

або крупногабаритної тари), які визначені в інструкціях з пакування та які відповідним чином випробувані та мають установлене для них за результатами випробовувань маркування.

Таким чином, договір перевезення небезпечних вантажів залізничним транспортом є самостійним, індивідуальним видом договорів перевезення, який займає особливе місце серед суміжних угод, адже він має специфічний предмет договору. На відміну від інших договорів перевезення, до перевізника висуваються низка додаткових процедурних та імперативних вимог закону щодо забезпечення безпеки при перевезенні небезпечного вантажу.

Література

1. Цивільний кодекс України: за станом на 16.01.2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2017. – № 48. – Ст. 436.

2. Правила перевезення небезпечних вантажів: Наказ Міністерства транспорту та зв'язку України від 25 листопада 2008 р. № 1430 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://uz.gov.ua/cargo_transportation/legal_documents/terms_of_freight/page-2/264636/.

УДК 349.2-057 (043.2)

Новосельська І. В., к.ю.н., доцент,
Котул В., студент,

Державний університет інфраструктури та технологій,
м. Київ, Україна

СПЕЦИФІКА ЗАСТОСУВАННЯ ЛОКАЛЬНО-ПРАВОВИХ АКТІВ В ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Чинне законодавство в галузі праці не містить поняття локального акту. В цьому випадку слушно звернутися до його визначень з наукової точки зору.

М. Ю. Шулипа вважає, що локальні нормативно-правові акти є різновидом підзаконних нормативно-правових актів про працю, що містять локальні норми права. Вони приймаються на підставі і у межах, передбачених не тільки трудовим законодавством та іншими актами, що містять норми трудового права, а й колективним договором, колективними угодами [1].

О. М. Ярошенко під локальними актами розуміє форму об'єктивізації волі нормотворчих органів. Специфіка таких актів полягає в тому, що вони приймаються (розробляються) роботодавцем і працівниками (їх представниками). Сфера дії локальних нормативно-правових актів в сфері трудового права обмежена рамками конкретної організації, в якій вони прийняті [2].

Слід зазначити, що у прийнятті таких актів бере участь специфічне коло осіб – з однієї сторони – роботодавець, а з іншої – довірена особа профспілкової організації, виборний профспілковий орган та інші інституції, які захищають інтереси трудового колективу [3].

Завданням таких документів є вирішення конкретних проблем, які виникають у процесі реалізації громадянами права на працю безпосередньо на підприємстві та розширення законодавчих положень щодо певних виробничих аспектів (правила внутрішнього трудового розпорядку, колективний договір, положення про охорону праці, преміювання та ін.). Водночас локальні нормативно-правові акти не тільки конкретизують відповідні положення законодавчого акта, вони також заповнюють прогалини у правовому регулюванні трудових відносин, встановлюють додаткові порівняно із законодавством гарантії та пільги для працівників відповідно до ст. 9-1 КЗпП [1; 4].

Проте існують випадки, коли застосування локального регулювання праці не є прийнятним. Наприклад, сюди відноситься питання переліку підстав, за наявності яких можливе розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця. Їхній чіткий перелік встановлено в законі і вони не підлягають розширювальному тлумаченню [5].

В. В. Форманюк наголошує на тому, що між локальними нормами існують визначені розходження з погляду їхньої юридичної чинності, які обумовлюються тією обставиною, що в рамках однієї і тієї ж організації діють кілька суб'єктів локальної нормотворчості, що відрізняються визначенням місцем, положенням у системі органів керування організацією [6].

Якщо вдаватися до безпосереднього аналізу чинного законодавства, то можна побачити, що в ньому не тільки відсутнє визначення самого поняття локального акту, про що ми зазначали вище, а й взагалі немає ні одної згадки про саме цю правову категорію.

Стаття 4 КЗпП визнає законодавством про працю кодекс та інші акти законодавства України, прийняті відповідно до нього. На жаль, такі посилання на «інше» не в змозі конкретизувати увесь перелік таких нормативних документів. Прикро, коли проекти законів, де є термінологічні розділи, тлумачення джерел права, деталізація певних юридичних механізмів дуже довго не приймаються.

В нашому випадку проект Трудового кодексу, який був одержаний Верховною Радою України ще в грудні 2014 року очікує другого читання [7]. В ньому є спеціальна глава – «Нормативно-правові та інші акти, що регулюють трудові відносини», де міститься стаття, яка розкриває сутність актів роботодавця. На нашу думку, вона може стати базовою нормою для вирішення проблем, які виникають при локальній нормотворчості, в тому числі, недотримання норм закону уповноваженим на таку діяльність суб'єктом.

Посилаючись на вищезазначене, слід відмітити, що правова природа локального акту в системі джерел трудового права ґрунтується на підзаконному характері таких документів, які дають змогу розширити сферу дії закону на певному підприємстві, покращити становище трудового колективу, врахувати потреби працюючих людей. Але на сьогоднішній день законодавчого закріплення такого акту в галузевих юридичних документах, на жаль, немає. Крім того, відсутня регламентація розробки та прийняття згаданого джерела права. На нашу думку, такий стан речей повинен виправити проект нового Трудового кодексу України, який перебуває на стадії доопрацювання або ж внесення відповідних змін до чинного КЗпП.

Література

1. Шулипа М. Ю. Дія локальних нормативно-правових актів, що містять норми трудового права / М. Ю. Шулипа // Актуальні проблеми держави і права. – 2011. – Вип. 57. – С. 305–310.
2. Ярошенко О. М. Правові питання щодо визначення джерел трудового права / О. М. Ярошенко // Право і Безпека. – 2003. – Т. 2. – № 3. – С. 164–167.
3. Трудове право (Конспект лекцій для студентів усіх спеціальностей Академії). Автор Т. А. Коляда. – Харків: ХНАМГ, 2007. – 158 с.
4. Кодекс законів про працю України: затв. Законом від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
5. Трудове право: підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – 496 с.
6. Форманюк В. В. Види локальних норм / В. В. Форманюк // Юридичний вісник. – 2011 – Вип. 1. – С. 8–13.
7. Проект Трудового кодексу України: станом на 24.07.2017 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

УДК 349.2-057 (043.2)

Падалка Р. М., студент магістратури,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна
Науковий керівник: Кметик Х. В., к.ю.н.

ПОНЯТТЯ, ОЗНАКИ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА

Сучасне трудове право у системі галузей права вирізняє серед інших особливостей специфічний суб'єктний склад, оскільки: по-перше, забезпечує практичну реалізацію трудових прав та обов'язків; по-друге, відображає правові властивості учасників відносин з питань праці; по-третє, сприяє перетворенню відносин з питань праці у відповідні