

УДК 349.6

Уляна Бек

Національний університет “Львівська політехніка”,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільного права та процесу
Навчально-наукового інституту права,
психології та інноваційної освіти
ulyana.p.bek@lpnu.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1770-4237>

ОПТИМІЗАЦІЯ ЗАКОНОДАВЧОЇ ТЕХНІКИ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ВІДПОВІДНОЇ НОРМАТИВНОЇ ТЕРМІНОЛОГІЇ

<http://doi.org/10.23939/law2023.37.229>

© Бек У., 2023

Здійснено аналіз оптимізації законодавчої техніки кодифікації трудового законодавства України щодо удосконалення відповідної нормативної термінології. Відзначено, що використання нових методів і засобів при створенні правових норм у межах трудового права спрямоване на встановлення балансу між єдністю та диференціацією трудового права, гармонії між застосуванням централізованого та локального методів правового регулювання праці.

З'ясовано, що оптимізація законодавчої термінології в межах кодифікації трудового законодавства повинна передбачати: 1) чітке і небагатозначне використання юридичних понять і дефініцій; 2) здійснення визначення основоположних термінів на рівні Трудового кодексу України; 3) перевагу простим і зрозумілим термінам (принципово неприпустимо використання надмірно складних і незрозумілих правових понять, дефініцій тощо); 4) необхідне поступове і повне усунення застарілої законодавчої термінології.

Висновується, що оптимізація законодавчої техніки кодифікації трудового законодавства в частині удосконалення відповідної нормативної термінології є початковим етапом становлення соціально орієнтованого трудового законодавства, яке забезпечує працівників гарантіями від незаконного звільнення, примусової праці і небов'язковості укладення трудового договору на підприємстві, в установі, організації. На підставі вищевикладеного варто, зокрема, оптимізувати поняття “роботодавець”, “працівник”, “одинок матір” та визначити їх в межах єдиного трудо-правового розуміння у Трудовому кодексі України.

Ключові слова: трудове право, Кодекс законів про працю України, кодифікація трудового законодавства, законодавча техніка, нормативна термінологія, законотворець, роботодавець, працівник, трудові правовідносини, проект Трудового кодексу України.

Постановка проблеми. Побудова правової держави залежить від комплексу факторів, які, взаємодіючи між собою, створюють парадигму суспільних відносин. Процеси реформування зако-

нодавства є дуже складними і важливими, адже охоплюють внутрішні та зовнішні структурні перетворення, що створюють міцне підґрунтя для взаємовпливу суспільства і держави. Глобальні перетворення в українському трудовому законодавстві є одним із кроків євроінтеграції, що передбачає утвердження основоположних трудових прав і обов'язків працівників, роботодавців та їх об'єднань. Більше того, конструювання належних і необхідних правових механізмів у сфері праці є пріоритетним завданням законодавства у сфері гармонізації національного законодавства.

Законодавча техніка як особливий інструмент формування правових норм у межах галузі трудового права відображає особливості сучасних підходів законотворців до втілення у цих положеннях законодавства сучасних тенденцій взаємовідносин між різними соціальними верствами – працівниками, роботодавцями, їх об'єднаннями. Те, у який спосіб та за допомогою чого формується положення нових законодавчих актів, а зокрема нового Трудового кодексу України, неодмінно впливає на стан дотримання законності та правопорядку у трудових та пов'язаних з ними відносинах, а отже, формує і рівень авторитету національного законодавства для дотримання сторонами трудового договору.

