

5. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 № 1618-IV.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text>.

6. Постанова Верховного суду від 30 липня 2021 року, справа № 367/3084/18. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/98765050?fbclid=IwAR3ryH1ZaHyWaldhuVil1G0glyb7KfQsJeiA78azYkpSp_ZECDuTGD1B8_k.

УДК 347.22(043.2)

Малюга Л.Ю., д.ю.н., доцент,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка,
м. Київ, Україна

СУЧАСНІ НЕДОЛІКИ ТА ПРОГАЛИНИ У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

З 24 лютого 2022 року, після повномасштабного вторгнення РФ в Україну, відбуваються стрімкі структурні зміни для зміцнення ринкових засад функціонування економіки, подолання бідності та відновлення ринку праці в Україні. І вже зараз потрібно започаткувати правові основи для суспільних реформ, які дадуть можливість після завершення війни розвивати економіку, повертаючи людей на батьківщину для її відновлення та розвитку, зниження рівня безробіття, створення і збереження робочих місць та організації ефективного використання найманої праці з інноваційними формами її організації.

На сьогодні одним із важливих завдань держави є створення і реалізація соціальних програм, спрямованих на повернення українців додому та перетворення правової системи, яка здатна реально і повно забезпечити пріоритет загально визнаних прав і свобод, доступ до правосуддя та судовий захист, а також відновлення порушених прав. Вірно, на нашу думку, зазначає С.С. Лукаш, що державні діячі та вітчизняні вчені-правники постійно вносять свої пропозиції щодо можливих шляхів здійснення реформи трудового законодавства, але все ж ситуація залишається незмінною і відносини праці до цього часу урегульовані Кодексом законів про працю 1971 року [1, с. 148]. Тому реформування трудового законодавства повинно бути спрямоване на приведення його у відповідність з Конституцією України з урахуванням загально визнаних принципів і норм міжнародного права, а також нових соціально-економічних реалій, за яких функціонує сучасний ринок праці в Україні [2, с. 7]. У попередніх публікаціях нами було підкреслено, що у чинному законодавстві України є численні прогалини та суперечності, а окремі положення та навіть нормативно-правові акти допускають різне тлумачення окремих трудових відносин, що призводить до численних

недоліків у правозастосуванні та порушення прав і законних інтересів суб'єктів трудових відносин [3].

Для правильного застосування трудового законодавства необхідно усунути будь-які суперечності між нормами трудового права та прогалинами у чинному законодавстві. Щодо колізій законодавства про працю, то ситуація особливо актуальна з огляду на те, що судова практика так і не виробила правових позицій щодо вирішення останнього. Одним із найбільш проблемних питань, пов'язаних із колізіями та прогалинами в праві, є їх вирішення, яке є процесом, спрямованим на досягнення єдиного регулювання правовідносин шляхом або постійного усунення протиріч із системи правових приписів, або їх подолання в процесі виконання.

На сьогодні, вітчизняне трудове законодавство містить колізійні, тобто неузгоджені, суперечливі норми. Як приклад, при звільненні особи за частиною 6 статті 40 КЗпП України. З одного боку, роботодавець зобов'язаний виконати рішення суду про поновлення працівника на роботі, а з іншого – роботодавець не завжди має право звільнити новоприйнятого працівника, який прийшов на місце звільненого. Це пояснюється тим, що трудове законодавство України встановлює додаткові гарантії для багатьох категорій осіб як при прийнятті на роботу, так і при звільненні. У сучасних умовах доцільно було б зосередити увагу на з'ясуванні колізій, які виникають під час звільнення за частиною 6 статті 40 КЗпП України, та запропонувати шляхи подолання цих суперечностей. Слід зазначити, що є багато випадках, коли після першого судового рішення про поновлення одного працівника слідує рішення про поновлення іншої особи, яка була звільнена у зв'язку з цим поновленням, що знову піднімає питання про звільнення працівника, правовий статус якого в час і простір виникли раніше і чие право на працю є первинним.

Перелік таких пропозицій щодо шляхів подолання суперечностей між нормами законодавства можна розширити, але вони вже не стосуватимуться питання звільнення з підстави, передбаченої частиною 6 статті 40 КЗпП України. На нашу думку, цю колізію слід вирішувати на користь осіб, які мають додаткові гарантії права на працю. Підкреслюємо, що Кодекс законів про працю приймався за інших соціально-економічних умов, тому вірним буде вирішуватимуть соціальні проблеми, дотримуючись Конституції України як першочергової. Ця пропозиція також відповідає принципу теорії права, суть якого полягає в тому, що за наявності загальних і спеціальних норм застосовуються останні, і законодавству про працю, яке передбачає додаткові гарантії особам під час прийняття на роботу та звільнення, які в свою чергу є особливий характер [4, с. 23].

