

**ШУМНА Л. П.,**

доктор юридичних наук, доцент,  
завідувач кафедри теорії та історії  
держави і права, конституційного права  
(Академія Державної пенітенціарної  
служби України)

**ОГОРОДНИК О. Г.,**

арбітр  
(Національна служба посередництва  
і примирення)

**ОГОРОДНИК О. О.,**

старший викладач кафедри  
теорії та історії держави і права,  
конституційного права  
(Академія Державної пенітенціарної  
служби України)

**ЗАЛІСЬКА Ю. В.,**

аспірант кафедри теорії та історії  
держави і права, конституційного права  
(Академія Державної пенітенціарної  
служби України)

**СІКУН А. М.,**

аспірант кафедри теорії та історії  
держави і права, конституційного права  
(Академія Державної пенітенціарної  
служби України)

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2020.3.16>**ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ ЮРИДИЧНОЇ ТЕХНІКИ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

Стаття присвячена проблемам застосування юридичної техніки в понятійному апараті сучасного трудового права, а також аналізу його основних категорій. Авторами сформульовано висновки та пропозиції, спрямовані на вдосконалення трудового законодавства. Першочерговою вимогою для понятійного апарату трудового законодавства поряд з іншими є його доступність і недопустимість двозначного тлумачення окремих термінів. Зважаючи на проведення правової реформи та підготовку проекту Трудового кодексу України (далі – проекту ТК України), вдосконалення української термінології в галузі трудового законодавства – це проблема, що стоїть на порядку денному.

Застосування юридичної техніки у трудовому праві характеризується сукупністю методів, засобів, прийомів, які використовуються відповідно до при-



йнятих правил при виробленні та систематизації нормативно-правових актів для забезпечення їх досконалості. Показниками якості нормотворчої техніки є довершеність юридичної техніки.

Аналіз джерел трудового права показав, що законодавець часто використовує терміни, подібні за звучанням, і не дає чіткого визначення, що зумовлює можливість з'ясування їх дійсного змісту контексту. Подолати цю проблему можна, увівши в обіг трудового законодавства поняття «увільнення» та розмежувати його з терміном «звільнення», що має бути адекватно відображеним у майбутньому ТК України.

Деякі критичні зауваження викликає і те, як законодавець використовує поняття «договір», «угода», «контракт». У науковій літературі зауважується, що застосовується законодавцем формула «трудоий договір (контракт, угода)» є нічим іншим, як тавтологією. Тому невиправданим є застосування в законодавстві сполучень «трудоий договір (контракт, угода)» або «трудоий договір (контракт)».

**Ключові слова:** юридична техніка, юридична конструкція, звільнення, увільнення, звільнення з посади, звільнення з роботи, звільнення від роботи, звільнення від виробничих і службових обов'язків, трудоий договір, угода, контракт.

**Shumna L. P., Ohorodnyk O. H., Ohorodnyk O. O., Zaliska Yu. V., Sikun A. M. Problems in the application of legal techniques in labour law**

The article is devoted to the problems of application of legal techniques in the conceptual framework of modern labor law, as well as the analysis of its main categories. The authors formulated conclusions and proposals aimed at improving labor legislation. The primary requirement for the conceptual framework of labor legislation, among others, is its availability and inadmissibility of ambiguous interpretation of certain terms. Despite the implementation of legal reform and the preparation of the draft Labor Code of Ukraine, the improvement of Ukrainian terminology in the field of labor legislation is an issue on the agenda.

The use of legal techniques in labor law is characterized by a set of methods, tools, techniques used in accordance with the rules in the development and systematization of regulations to ensure their perfection. Indicators of the quality of rule-making techniques are the perfection of legal techniques.

An analysis of the sources of labor law has shown that the legislator often uses similar-sounding terms and does not give a clear definition, which makes it possible to clarify their true meaning in context. This problem can be overcome by introducing the concept of “dismissal” into labor legislation and distinguishing it with the term “dismissal”, which should be adequately reflected in the future of the Labor Code of Ukraine.