Аналіз дослідження проблеми. Питання оптимізації законодавчої техніки кодифікації трудового законодавства України досліджували вчені-правники: В. Андрійв, М. Александров, Ю. Баранюк, В. Венедіктов, С. Вишневецька, Л. Гаращенко, В. Голобородько, О. Дарморіс, С. Дріжчана, М. Жильцов, Д. Журавльов, Т. Занфірова, С. Іванов, М. Іншин, М. Карданова, Є. Краснов, І. Лаврінчук, С. Лукаш, П. Пилипенко, С. Прилипко, О. Пятаков, М. Стадник, Н. Хуторян, Ф. Цесарський, Н. Чубоха, І. Шамшина, О. Ярошенко та інші. Однак питання законодавчої техніки при систематизації трудово-правових норм у формі кодифікації порушувались у наукових працях цих вчених побічно, а тому центральною проблемою нашого дослідження має стати заповнення прогалин відсутності комплексних досліджень із визначеного питання. Також слід зауважити, що оптимізація законодавчої техніки при встановленні належного рівня правового регулювання у сфері праці прямо не визначалася вченими-правниками, а тому потребує огляду в контексті застосування європейських стандартів, із врахуванням національних особливостей.

Мета статті – здійснити аналіз оптимізації законодавчої техніки кодифікації трудового законодавства України щодо удосконалення відповідної нормативної термінології.

Виклад основного матеріалу. Оптимізація законодавчої техніки кодифікації трудового законодавства вимагає нового підходу до розуміння давно існуючих проблем: неврегульованість правового статусу працівника та роботодавця; гарантії недискримінація на роботі та примусова праця; дотримання і нагляду за виконанням міжнародних стандартів у сфері трудових правовідносин. Більше того, використання нових методів і засобів при створенні правових норм у межах трудового права спрямоване на встановлення балансу між єдністю та диференціацією трудового права, гармонії між застосуванням централізованого та локального методів правового регулювання праці.

Будь-яке дослідження може досягнути своєї мети лише за умови правильно сформованого понятійно-категоріального апарату. Погоджуємося із більшістю вчених, що законодавча техніка – це правила про тип, структуру та мову нормативних актів. Законодавча техніка може охоплювати як динамічні і статичні аспекти, так і стилістичні, процедурні і лінгвістичні елементи. Враховуючи те, що оптимізація (від лат. – найкращий) означає процес надання будь-якому явищу найвигідніших характеристик, співвідношень (приміром, оптимізація виробничих процесів), а також охоплює значення найбільш вигідного режиму керованого процесу, це поняття передбачає процес вдосконалення, покращання. Юридичною наукою вироблено багато прийомів і критеріїв законодавчої техніки. Основна їх частина стосується власне розробки проєкту нормативного акта: прийоми та способи

розподілу тексту нормативного акта на структурні одиниці – розділи, глави, статті, частини, пункти та абзаци; прийоми виділення зв'язків між нормативними приписами закону (відсилки (бланкетні норми), примітки, додатки); точність і визначеність формулювань; ясність, доступність і лаконічність мови нормативних актів; логічна послідовність викладу, що дозволяє уникнути протиріччя всередині нормативного акта тощо [1, с. 322].

У контексті оптимізації законодавчої техніки кодифікації законодавства О. Абрамова вказує, що оптимізація законодавчої техніки кодифікації передбачає знаходження найкращого (із множини можливих) варіанта формулювання правових норм при наявних вимогах і обмеженнях [2]. З цього видно, що оптимізація законодавчої техніки здійснюється в межах кодифікації трудового законодавства, з врахуванням цілей і завдань, що ставляться перед такою кодифікацією.

Інші вчені зауважують, що оптимізація законодавства загалом потребує знаходження раціональних правових рішень на основі конституціоналізму і демократії [3, с. 45]. З наведеного видно, що оптимізація законодавчої техніки поряд із зміною формулювань правових норм у певних межах передбачає здійснення такого процесу, з врахуванням певних принципів правового регулювання. Відповідно, оптимізація законодавчої техніки у сфері кодифікації законодавства – це покращення, встановлення найбільш прийнятних засобів, правил, методів, принципів і характеристик у сфері кодифікації як систематизації правового матеріалу із зміною форми та змісту нормативного матеріалу із метою досягнення мети правового регулювання, що будується на принципах такого регулювання в певних межах, із урахуванням комплексного пошуку реальних та ефективних правових рішень.

