профспілки) роботодавець приймає будь-які локальні нормативні правові акти в односторонньому порядку. Він має таку можливість і при наявності представників працівників, якщо закон, підзаконний акт, колективний договір чи угода не обумовили будь-яку форму участі представницького органу працівників у локальній нормотворчості роботодавця. Наприклад, закон не вимагає врахування думки представницьких органів працівників при прийнятті локальних нормативних актів, якими затверджуються положення про атестацію працівників, додаткових відпустках, введення колективної матеріальної відповідальності та інше. Відповідно роботодавець вправі приймати ці акти самостійно, без участі представницьких органів працівників, якщо інше не передбачено колективним договором або угодою.

Висновок. Як бачимо, локальні норми органічно входять у правові інститути і галузі національного права, багато в чому визначають статус суб'єктів трудових відносин. Як наслідок, локальне регулювання відносин на підприємстві, в установі, організації – невід'ємна і важлива складова правового регулювання трудових та щільно пов'язаних з ними відносин. Адже, саме в локальному порядку не можуть регулюватись відносини, спрямовані на обмеження правового статусу працівників, встановлюватись нові види правової відповідальності. Локальні норми не менше централізованих відображають типові, поширені, усталені трудові зв'язки. Вони більш наближені до фактичних трудових відносин і первинні за походженням в ієрархії нормативних актів. Їх слід розглядати не лише в якості допоміжної ланки централізованого регулювання, а як найважливіший магістральний шлях розвитку локальної нормотворчості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Пашков А.С. Хозяйственный механизм и трудовое право. *Правоведение*. 1982. № 5. С.44 - 53.
2. Антонова Л. И. Локальное правовое регулирование. Теоретическое исследование: Монограф. Ленинград: ЛГУ, 1985. 152 с.
3. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст.375.
4. Тарасова В.А. Предмет и понятие локальных норм права. *Правоведение*. 1968. № 4. С. 93-97.
5. Коляда Т. А. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 /Тетяна Анатоліївна Коляда. Харків, 2004. 184 с.
6. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України: дис. ... доктор. юрид. наук : 12.00.05 / Олег Миколайович Ярошенко. Харків, 2007. 476 с.