Some critical remarks are caused by how the legislator uses the terms “agreement”, “agreement”, “contract”. In some scientific literature it is noted that the formula used by the legislator “employment contract (contract, agreement)” is nothing but a tautology. Therefore, it is unjustified to use in the legislation the terms “employment contract (contract, agreement)” or “employment contract (contract)”.

**Key words:** legal technique, legal construction, dismissal, dismissal from work and official duties, employment contract, agreement, contract.

**Вступ.** Пізнання права здійснюється певними методами, принципами та підходами за допомогою сукупності юридичних понять і категорій, прийомів юридичної техніки. Для пізнання права важлива його техніко-юридична досконалість. Її призначення в тому, щоби забезпечити повне, точне, чітке, зрозуміле викладення думки законодавця.



Мабуть, немає такої іншої сфери життєдіяльності людини, як юриспруденція, де цьому питанню відводиться така вирішальна роль. Особливо справедливим це твердження є щодо трудового права, оскільки однією зі сторін індивідуальних трудових відносин є працівник, який зазвичай не має спеціальної юридичної підготовки. Саме тому першочерговою вимогою до законодавства є чіткість, ясність, зрозумілість для адресата, чітке визначення формулювань, стислість, простота викладення нормативного матеріалу.

Юридична і законодавча техніка, безперечно, була предметом досліджень ряду авторів. Зокрема, проблеми методології законодавчої діяльності досліджував Ю.С. Шемшученко, порушення вимог однозначності сприйняття термінів у трудовому законодавстві М.С. Поліщук. Дослідженням юридичної техніки присвячено ряд наукових досліджень, втім, залишається чимало теоретичних і практичних питань пов'язаних із проблемами застосування юридичної техніки у трудовому законодавстві.

**Постановка завдання. Мета статті** – дослідити проблеми застосування юридичної техніки у трудовому праві, а також сформулювати рекомендації та пропозиції щодо вдосконалення сучасного трудового законодавства.

**Результати дослідження.** Забезпечується юридична досконалість нормативних документів за допомогою юридичної техніки. «Юридична техніка правотворчості включає методики роботи над текстами нормативно-правових актів, прийоми найбільш досконалого викладення думки законодавця «інших суб'єктів правотворчості» в текстах нормативно-правових актів, вибір найдоцільнішої структури кожного з них, термінології там мови, способи оформлення змін, доповнень повної або часткової відміни, об'єднання нормативно-правових актів. Вона забезпечує юридичну досконалість нормативних документів» [1, с. 552].

Розглядаючи юридичну конструкцію, покладену в основу формулювання ч. 1 та ч. 2 ст. 43 Конституції України [2], не можна не звернути увагу на те, що нормативні приписи, зазначені в цих частинах, позбавлені такої важливої ознаки юридичної техніки, як системна узгодженість нормативного матеріалу. Підкреслюючи це, ми маємо на увазі, що у ч. 1 статті, що розглядається, йдеться про права кожного, а у ч. 2 – про обов'язок держави щодо громадян. Етимологічне навантаження слів «кожен» і «громадянин» не збігається. «Кожен» у юридичному аспекті означає і людину, і громадянина, тобто обсяг слова «кожен» є ширшим від «громадянина». Тепер порівняємо названі частини. Ч. 1: кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Ч. 2: держава створює умови для кожного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професій і роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Порівняння цих частин створює враження, що принцип рівних можливостей у виборі професій і роду трудової діяльності не торкається іноземців чи осіб без громадянства. У ст. 21 Конституції України [2] прямо зазначається, що усі люди вільні та рівні у своїй гідності та правах.

Показниками якості нормотворчої техніки є довершеність юридичної термінології, правових дефініцій. Правові дефініції – це стислі логічні визначення, що містять найбільш істотні правові ознаки, через які розкривають їх сутність [3, с. 365]. На жаль, трудовому праву, а особливо Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) [4], характерна відсутність у багатьох його частинах необхідних правових дефініцій.