Характеризуючи оптимізацію законодавчої техніки кодифікації трудового законодавства в Україні, вважаємо за необхідне визначити її напрями. Першим із таких напрямів є удосконалення законодавчої термінології шляхом стислого і логічного конструювання визначень основоположних понять трудового права у єдиному законодавчому акті – Трудовому кодексі України. К. Мельник у цьому контексті вказує, що такий напрям оптимізації необхідний задля встановлення місця трудового права з-поміж інших галузей права, його подальшої “експансії” [4, с. 365]. При цьому І. Шамшина зазначає, що у трудовому законодавстві існує ряд понять, що потребують законодавчого уточнення, а саме основоположні поняття “працівник”, “роботодавець”, “профспілка”, “дискримінація у сфері праці”, “трудова правосуб’єктність” тощо [5, с. 348]. Аналізуючи вищезазначене, зауважимо, що наведені поняття співвідносяться як невід’ємні компоненти цілісного трудового процесу, а тому тип їх зв’язку повинен прямо пропорційно відобразитися у правових нормах.

На нагальну необхідність більш конкретизованого законодавчого визначення роботодавця як учасника охоронних трудових правовідносин вже звертали увагу науковці у своїх дослідженнях. Однак погоджуємося з недоцільністю формулювань чинного кодифікованого акта про працю в частині не визначення поняття “роботодавець”. Таку прогалину фактично має бути усунуто прийняттям нового Трудового кодексу, адже практично в усіх попередніх проектах акцентується увага на необхідності вдосконалення ключових понять трудового законодавства.

Погоджуючись із позицією І. Шамшиної, С. Вишневецька вказує, що серед основних положень особливу увагу слід приділяти понятійному апарату нового Трудового кодексу України, при цьому просто необхідне закріплення основних понять із метою уникнення їх різноманітного тлумачення на практиці. Легальні визначення, тобто зафіксовані в нормативних правових актах, необхідні тоді, коли загальноприйнятому поняттю надається особливий, спеціальний зміст. Щодо Кодексу законів про працю України, то в ньому просто необхідне закріплення основних понять із метою уникнення їх різноманітного тлумачення на практиці. У главі 1 “Основні положення” доцільно було б окрему статтю назвати “Основні терміни”, яка б розкривала основні поняття. При цьому поняття мають бути зрозумілими. Розкриття понять здійснюється шляхом їх визначення. Тому у визначенні мають використовуватися лише ті ознаки, які самі не потребують ні визначення, ні пояснення. Всі

визначення, які містяться в Кодексі, мають бути узгоджені між собою і лаконічні. Особливо важливим є узгодженість визначень між собою, а також ієрархічність у їх існуванні [6, с. 42].

Зауважимо, що зазвичай законодавча термінологія в межах трудового законодавства у зв'язку з процесами кодифікації передбачала упродовж тривалого часу вживання певних понять лише для цілей конкретного законодавчого акта. Однак замість того, щоб застосовувати відповідне тлумачення, інтерпретаційні органи державної влади використовували буквально значення конкретного поняття, без застосування окремих положень мети прийняття конкретного законодавчого акта. У сфері трудового права це знайшло своєрідний вияв у сфері тлумачення, зокрема щодо поняття “одинок мати”.

Так, у Постанові Пленуму ВСУ “Про практику розгляду судами трудових спорів” [7] під дане поняття потрапляє жінка, яка не перебуває у шлюбі та у свідомстві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено у встановленому порядку за вказівкою матері; вдови; іншої жінки, яка виховує й утримує дитину сама. Натомість, п. 5 ч. 12 ст. 10 Закону України “Про відпустки” визначає одиноку матір як таку, яка виховує дитину без батька. Тобто, для останнього невизначальним є фактор перебування такої жінки у шлюбі. Зауважимо, що даний факт є важливим саме в контексті оптимізації законодавчої термінології у межах кодифікації трудового законодавства, адже якщо, наприклад, жінка перебуває у шлюбі, а її попередній чоловік – батько її дитини – був позбавлений батьківських прав, то Постанова Пленуму Верховного Суду не поширює на таку особу статус одинокої матері, що одночасно позбавляє такого працівника отримання гарантій, встановлених ст. 73 (надання щорічної додаткової відпустки до 7 днів) та ст. 184 (заборона відмови у прийнятті на роботу та зниженні заробітної плати, а також заборона звільнення одиноких матерів) Кодексу законів про працю України [8]. На наведеному прикладі можливо помітити неоднозначність тлумачення.