Також серед недоліків правового регулювання трудових відносин, на нашу думку, найбільш негативно впливає на права та інтереси їх суб'єктів

невідповідність окремих положень КЗпП України Конституції України. Наприклад, одним із таких недоліків є примусове працевлаштування працівника за згодою виборного органу профспілки, передбачене частиною 3 статті 62 та статтею 64 КЗпП України, оскільки примусове працевлаштування є порушенням трудового договору. Іншими словами, Конституція України передбачає, що використання примусової праці забороняється, а КЗпП України містить норму, яка дозволяє примусову працю за згодою виборного органу профспілки [5, с. 141]. Вирішення цієї проблеми потребує внесення змін до Кодексу законів про працю України, зокрема, до пункту 1 частини 3 статті 62, встановивши, що власник або уповноважений ним орган може застосовувати надурочну роботу лише у виняткових випадках за письмовою згодою працівника. У свою чергу, стаття 64 КЗпП України повинна встановлювати, що надурочні роботи можуть проводитися лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації з письмової згоди працівника. Зокрема, відповідно до статті 224 КЗпП України комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом з розгляду індивідуальних трудових спорів, крім випадків, передбачених законом. У цьому випадку трудовий спір підлягає розгляду комісією по трудових спорах у разі, якщо працівник самостійно або за участю профспілки, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності під час безпосередніх переговорів з власником або уповноваженим ним органом. Тому ці положення не відповідають частині 2 статті 124 Конституції України, якою визначено, що на юрисдикції судів поширюються будь-які судові спори, що виникають у державі [6].

Аналізуючи прогалини правового регулювання трудових відносин в Україні, можемо стверджувати про повну або часткову відсутність законодавчого врегулювання окремих аспектів, суть яких полягає у відсутності норм трудового законодавства, які мають застосовуватись у даному випадку. Подолання прогалин у правовому регулюванні трудових відносин здійснюється шляхом їх усунення (прийняття змін до законодавства) або подолання (застосування аналогії права). Усунення прогалин у правовому регулюванні трудових відносин здійснюється у процесі правозастосовчої діяльності за аналогією із законом.

Таким чином, після завершення військових дій на шляху відновлення України та повернення її громадян, перед науковцями, експертами, законодавцями стоять великі виклики та завдання. Оскільки кожна людина більшу частину свого життя присвячує праці, головним завданням держави є забезпечення, перш за все, нормативного закріплення належного регулювання праці та відносин, що з неї виникають. Сучасний стан трудового законодавства свідчить про наявність складних

практичних питань, які мають правове підґрунтя та вирішення яких потребує комплексного підходу, прийняття окремих нормативних актів або їх комплексу.

Характерною рисою сучасного трудового законодавства є те, що воно включає велику кількість законодавчих і нормативних актів, прийнятих за різних історичних та економічних умов, частина яких відповідає вимогам часу, а інша частина є застарілою, не здатною ефективно регулювати сучасні трудові правовідносини. Вміщені у них норми трудового права часто вступають у протиріччя з актами вищої юридичної сили. Отже, чинне трудове законодавство, незважаючи на його постійне оновлення, містить значну кількість правових недоліків та прогалин, що підкреслює необхідність прийняття нового кодифікованого акта КЗпП для відображення цих змін, створення нормальних умов для розвитку трудових відносин засобами трудового права.

Література

1. Лукаш С.С. Проблеми й прогалини в трудовому законодавстві України. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2018. Вип. 53, т. 1. С. 148–151.

2. Ярошенко О.М. Джерела трудового права України: автореф. дис...д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05 / НЮАУ ім. Я. Мудрого. Харків, 2007. 38 с.

3. Maliuha L.J., Zhuravel V.O., Shabanova S.O., Hnidenko V.I., Pikul V.P. Legal Conflicts and Gaps in the Context of Labor Legislation of Ukraine. The Indian Journal of Labour Economics: the Quarterly Journal of the Indian Society of Labour Economics. 2023 Jan:1-15. DOI: 10.1007/s41027-022-00410-9.

4. Онищук І.І. Моніторинг правових колізій і прогалин у законодавстві України. Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України. 2018. № 6. С. 21–26. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzizvru_2018_6_5.

5. Yaroshenko O.M., Melnychuk N.O., Moroz S.V., Havrylova O.O. and Yaryhina Y.P. 2021. Features of remote work in Ukraine and the European Union: comparative legal aspect. Hasanuddin Law Review 7(3): 136–149. <https://doi.org/10.20956/halrev.v7i3.3218/>.

6. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996. № 30. Ст. 141.