

право і право соціального забезпечення”/Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Лугань, 2009. 20 с.

11. Капліна Г. А. Проблеми правового регулювання оплати праці в ринкових умовах України і шляхи їх вдосконалення: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2009. 198 с.

12. Овсяк Н. В., Вільман І. Ю. Особливості організації обліку праці та її оплати. Економіка і суспільство. 2016. № 6. С. 379-383.

13. Рудницька О. П. Правове регулювання гарантійних виплат у трудовому праві. Ж.: Видавництво ЖДУ імені Івана Франка, 2011. 185 с.

14. Гнатюк М. Д. Правозастосування та його місце в процесі реалізації права. автореф. дис. на здобуття наук . ступеня канд. екон. наук : спец. 12.00.01 – теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень/ Інституті держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. Київ, 2007. 19 с.

15. Дараганова Н. В. Поняття охорони праці: адміністративний аспект. Юридична наука. 2014. № 6. С. 7-13.

16. Щокін Г. В., Антонюк О. В., Головатий М. Ф. Управління людськими ресурсами: (Понятійно-термінол. слов.)К.: МАУП, 2006. 496 с.

17. Овсяк Н. В. Сутність та особливості понять "оплата праці" та "заробітна плата" визначених в нормативно-правовій базі України. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2014. № 3(2). С. 27-31.

18. Жернаков В. В., Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право. Х.: Право, 2012. 496 с.

19. Болотіна Н. Б., Чанишева Г. І., Додіна Т. М. Трудове право України: Підручник. К.: Київська обласна організація товариства "Знання", 2001. 564 с.

20. Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів: Постанова Кабміну від 02.02.2011 № 98. Офіційний вісник України. 2011. № 11. С. 20.

21. Грузінова Л. П. Трудове право України. К.: МАУП, 2003. 128 с.

22. Островерх А. М. До питання щодо гарантійних виплат. Форум права. 2008. № 2. С. 381-386.

УДК 349.2

Платонова Г.А.,

НАЦІОНАЛЬНЕ ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СТРОКІВ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У статті проаналізовано специфіку правового регулювання строків у трудовому праві. Визначено основні положення національного трудового законодавства у вказаній сфері. Виокремлено перелік особливостей правового регулювання і охарактеризовано зміст кожної з них.

Ключові слова: *правове регулювання, строки, трудове право, трудове законодавство, праця.*

В статті проаналізована специфіка правового регулювання строків в трудовому праві. Определены основные положения национального трудового законодательства в указанной сфере. Выделен перечень особенностей правового регулирования и охарактеризовано содержание каждой из них.

Ключевые слова: *правовое регулирование, сроки, трудовое право, трудовое законодательство, труд.*

In the article the specifics of legal regulation of terms in labor law are analyzed. The basic provisions of the national labor legislation in this area are determined. The list of features of legal regulation is singled out and the content of each of them is described.

Key words: *legal regulation, terms, labor law, labor legislation, work.*

Одним із найбільш важливих елементів, що забезпечують функціонування усієї системи трудового права є строки. Отже, їх правове регулювання повинно бути ефективним та узгоджуватись із інтересами кожного із інститутів. Саме визначення строків є гарантією для захисту інтересів як працівників, так і роботодавців. Водночас, строки виконують й додаткові функції направленні на

збільшення соціальної взаємодії між суб'єктами трудового права. На сьогодні, існує велика кількість видів строків у трудовому праві, усі з яких потребують належного правового регулювання. Дослідження сучасного стану правового регулювання строків у трудовому праві дозволить виділити найбільш ефективні методи й засоби, а також віднайти найбільш ефективні способи встановлення процесу та послідовності певної трудової діяльності.

Саме тому дослідження сучасного стану правового регулювання строків у трудовому законодавстві актуальним. Воно допоможе визначити основні проблеми з якими практично стикаються працівники, профспілки та роботодавці, віднайти взаємозв'язок між ними. За допомогою ефективних методів та засобів встановлення й обчислення строків, що базуються на принципах правах та враховують особливості суспільних відносин вдається забезпечити здійснення трудової діяльності та співпрацю між суб'єктами трудового права на належному рівні.

Хоча й дане питання залишається малодослідженим, різними його аспектами на науково-теоретичному рівні займалися наступні вчені: В. П. Грибанов, В. І. Лісовенко, В. В. Луць, В. Г. Мельникова, С. О. Сільченко, О. В. Гоц-Яковлева, У. І. Л. Пак, Н. І. Поклонська, Г. І. Чанишев, О. М. Ярошенко.

