

обов'язків, які за своїм характером є основними, але закріплені вони не в Конституції, а в кодексах та в іншому поточному законодавстві. У зв'язку з цим поняття «основні права і обов'язки» ширше за поняття «конституційні права і обов'язки» [4, с. 122]. В.С. Венедиктов та М.І. Іншин, здійснюючи дослідження з вивчення статусу працівників органів внутрішніх справ України як державних службовців, вказують: «права і обов'язки людини називають основними тому, що: 1) вони закріплені в Основному Законі, тобто формально визнані законодавцем такими; б) за значенням (з точки зору науковців, суб'єктів права)». Автори вважають, що закріплені в кодексах і чинному законодавстві права, свободи і обов'язки можна вважати основними за їх характером, значенням для суб'єктів права. Але з формальної, спеціально-юридичної точки зору, лише після того як законодавець зафіксує права, свободи і обов'язки як конституційні, тобто у Конституції, вони стають основними. Таким чином, однакові за змістом права можуть бути конституційними (за формою закріплення) і одночасно основними (за характером, роллю тощо). Далі вчені роблять цілком справедливий висновок, що немає особливої необхідності в розділенні цих понять, оскільки смислове подвоєння терміну не сприяє чіткому сприйняттю і аналізу однієї з ключових категорій правознавства [5, с. 60]. Таким чином, закріплені в Конституції України трудові права є конституційними за формою закріплення та основними за своїм характером та значимістю.

Підсумовуючи, слід сформулювати визначення конституційних трудових прав. Так, конституційні трудові права – це закріплені в Конституції України можливості людини у сфері праці, які є основними за своїм характером та значимістю та необхідні для її гідного існування і розвитку й забезпечення якості життя.

#### Джерела

1. Жернаков В.В. Соціально-трудові відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання / В.В. Жернаков // Право України. – 1999. – №10. – С. 41-45.
2. Советское трудовое право / [Под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова] – М.: Юрид. лит, 1982. – 504 с.
3. Трудовое право: Учебник / [Под общ. ред. О.В. Смирнова] – М.: «Проспект», 1997. – 448 с.
4. Комаров С.А. Общая теория государства и права: Курс лекций / С.А. Комаров – М.: Манускрипт, 1996. – 312 с.
5. Венедиктов В.С., Іншин М.І. Статус працівників органів внутрішніх справ України як державних службовців: Наук.-практ. Посібник / В.С. Венедиктов, М.І. Іншин – Х.: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. – 188 с.

**В.В. Єрьоменко,**

*кандидат юридичних наук, доцент*

*Національного університету*

*«Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*

*УДК 349.2*

### КОЛІЗІЙНІ НОРМИ В ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

1. При прийнятті кодифікованих та інших законодавчих актів в Україні не здійснювались спроби встановити колізійні норми, які б визначали правові норми, що підлягають переважному застосуванню у випадках, коли одні й ті ж суспільні відносини врегульовані двома чи декількома правовими нормами. Винятком є проект Закону «Про нормативно-правові акти» Але цей проект, мабуть, тому і не став законом, що в ньому містяться вельми дискусійні положення про порядок вирішення колізій між правовими нормами, між нормативно-правовими актами. Ще одним винятком став проект Трудового кодексу України. Можливо, і не було сенсу включати до цього проекту правові норми, що визначають порядок вирішення колізій між загальним і спеціальним нормативно-правовими актами, між раніше та пізніше прийнятими актами законодавства. Справа в тому, що правила вирішення колізій випливають із логіки законодавства, що являє собою сукупність нормативно-правових актів, виданих різними суб'єктами правотворчості і різного часу, але все ж об'єднаних у єдине системне явище. З огляду на це, проблема вирішення колізій є більше проблемою науковою та проблемою вивчення юридичних наук у вищих навчальних закладах. Якщо ж все-таки законодавець визнає за необхідне встановити правила вирішення колізій у законодавстві, то ці правила повинні бути одними для всіх галузей законодавства, а тому – встановлюватись законодавчим актом, що поширюється на всі акти законодавства.

Проте законодавець здійснив спробу встановити колізійні норми в проекті Трудового кодексу, підготовленого до другого питання у грудні 2009 р. Очевидно, при відновленні законодавчого процесу щодо цього проекту до нього не будуть вноситись істотні зміни. Відтак набуває сенсу аналіз колізійних норм, включених до проекту Трудового кодексу.

2. Відповідно до ч. 1 ст. 18 проекту Трудового кодексу «у разі виявлення неузгодженості між актами законодавства однієї юридичної сили, що регулюють трудові відносини, застосовується акт, який є спеціальним щодо відповідних відносин». Наприклад, щодо відносин, які стосуються охорони праці, Трудовий кодекс, поза будь-яким сумнівом, буде вважатись загальним актом, а Закон «Про охорону праці» (у зв'язку з можливим прийняттям Трудового кодексу цей Закон не передбачається визнати таким, що втратив чинність) – спеціальним. Теоретично це видається невдалим вирішенням проблеми. Але ж і законодавець не обов'язково повинен слідувати теоретичним схемам. Він вибирає доцільне правотворче рішення і втілює його в закон. Але ж, встановивши наведене вище правило вирішення колізій, законодавець мусив дати вказівку про те, як же це правило співвідносяться з ч.3 ст.12 проекту, де актами трудового законодавства визнаються «закони, які приймаються відповідно до Конституції