Аналіз чинного законодавства та наукової літератури свідчить про невідале використання термінів, визначення яких не сформульоване в нормативно-правових актах. Такими словами-термінами, зокрема, є «звільнення» й «увільнення». Вживання останнього як проблеми поставлено Л. Зеленько [5, с. 32–36]. Звернувшись до «Глумачного словника юридичних термінів» за редакцією В.Г. Гончаренка [6], вона звертає увагу на те, що в ньому відсутнє визначення терміна «увільнення». Але це зовсім не означає, що його не використовують у правотворчій, правозастосовній та інтерпретаційній діяльності. Для прикладу, цим терміном оперує Основний Закон України, у ст. 35 якого зазначено, що ніхто не може бути увільнений від своїх обов'язків перед державою або відмовитися від виконання законів



за мотивами релігійних переконань [2]. Відображений цей термін і в Законі України «Про судоустрій і статус суддів» [7], ст. 60 якого містить підстави і порядок увільнення від виконання обов'язків народного засідателя, присяжного. Також необхідно відзначити й укази Президента України з кадрових питань, у яких часто вживається саме термін «увільнення», хоча правові норми, які є правовою підставою для реалізації главою держави своїх владних повноважень, містять виключно терміни, похідні від терміна «звільнення». Терміном «увільнення» послуговувалися і Верховна Рада України та Кабінет Міністрів України у своїх постановках, що також стосувалися кадрових питань.

Аналіз нормативно-правових актів, які є джерелами трудового права, свідчить, що трудове законодавство не вживає термін «увільнення», хоча це було б у деяких випадках і за певних умов не просто виправдано, а навіть доцільно. Так, Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) [7] для закінчення трудових відносин між працівником і роботодавцем використовує, у т. ч., термін «звільнення». У підручнику за редакцією Н.Б. Болотіної зазначається, що цей термін застосовується для припинення трудового договору і пов'язується передусім із процедурою технічного оформлення вже припинених трудових правовідносин [8, с. 338]. Водночас у науковій літературі звертається увага на те, що поняття «звільнення» в розумінні закінчення трудових відносин між працівником і роботодавцем у контексті КЗпП України використовується у трьох значеннях: 1) як факт закінчення трудових відносин; 2) як підстава для розірвання трудового договору; 3) як дисциплінарне стягнення [9, с. 172]. У таких випадках вживаються словосполучення «звільнення з посади», «звільнення з роботи» чи просто «звільнення» та похідні від них.

Наомість КЗпП України оперує також термінами: «звільнення від роботи (основної роботи)» (п. 2 ч. 2 ст. 80, ч. 1 ст. 105, ч. 1 ст. 126, ч. 1 ст. 148, ч. 2 ст. 178, ст. 209), «звільнення від виробничих чи службових обов'язків» (ч. 6 ст. 252). Аналогічний підхід відображений у низці інших нормативно-правових актів.

Таким чином, трудове законодавство розрізняє поняття «звільнення з роботи» та «звільнення від роботи». Незважаючи на близькість вимови, ці словосполучення не є синонімічними, мають різне значення, оскільки останнє не пов'язане з припиненням трудових правовідносин. На нашу думку, позиція законодавця щодо застосування досить подібних за звучанням термінів не виправдана, адже відсутність визначення цих понять зумовлює можливість з'ясування їх дійсного змісту тільки з контексту, а тому принцип доступності нормативно-правового матеріалу для пересічних громадян видається нереалізованим. Подолати цю проблему можна, увівши в обіг трудового законодавства поняття «увільнення», яке і так активно застосовується в науці трудового права, а також в інформаційних актах центральних органів виконавчої влади, та закріпивши його легальну дефініцію.