Для реалізації будь-якого трудового права необхідно створити необхідні умови. До таких умов можна віднести як правове регулювання, так і наявність часових меж. Водночас дані поняття взаємопов'язані між собою, адже саме правове забезпечення дозволяє зробити встановлення строків ефективним механізмом для захисту та реалізації трудових прав. Відповідно, саме від того, яким чином буде врегульоване питання строків у трудовому праві, залежатиме швидкість та оперативність дій державних органів, до компетенції яких відносять нагляд та контроль за трудовим відносинами, також правомірність чи неправомірність дій правника, роботодавця, профспілок тощо.

Розглядаючи питання правового регулювання строків у трудовому праві українським національним законодавством. Варто, найперше, вказати, що до його складу входить й частина міжнародних норм шляхом імплементації або ж ратифікації Верховною Радою України. Водночас, затвердження обов'язковості інститутів трудового права та їх строків здійснюється за допомогою конституційного забезпечення.

Так, згідно ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом [1]. Перша частина конституційного припису має значення для нашого дослідження, оскільки визнає саме право на працю та є основою для розвитку національного трудового права, а отже й строків у ньому. Друга ж частина припису уже безпосередньо стосується нашої теми. Було визначено, що регулювання та захист оплати праці гарантуються законом. Однак найважливішим є саме своєчасна виплата, що є втіленням принципу верховенства права через забезпечення стабільності та наявності санкцій. На найвищому ієрархічному рівні законодавства використано щодо трудових відносин термін «своєчасно». Тлумачити його необхідно з точки зору ідеального законодавця, що розкриває дане поняття, як термін, що передбачений трудовим чи колективним договором, локальними актами, який є незмінним протягом тривалого відрізка часу, а також дозволяє працівнику розраховувати на сталість трудових відносин. На жаль, законодавчих визначень даного поняття немає, тому й інші підходи до розуміння трапляються на практиці й часто приводять до порушень прав працівника.

Іншою конституційною нормою врегульовано питання тривалості відпустки. Відповідно о ст. 45 Конституції України, кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом [1]. Отже, така норма є гарантією, що забезпечує обов'язковість врегулювання на рівні закону початку, тривалості й закінчення кожних із специфічних трудових відносин. Крім того, визначено періодичність різних видів відпочинку, що дозволяє уникнути зловживання правом зі сторони працівника та невірного застосування з боку роботодавця.

Основним законодавчим актом, в якому перераховано більшість строків у трудовому праві є Кодекс законів про працю. Він регулює строки прийняття на та звільнення з роботи, функціонування виробництва, виплати коштів, а також строки розгляду трудових спорів та притягнення до відповідальності. Однак, основою для вищеперахованих видів строків є порядок їх обчислення. Відповідно до ст. 241-1 Кодексу законів про працю Строки виникнення і припинення трудових прав та обов'язків обчислюються роками, місяцями, тижнями і днями. Строк, обчислюваний роками,

закінчується у відповідні місяць і число останнього року строку. Строк, обчислюваний місяцями, закінчується у відповідне число останнього місяця строку. Якщо кінець строку, обчислюваного місяцями, припадає на такий місяць, що відповідного числа не має, то строк закінчується в останній день цього місяця. Строк, обчислюваний тижнями, закінчується у відповідний день тижня [2]. На перший погляд, виникає питання щодо необхідності врегулювання строків, що можливо математично вирахувати самостійно та які логічно обґрунтованими. Проте, проблеми виникають саме із розумінням понять «місяць», «тиждень» тощо, оскільки залежно від сфери діяльності на позначення одного й того ж поняття може бути використано різну кількість днів. До прикладу, можуть робочий тиждень, може мати, як 5, так і 6 днів. Тому, встановлення саме методики обчислення більш доцільним, ніж точне й фактичне врегулювання усіх можливих строків.

Визначившись із основоположними аспектами, варто перейти о аналізу норм, що регулюють трудову діяльність. Найперше, це виникнення трудових відносин. Так, ст. 23 Кодексу законів про працю визначає, що трудовий договір може бути безстроковим, що укладається на невизначений строк; на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; таким, що укладається на час виконання певної роботи [2]. Таким чином, виділяється декілька видів строків для трудового договору, їх застосування потребує більшої деталізації щодо умов використання. Особливим вважається саме строковий трудовий договір, що підписується за угодою сторін. Проте, регулювання строків інших видів менш деталізованим, що в подальшому призводить до проблем із розірванням та припиненням трудових відносин.