У межах структури трудового законодавства і практики його застосування юридичних термінів, що може призвести до наслідків у вигляді порушення трудових прав працівників. Так, наприклад, колишня працівниця банку звернулася до суду з позовом про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, виплату заробітної плати за час вимушеного прогулу на підставі того, що вона одинока мати і її не мали права звільняти. Однак, якщо жінка формально є одинокою матір'ю, однак її не направляли у додаткову відпустку за її проханням на підставі заяви, вона не отримує соціальної допомоги як одинока матір – суд не задовольнить позов на цій підставі, адже особа не підтверджує формально існування статусу одинокої матері.

До того ж, варто визначити і позитивні зрушення в частині кодифікації трудового законодавства. Зокрема, вперше у проекті Трудового кодексу України [9] визначено поняття “робоче місце”, “роботодавець” і “працівник”, а також розглянуто і врегульовано питання правонаступництва в трудовому законодавстві у разі злиття чи поділу юридичної особи, окремі аспекти присвячено питанням заборони дискримінації у сфері праці.

Вчений О. Білоус вказує, що чинний Кодекс законів про працю України [10, с.169] був розроблений понад чверть століття тому, з того часу неодноразово доповнювався і змінювався, що порушило логічний зв'язок між його правовими категоріями, а, окрім того, що вже відбулися зміни в інших галузях законодавства, які однозначно призвели до порушення міжгалузевої єдності термінології. Тому нерідкі випадки, коли для позначення одного і того ж предмета, явища чи суб'єкта використовуються різні слова і словосполучення. Пояснюється ця термінологічна плутанина частково тим, що останнім часом зміни і доповнення вносяться до КЗпП, з урахуванням оновленої лексики трудового права та інших галузей, проте ті статті, редакція яких не змінюється, зберігають стару термінологію [11].

Також зауважимо, що у чинному трудовому законодавстві така ситуація зумовлює необхідність кодифікації трудового законодавства на рівні нового Трудового кодексу, зокрема і для узгоджен-

ня понятійно-категоріального апарату трудо-правового регулювання. Погоджуємося в цьому контексті з думкою В. Божка, який вказує, що сучасне трудове законодавство потребує ретельної ревізії свого лексикону з метою видалення застарілих понять, які вичерпали свій інформаційний потенціал, а також зайвих слів та словосполучень, які не несуть смислового навантаження [12, с. 17]. Зазначимо, що в межах трудового законодавства, зокрема, вживається така застаріла термінологія, як “робітники і службовці”.

Висновки. Оптимізація законодавчої термінології в межах кодифікації трудового законодавства повинна передбачати такі аспекти: 1) потрібне чітке і небагатозначне використання юридичних понять і дефініцій; 2) визначення основоположних термінів повинно здійснюватися на рівні Трудового кодексу України; 3) необхідно віддавати перевагу простим і зрозумілим термінам, і принципово неприпустиме використання надмірно складних і незрозумілих правових понять, дефініцій тощо; 4) необхідне поступове і повне усунення застарілої законодавчої термінології.