України, цього Кодексу і містять норми, що регулюють трудові відносини». Отже, закони, що приймаються не у відповідності до Конституції та Трудового кодексу, взагалі не визнаються актами трудового законодавства. Ця колізія може бути вирішена за допомогою логічних засобів. Але ж виникає запитання про те, чому Трудовий кодекс проблему загального і спеціального нормативно-правового акту вирішує на рівні нормативно-правових актів, не зачіпаючи взагалі проблему загальної і спеціальної правової норми. Якщо вже законодавець вирішує проблему загального і спеціального закону на рівні нормативно-правових актів, то треба було б вирішити і питання про перевагу при правозастосуванні спеціальної правової норми, що виявляється за критерієм широти сфери її дії. Якби таке правило до проекту Трудового кодексу було включене, тоді б з'явилися законодавчі підстави для вирішення колізії між ч.1 ст.18 і ч.3 ст.12 проекту Трудового кодексу. Оскільки ч.3 ст.12 проекту визначає співвідношення між Трудовим кодексом та іншими законами, а ч.1 ст.18 проекту – співвідношенням між будь-якими актами законодавства (одного ієрархічного рівня) за критерієм сфери їх дії, то колізії між правовими нормами, встановленими положеннями проекту Трудового кодексу, вирішуються на користь правової норми, встановленої ч.3 ст.12 проекту.

3. Якщо здійснювати серйозну спробу у законодавчому порядку закріпити правила вирішення колізій, що виникають у правовому регулюванні трудових та пов'язаних з ними відносин, то треба було б подумати і над винятком із правила про перевагу при правозастосуванні спеціальної правової норми. Зокрема, на конкретному нормативному матеріалі в науці доводиться, що є такі спеціальні правові норми, які текстуально в нормативно-правових актах не закріплені, але логічно із них випливають, а при тлумаченні виявляються за допомогою висновку від протилежного. Такі правові норми, хоч вони і є спеціальними за критерієм широти сфери їх дії, не можуть конкурувати при правозастосуванні з іншими правовими нормами, у тому числі і загальними. Цей висновок у науці зроблено на підставі логіки, що внутрішньо притаманна законодавству, а тому він повною мірою має бути поширений і на сферу трудового законодавства.

4. Інше положення ч.1 ст.18 проекту Трудового кодексу стосується вирішення хронологічних колізій. Це положення є багатим за змістом. Проте цей зміст закріплений тут у найважливіших аспектах не текстуально, а тільки логічно при тому, що сам текст є не дуже вдалим. Акт, прийнятий пізніше, застосовується, якщо неможливо виявити акт, що є спеціальним (це – лише дещо пристосований до контексту цих тез текст положення ч.1 ст.18 проекту Трудового кодексу, що тут аналізується). Висновком від протилежного із цього законодавчого положення виявляється права норма, згідно якої пізніше прийнятий закон не застосовується, якщо вдалось встановити, що раніше прийнятий закон є спеціальним. Ця думка, логічно закладена в проект Трудового кодексу, була б у вищій мірі плідною, якби вона стосувалась не закону, а правової норми. За тієї ж умови, логічно закріплена в ч.1 ст.18 проекту Трудового кодексу думка про перевагу пізніше прийнятого закону набуває ознаки конструктивності, оскільки численні колізії виникають між правовими нормами, встановленими раніше прийнятими нормативно-правовими актами, з одного боку, і правовими нормами, закріпленими в пізніше прийнятих актах, - з іншого, коли конкуруючі правові норми мають сфери дії, що співпадають лише частково. У цих випадках правило про перевагу спеціального закону не може бути засобом вирішення колізій. Але знову-таки важливо було б зазначити на те, що права норма, яка встановлена пізніше прийнятим законом, підлягає переважному застосуванню, хоч би вона не була текстуально закріплена в нормативно-правовому акті, а лише логічно впливала із нього.

5. Надаючи перевагу пізніше прийнятим нормативно-правовим актам та визнаючи при цьому, що спеціальні правові норми раніше прийнятих нормативно-правових актів застосовуються переважно перед загальними правовими нормами пізніше прийнятих нормативно-правових актів, не можна ігнорувати практику включення до заключних положень законів застереження про застосування раніше прийнятих законів лише в частині, в якій вони не суперечать даному закону. Ця практика є загальнопоширеною, у тому числі вона проявляється в трудовому законодавстві. Виникає потреба вирішити, яке значення має таке застереження з урахуванням того, що пізніше прийнятий закон має перевагу при правозастосуванні і за відсутності такого застереження. До речі, таке застереження включене і до прикінцевих та перехідних положень проекту Трудового кодексу. Його значення треба осмислювати, у тому числі в світлі положень ч.1 ст.18 проекту Трудового кодексу. Видається, що застереження, про яке йдеться, виключає застосування спеціальних правових норм, встановлених раніше прийнятими законами. Якщо це заперечувати, то втрачається будь-який сенс у включенні такого роду застережень до законів. Якщо ж це не заперечувати, то зазначене застереження, включене до майбутнього Трудового кодексу, буде руйнувати спеціальне правове регулювання праці багатьох категорій працівників, що було встановлено або передбачено раніше прийнятими законодавчими актами. Таке не можна допустити. Тому застереження про застосування раніше прийнятих законодавчих актів лише у частині, в якій вони не суперечать Трудовому кодексу із проекту цього Кодексу слід вилучити.

Що стосується колізійних норм, включених до ст.12 і 18 проекту Трудового кодексу, то вони також повинні бути вилучені. Правда, для норм, встановлених ст. 18 проекту, є ще один варіант – викласти їх більш детально і в більшій відповідності з логікою законодавства.