Також, Кодекс законів про працю регулює й питання проходження випробувального терміну. Згідно ст. 27 даного кодексу, Строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, - шести місяців. Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця [2]. Позитивним аспектом можна виділити диференціацію строку залежно від особливостей та потреб роботодавця, оскільки саме від професіоналізму кожного працівника й буде залежати рівень продуктивності, трудової дисципліни, охорони праці тощо. Разом з тим, продовження строку до шести місяців має бути винятковим явищем, саме задля цього й передбачено погодження із профспілками. Випробувальний термін передбачає певним чином видозміненні трудові відносини, а отже й можливу оплату праці чи використання результатів такої праці. Саме тому, встановлення лімітів є обов'язковим і виступає одним із засобів забезпечення трудових прав працівника.

Із трудовою діяльністю та належним її функціонуванням пов'язаним є й підписання колективного договору. Хоча детально дане питання регулює спеціальний закон, ст. 17 Кодексу законів про працю теж здійснює регулювання шляхом визначення строків чинності колективного договору. Так, колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у ньому. Після закінчення строку чинності колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором. Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого укладено цей договір; у разі реорганізації підприємства, установи, організації [2]. Також, визначено й особливі строки у випадку ліквідації та зміни власника. У даному випадку, саме визначення строків колективного договору виконує одразу декілька функцій. Найперше, це звісно, правого регулювання, оскільки дані відносини є суспільно важливими. Разом з тим, строки виконує стимулюючу та забезпечувальну функції. Оскільки, наближення строку для підписання спонукає суб'єктів трудового права до переговорів та співпраці. Забезпечувальна функція розкривається через необхідність існування колективних трудових відносин для подальшої результативної роботи усього трудового колективу.

Кодексом законів про працю регулюються й строки, що стосуються організації та здійснення трудових обов'язків. Так, аналіз ст. 50 Кодексу законів про працю, дає можливість виділити декілька видів робочого часу: повний, що стосується усіх працівників та становить 40 годин на тиждень та скорочений, до 36 годин на тиждень для дітей та осіб, що працюють у шкідливих умовах [2]. Відповідно, дана диференціація є дуже важливою, оскільки забезпечує природні права осіб, а також здійснює захист соціально вразливих верств населення. Робочий час, у 40 годин відповідає міжнародному законодавству, а зокрема й конвенціям Міжнародно організації праці, проаналізованим вище. Що ж до праці дітей, встановлення часових обмежень є складовою цілого механізму, що регулює їх трудову діяльність

Особливості здійснення трудової діяльності встановлено ст. 33, де зазначено, що власник або

уповноважений ним орган має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій [2]. У звичайних умовах переведення на іншу посаду чи виконання інших трудових обов'язків вважалось б грубим порушенням. Однак, таке порушення відсутнє через задоволення інтересів та потреб усього суспільства. Проте, діяльність з будь-якою метою не повинна порушувати природні права особи-працівника на життя, здоров'я. Саме з даною метою і встановлено обмеження строку переведення у один місяць. Робота по відверненні та ліквідації різного виду небезпек є стресовою та стомлюючою, а отже особі зобов'язані надати відпочинок.

Відповідно, обов'язковим є визначення часових рамок для щорічних відпусток. Згідно, з ст. 75 Кодексу законів про працю щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день [2]. Дана норма, є яскравим прикладом поєднання великої кількості строків між собою. Так, найперше визначено тривалість самої відпустки, що різниця від суб'єкта отримання. Також, встановлено дату відрахування строку, що є спеціальною та повинна застосовуватись замість ст. 241-1 Кодексу. Важливим, також є вживання виразів «календарний день» та «робочий рік», що одразу зменшує рівень непорозуміння щодо тлумачення понять, а також усуває помилки у вирахуванні точних дат.

Звісно, наведено далеко не всі правові приписи, що встановлюють строки. Однак було проаналізовано достатньо, що б дійти висновку про характер їх правового регулювання саме Кодексом законів про працю. Так, вони визначаються максимально точно, навіть якщо снують й профільні закони. Важливим є використання строків як засобу для гарантування та забезпечення соціально важливих проблемних питань. Крім того, встановлено основи для правильного застосування строків у випадках, коли спеціальне законодавство має прогалини.

Розглядаючи, власне, закони, що регулюють певний аспект трудових відносин чи відносин, безпосередньо пов'язаних із ними, варто наголосити, що вони зобов'язані відповідати основним принципам, що визначені Кодексом законів про працю, не дивлячись на формально рівень ієрархії, оскільки кодекс має загальний та спрямовуючий характер для даних законів.

Так, Закон України «Про колективні угоди та договори» встановлює й порядок ведення переговорів, де особливо яскраво виражено необхідність у встановленні строків. Так, у ст. 10 Закон України «Про колективні договори і угоди» зазначено, що будь-яка із сторін не раніш як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору, угоди або у строки, визначені цими документами, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів [3]. Таким же чином, визначенні строки щодо надання відповіді, часу на самі переговори та прийняття рішення тощо. Ціллю встановлення строки є впорядкування переговорної діяльності, надання їй процесуального та послідовного характеру. Водночас, строки також є ефективним способом забезпечення системності діяльності, її відповідності загальній меті певного інституту трудового права.