Отже, оптимізація законодавчої техніки кодифікації трудового законодавства в частині удосконалення відповідної нормативної термінології є початковим етапом становлення соціально орієнтованого трудового законодавства, яке забезпечує працівників гарантіями від незаконного звільнення, примусової праці і необов’язковості укладення трудового договору на підприємстві, в установі, організації. На підставі вищевикладеного варто, зокрема, оптимізувати поняття “роботодавець”, “працівник”, “одинок матір” та визначити їх в межах єдиного трудо-правового розуміння у Трудовому кодексі України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Новосельська І., Руше М. (2017). Кодифікація законодавства України із соціального забезпечення // Підприємництво, господарство і право. № 7. С. 43–45.
2. Котик Г. В. Поняття та види систематизації законодавства. URL : <http://www.sci-notes.mgu.od.ua/archive/v32/6.pdf> (дата звернення: 17.02.2023).
3. Безуса Ю. О. (2018). Розвиток наукових уявлень щодо особливостей систематизації позитивного права у вітчизняній юриспруденції (XIX–XX ст.) // Науковий вісник публічного та приватного права. Вип. 4. С. 41–48.
4. Мельник К. Ю. (2014). Трудове право України : підручник / М-во внутр. справ України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : Золота миля, 2014. 479 с.
5. Шамшина І. І. (2010). Місце суб’єкта в структурі правовідносин у трудовому праві // Держава і право: збірник наукових праць. Серія: Юридичні і політичні науки. Вип. 47. С. 347–354.
6. Вишневецька С. В. (2009). Загальні положення проекту Трудового кодексу України в контексті сучасних тенденцій розвитку трудового права // Право України. № 3. С. 41–45.
7. Про практику розгляду судами трудових спорів (2008): Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 р. // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). № 29. С. 279.
8. Закон України “Про відпустки”. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 17.02.2023).
9. Законопроект Трудового кодексу № 1658 від 27.12.2014 р. URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 17.02.2023).
10. Білоус О. О. (2011). Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи розвитку // Право і Безпека. 2011. № 5. С. 168–172.
11. Кодекс законів про працю України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 17.02.2023).
12. Божко В. М. (2015). Проблеми реалізації принципів правового регулювання трудових відносин, відображених у проекті трудового кодексу України // Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства : матеріали IV Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 27 листопада 2015 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків : Харківський національний університет внутрішніх справ. С. 17–20.