Так, внесення змін до законодавства (у т. ч. ст. 119 КЗпП України) у зв'язку з необхідністю забезпечити проведення мобілізації змусило Державну службу України з питань праці (далі – Держпраці) надати роз'яснення щодо врегулювання трудових відносин у разі призову або вступу працівника на військову службу [10]. Так, відповідно до внесених змін працівникам, які призвані на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року, гарантується збереження місця роботи, посади і середнього заробітку (ч. 3 ст. 119 КЗпП України). Держпраці наголошує, що починаючи з 01 квітня 2011 р. громадяни, призвані на військову службу за призовом під час мобілізації, не підлягають звільненню, вони увільняються від роботи (звільняються від виконання посадових обов'язків) відповідно до ст. 119 КЗпП України.

На жаль, непослідовну традицію використання термінів «звільнення з роботи» та «звільнення від роботи» продовжує і проєкт ТК України [11]. Таким чином, запорукою правильного розуміння, а отже, і правильного застосування норм трудового права, є розмежування понять «звільнення» й «увільнення», що має адекватно відобразитися у майбутньому ТК України.

Деякі критичні зауваження викликає і те, як законодавець використовує поняття «договір», «угода», «контракт». Для підтвердження зазначеного вище твердження звернемося до



ст. 252-1 КЗпП України, яка зазначає, що трудовий колектив підприємства утворюють усі громадяни, котрі своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством [4]. Господарський кодекс України у ст. 46 використовує аналогічну конструкцію, зазначаючи право підприємців укладати із громадянами трудовий договір (контракт, угоду) [12].

Так, буквальне тлумачення цієї норми може призвести до розуміння трудового договору, а також контракту й угоди як самостійних підстав виникнення трудових відносин. Однак насправді єдиною обов'язковою підставою виникнення індивідуальних трудових відносин є трудовий договір, який за визначенням ст. 21 КЗпП України є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою.

Стосовно контракту, то згідно з ч. 3 ст. 21 КЗпП України контракт – це особлива форма трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки та відповідальність сторін (в т. ч. матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання договору, в т. ч. дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін [4]. Однак із тим, що контракт – це особлива форма, а не вид трудового договору, погодитися важко з огляду хоча б на те, що формами трудового договору є письмова й усна. Спростовує твердження про те, що контракт – це особлива форма трудового договору, норма, закріплена в п. 3 ч. 1 ст. 24 КЗпП України, яка вимагає в обов'язковому випадку подержання письмової форми трудового договору при укладенні контракту. Отже, правова природа контракту не повинна викликати жодних питань. За твердженням Л. Герашенко, контракт – це строковий трудовий договір, і суть документа полягає у його змісті, але аж ніяк не у назві [13, с. 52]. Таким чином, контракт – це видове поняття стосовно родового, яким виступає трудовий договір, а тому сполучення «трудова угода (контракт)» є порушенням правил формальної логіки.

Стосовно ж третього поняття у тріаді «трудова угода (контракт, угода)» – угоди, – то тут виникає найбільше запитань, пов'язаних із тим, що ж мав на увазі законодавець під поняттям «угода». Для відповіді на це питання проаналізуємо всі аспекти вживання терміна у трудовому законодавстві.

Так, передусім термін «угода» використовується при формулюванні визначення поняття трудового договору у ст. 21 КЗпП України, яка зазначає, що «трудова угода є угода між працівником і власником підприємства». Отже, запропоноване в КЗпП України визначення розкриває зміст трудового договору, використовуючи синонімічний термін «угода» [4]. Дійсно, цивілістична доктрина визнає будь-який договір угодою. Інший варіант вживання у вітчизняному трудовому праві терміна «угода» пов'язаний із інститутом колективного трудового права, що називається «колективні договори й угоди». Коли законодавець має на увазі акти соціального діалогу, то в одних випадках називає їх просто угодами (ч. 3 ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди»), у других здійснює уточнення, вживаючи термін «колективні угоди» (ч. 2 ст. 3 того ж Закону), у третіх – зв'язує термін «угода» з прикметником, який вказує на рівень соціального діалогу, на якому укладається остання (ч. 3 ст. 2 Закону) і, нарешті, інколи законодавець наптовхує на думку про те, що угоди мають колективний характер, вживаючи сполучення «колективні договори й угоди» (ймовірно, що прикметник «колективні» стосується обох іменників – договори й угоди).