Іншим важливим актом для дослідження строків у трудовому праві є Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Так, ст. 5 даного закону визначає строки розгляду заяви про спір: роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців зобов'язані розглянути вимоги найманих працівників та повідомити їх представників про своє рішення у триденний строк з дня одержання вимог. Якщо задоволення вимог виходить за межі компетенції роботодавця вони зобов'язані надіслати їх у триденний строк з дня одержання вимог власнику або до відповідного вищестоящего органу управління, який має право прийняти рішення. Загальний строк розгляду вимог і прийняття рішення (з урахуванням часу пересилання) не повинен перевищувати тридцяти днів з дня одержання цих вимог роботодавцем [4]. У даному випадку строки встановленні з метою захисту прав працівників, оскільки таким чином встановлюється порядок розгляду їх вимог. Також, строки допомагають організувати процес розгляду справи та встановити їх таким чином, щоб вони відповідали принципам достатності, розумності й ефективності.

Тож, на основі проаналізованих нормативно-правових актів, можна дійти висновку, що національне законодавство більш детально регулює встановлення та обчислення строків. Звісно, така ситуація пов'язана із більш чітким баченням та розумінням процесів, що проходять у суспільстві. До позитивних аспектів національного законодавства варто віднести й відповідність його принципам, що встановленні Конституцією та міжнародними актами, що важливо для створення правової та соціальної держави, а також створення комфортного рівня життя для працівників. Також, важливим

позитивним моментом щодо строків є їх регулювання встановлення як на рівні конституції, так й на рівні законів, що дозволяє створити єдину взаємопов'язану систему.

Водночас, існують й негативні моменти у правовому регулюванні. Найперше, це велика кількість прогалин у законодавстві щодо строків. Так, кожна сфера діяльності має власні особливості та специфіку, строки повинні допомагати їм розкриватись максимально результативно, проте, часто дане питання взагалі залишається поза увагою. До негативних моментів, варто віднести й застарілість законодавства, а отже й його невідповідність необхідному правовому регулюванню суспільних відносин. Крім того, регулювання нових трудових відносин, строки та меж діяльності часто взагалі не забезпечені законодавчо.

Тож, дослідження правового регулювання строків у трудовому праві у національному законодавстві дозволяє виділити проблемні моменти та напрями для подальшого вдосконалення. Крім того, саме строки є елементом, що поєднує між собою різні інститути трудового права, а відповідно, дослідження стану його регулювання дозволяє й проаналізувати помилки у механізмі їх реалізації.

Аналіз сучасного стану правового регулювання строків у трудовому праві разом і аналізом міжнародного законодавства з даного питання дозволить визначити основні способи їх встановлення та забезпечення. Також, таке дослідження сприятиме як виділенню прогалин й колізій, так і знаходженню шляхів їх вирішення через аналіз та порівняння ефективності практичного втілення. Строки у трудовому праві повинні бути збалансовані, тобто дозволяти як певну свободу дій та можливість їх реалізації, так і встановлювати рамки для неможливості зловживання правами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996 р. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50.
3. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 36. С. 361.
4. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1998. №34. С. 227

УДК 349.2

Шікуль В.П.,

Суддя полтавського апеляційного суду

ОСОБЛИВОСТІ МОДЕРНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ СУБ'ЄКТІВ ОХОРОНИ ПРАЦІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Розглянуто проблеми пов'язані з високим рівнем не офіційного працевлаштування в Україні, вказано на те, що варто посилити адміністративну і персональну відповідальність роботодавців, у кожному випадку виявлення випадків неофіційного працевлаштування людей, що потягло за собою нещасний випадок чи професійне захворювання. Зазначається, що на сьогодні чинне законодавство України нараховує близько семиста нормативно-правових актів, прийнятих як за часів СРСР, так і в період незалежності України, які закладають основи для провадження економічних методів управління охороною праці в Україні, започатковують мережу спеціалізованих центрів для експертизи технічного стану виробничих об'єктів.

Ключові слова: охорона праці, працівник, сфера охорони праці, суб'єкти охорони праці, трудова діяльність, безпека і гігієна праці, трудові відносини

Рассмотрены проблемы, связанные с высоким уровнем неофициального трудоустройства в Украине, указано на то, что стоит усилить административную и персональную ответственность работодателей, в каждом случае выявления случаев неофициального трудоустройства людей, что повлекло за собой несчастный случай или профессиональное заболевание. Отмечается, что на сегодня действующее законодательство Украины насчитывает около семистот нормативно-правовых актов,