REFERENCES

1. Novoselska I., Rushe M. (2017). *Kodyfikatsiia zakonodavstva Ukrainy iz sotsialnoho zabezpechennia. Pidpriemnytstvo, hospodarstvo i pravo*. No 7. P. 43–45 [in Ukrainian].
2. Kotyk H. V. *Poniattia ta vydy systematyzatsii zakonodavstva*. [Concepts and types of systematization of legislation]. URL : <http://www.sci-notes.mgu.od.ua/archive/v32/6.pdf> (Accessed:: 17.02.2023) [in Ukrainian].
3. Bezusa Yu. O. (2018). *Rozvytok naukovykh uiavlen shchodo osoblyvostei systematyzatsii pozytyvnoho prava u vitchyznianii yurysprudentsii (XIX–XX st.)*. [The development of scientific ideas regarding the peculiarities of the systematization of positive law in domestic jurisprudence (XIX-XX centuries)]. *Naukovyi visnyk publichnoho ta pryvatnoho prava*. Vol. 4. P. 41–48 [in Ukrainian].
4. Melnyk K. Yu. (2014). *Trudove pravo Ukrainy : pidruchnyk / M-vo vnutr. sprav Ukrainy*, Kharkiv. nats. un-t vnutr. sprav. Kharkiv : Zolota mylia Publ. 479 p. [in Ukrainian].
5. Shamshyna I. I. (2010). *Mistse subiekta v strukturi pravovidnosyn u trudovomu pravi*. [The subject's place in the structure of legal relations in labor law.]. *Derzhava i pravo: zbirnyk naukovykh prats. Seria: Yurydychni i politychni nauky*. Vol. 47. P. 347–354 [in Ukrainian].
6. Vyshnovetska S. V. (2009). *Zahalni polozhennia proektu Trudovoho kodeksu Ukrainy v konteksti suchasnykh tendentsii rozvytku trudovoho prava*. [General provisions of the draft Labor Code of Ukraine in the context of modern trends in the development of labor law]. *Pravo Ukrainy*. No 3. P. 41–45 [in Ukrainian].
7. *Pro praktyku rozghliadu sudamy trudovykh sporiv: Postanova Plenumu Verkhovnoho Sudu Ukrainy № 9 vid 06.11.1992*. (2008). [On the practice of consideration of labor disputes by courts: Resolution of the Plenum of the Supreme Court of Ukraine of November 6, 1992 No. 9.]. *Debet-Kredyt (Halytski kontrakty)*. Vol 29. P. 279 [in Ukrainian].
8. *Zakon Ukrainy “Pro vidpustky”*. [Law of Ukraine “On Vacations”]. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80> (Accessed: 17.02.2023) [in Ukrainian].
9. *Zakonoproekt Trudovoho kodeksu № 1658 vid 27.12.2014*. [Draft Law of the Labor Code of 12/27/2014 No. 1658]. URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (Accessed:17.02.2023) [in Ukrainian].
10. Bilous O. O. (2011). *Kodyfikatsiia trudovoho zakonodavstva Ukrainy: stan ta perspektyvy rozvytku*. [Codification of labor legislation of Ukraine: state and prospects for development]. *Pravo i Bezpeka*. No 5. P. 168–172 [in Ukrainian].
11. *Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy*. [Labor Code of Ukraine]. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (Accessed: 17.02.2023) [in Ukrainian].
12. Bozhko V. M. (2015). *Problemy realizatsii pryntsyviv pravovoho rehuliuвання trudovykh vidnosyn, vidobrazhenykh u proekti trudovoho kodeksu Ukrainy*. [Problems of implementing the principles of legal regulation of labor relations reflected in the draft Labor Code of Ukraine]. *Suchasni problemy trudovoho ta pensiinoho zakonodavstva : materialy IV Vseukrainskoi nauk.-prakt. konf. (m. Kharkiv, 27 lystopada 2015 r.) / za zah. red. K. Yu. Melnyka*. Kharkiv : Kharkivskiy natsionalnyi universytet vnutrishnikh sprav. P. 17–20 [in Ukrainian].

Дата надходження: 03.04.2023 р.

Ulyana Beck

Lviv Polytechnic National University,

Ph.D

Institute law, psychology and innovative education

Department of Civil Law and Procedure

ulyana.p.bek@lpnu.ua

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1770-4237>

LEGISLATION ON THE IMPROVEMENT
OF RELEVANT REGULATORY TERMINOLOGY

Analyzes the optimization of the legislative technique of the codification of the labor legislation of Ukraine with regard to the improvement of the relevant regulatory terminology. It was noted that the use of new methods and tools in the creation of legal norms within labor law is aimed at establishing a

balance between the unity and differentiation of labor law, harmony between the use of centralized and local methods of legal regulation of labor.

It has been clarified that the optimization of legislative terminology within the framework of the codification of labor legislation should provide for: 1) clear and unambiguous use of legal concepts and definitions; 2) definition of fundamental terms should be carried out at the level of the Labor Code of Ukraine; 3) it is necessary to give preference to simple and understandable terms, the use of excessively complex and unclear legal concepts, definitions, etc. is fundamentally unacceptable; 4) gradual and complete elimination of outdated legislative terminology is necessary.

It is concluded that the optimization of the legislative technique of the codification of labor legislation in terms of improving the relevant regulatory terminology is the initial stage of the formation of socially oriented labor legislation, which provides workers with guarantees against illegal dismissal, forced labor and the optional conclusion of an employment contract at the enterprise, institution, organization. On the basis of the above, it is worth, in particular, to optimize the concepts of “employer”, “employee”, “single mother” and define them within the framework of a unified labor law understanding in the Labor Code of Ukraine.

Key words: labor law, Labor Code of Ukraine, codification of labor legislation, legislative technique, regulatory terminology, legislator, employer, employee, labor relations, draft of the Labor Code of Ukraine.