Що ж до інших випадків використання терміна «угода», то у законодавстві він використовується, зокрема, у формулюванні «міжнародна угода» (ст. 8-1 КЗпП України вказує на перевагу міжнародних договорів або міжнародних угод перед національним законодавством), що викликає критичні зауваження, оскільки Закон України «Про міжнародні договори України» наголошує, що угода – це, по суті, один із різновидів найменування міжнародних договорів [14].

І, нарешті, термін «угода» застосовується у сполученні «угода сторін».



**Висновки.** Таким чином, проаналізувавши усі варіанти вживання терміна «угода», можна зробити висновок, що трудове законодавство не знає угод, відмінних від трудового договору, як підстав виникнення трудових відносин. А тому, як слушно зауважується в науковій літературі, застосовувана законодавцем формула «трудовий договір (контракт, угода)» є нічим іншим, як тавтологією [15, с. 65]. Тому невиправданим є застосування в законодавстві сполучень «трудовий договір (контракт, угода)» або «трудовий договір (контракт)».

Наша стаття не претендує на вичерпний опис усіх проблемних питань, що існують у термінології трудового права. Однак неоднозначності, які були вказані, є свідченням недосконалості понятійного апарату сучасного вітчизняного трудового права. Саме тому вдосконалення термінології в окресленій сфері – це невід’ємна складова частина розбудови науки трудового права, проведення правової реформи та підготовки проекту ТК України.

#### Список використаних джерел:

1. Скакун О.Ф. Теорія права і держави : підручник. Київ : Алерта, 2014. 524 с.
2. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-вР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 21.05.2020).
3. Скакун О.Ф. Теорія права і держави : підручник. Київ : Атіка, 2014. 365 с.
4. Кодекс законів про працю України : Закон України прийнятий Верховною Радою України від 10 грудня 1971 р. № 322-08. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 21.05.2020).
5. Зеленько Л. «Звільнити» чи «увільнити»: як правильно. *«Кадровик 01»*. 2014 (вересень). № 9. С. 32–35.
6. Гончаренко В.Г., Андрушко П.П., Базова Т.П., Юридичні терміни. Тлумачний словник. Київ : Либідь, 2004. 320 с.
7. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 07 липня 2010 р. № 2453-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19> (дата звернення: 21.05.2020).
8. Болотіна Н.Б. Трудове право України. Київ : Знання, 2008. 860 с.
9. Поліщук М.С. Порухення вимоги однозначності сприйняття термінів у трудовому законодавстві. *Захист прав людини – європейський вимір України* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 10-річчю УАФТП; м. Севастополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи НБУ. 2013. С. 171–174.
10. Роз’яснення Державної інспекції України з питань праці від 30 квітня 2014 р. «Щодо мобілізації». URL: <http://dpu.gov.ua/Lists/news/DispFormTrue.aspx?ID=447> (дата звернення: 21.05.2020).
11. Трудовий кодекс України: проєкт (доопрацьований) від 27 серпня 2013 р. URL: [http://dpu.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=46746](http://dpu.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746) (дата звернення: 21.05.2020).
12. Господарський кодекс України : Закон України прийнятий Верховною Радою України від 16 січня 2003 р. № 436-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (дата звернення: 21.05.2020).
13. Геращенко Л. Правові проблеми регулювання трудових відносин на підприємствах недержавних форм власності. *Право України*. 1998. № 6. С. 51–53.
14. Про міжнародні договори України : Закон України від 29 червня 2014 р. № 1906-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1906-15> (дата звернення: 21.05.2020).
15. Пилипенко П. Окремі зауваження до проєкту Кодексу України про працю. *Право України*. 1996. № 9. С. 63–66.

