

ISSN 2305-7440

ПРАВОВИЙ ВІСНИК

УКРАЇНСЬКОЇ АКАДЕМІЇ
БАНКІВСЬКОЇ СПРАВИ



2(7)' 2012

РОЗДІЛ 3. ЦИВІЛЬНЕ ТА ТРУДОВЕ ПРАВО

<i>Венедіктова І. В.</i> СПОСОБИ ЗАХИСТУ ОХОРОНЮВАНИХ ЗАКОНОМ ІНТЕРЕСІВ У ДОГОВІРНИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ.....	57
<i>Крат В. І.</i> НЕДІЙСНІСТЬ ПРАВОЧИНІВ, ВЧИНЕНИХ ПІД ВПЛИВОМ НАСИЛЬСТВА.....	62
<i>Поліщук М. С.</i> ДЖЕРЕЛА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ.....	65
<i>Івашова І. П.</i> ЗАХИСТ ПРАВА КОРИСТУВАННЯ ЖИТЛОМ	70
<i>Коломієць А. С.</i> ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВІ ВІДНОСИНИ З СУРОГАТНОГО МАТЕРИНСТВА.....	74

РОЗДІЛ 4. АГРАРНЕ ТА ЗЕМЕЛЬНЕ ПРАВО

<i>Жаренко В. Ф.</i> УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ КООПЕРАТИВІВ У КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ.....	77
--	----

РОЗДІЛ 5. КРИМІНАЛЬНЕ ПРАВО

<i>Сухонос В. В.</i> СМЕРТНА КАРА: ІСТОРІЯ І СУЧАСНІСТЬ	81
<i>Клочко А. Н., Логвиненко М. І.</i> РОЗБІЙНІ НАПАДИ НА ФІНАНСОВО-КРЕДИТНІ УСТАНОВИ ЯК НЕБЕЗПЕЧНІ КОРИСЛИВО-НАСИЛЬНИЦЬКІ ЗЛОЧИНИ	84

РОЗДІЛ 6. МІЖНАРОДНЕ ПРАВО

<i>Чернявський А. Л.</i> МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ СТАТУСУ АЗОВСЬКОГО МОРЯ ТА КЕРЧЕНСЬКОЇ ПРОТОКИ.....	89
<i>Тимошенко І. В.</i> ВПЛИВ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИХ АКТІВ НА ВИБОРЧІ ВІДНОСИНИ В УКРАЇНІ	94
<i>Самойленко Є. А.</i> ЮРИДИЧНА ПРИРОДА ПРАВА ПРОХОДУ ПО МІЖНАРОДНИХ РІКАХ	98

РЕЦЕНЗІЇ

<i>Лук'янець Д. М.</i> РЕЦЕНЗІЯ НА МОНОГРАФІЮ ВЕНЕДІКТОВОЇ І. В. "МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ОХОРОНЮВАНИХ ЗАКОНОМ ІНТЕРЕСІВ У ПРИВАТНОМУ ПРАВІ"	103
<i>Захарчук А. С.</i> СОВІСНІ СУДИ – СПРОБА МІЖДИСЦИПЛІНАРНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПРАВОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ (РЕЦЕНЗІЯ НА МОНОГРАФІЮ ШАНДРИ В. С. "СОВІСНІ СУДИ В УКРАЇНІ (ОСТАННЯ ЧВЕРТЬ ХVІІІ – СЕРЕДИНА ХІХ СТ.)").....	105
<i>Ткаченко А. О.</i> ЗАКОНОДАВЧИЙ ПРОЦЕС І ЗАКОНОДАВЧА ТЕХНІКА ЯК ПРЕДМЕТ ІСТОРИКО-ПРАВОВОГО ДОСЛІДЖЕННЯ (РЕЦЕНЗІЯ НА МОНОГРАФІЮ ІВАНОВОЇ А. Ю. "ЗАКОНОДАВЧИЙ ПРОЦЕС І ЗАКОНОДАВЧА ТЕХНІКА В ПЕРІОД ЦЕНТРАЛЬНОЇ РАДИ, ГЕТЬМАНАТУ П. П. СКОРОПАДСЬКОГО ТА ДИРЕКТОРІЇ")	106

10. Ухвала Апеляційного суду Одеської області від 23.11.2006 у справі № 22-5457/06 [Електронний ресурс] // БД "НАУ – Судові рішення". Версія: 9.7.3.
11. Рішення Київського районного суду м. Харкова від 25.01.2010 у справі № 2-1762/10/16 [Електронний ресурс] // БД "НАУ – Судові рішення". Версія: 9.7.3.
12. Ухвала апеляційного суду Закарпатської області від 28.01.2010 у справі № 22-7/10 [Електронний ресурс] // БД "НАУ – Судові рішення". Версія: 9.7.3.
13. Ухвала апеляційного суду Закарпатської області від 07.08.2009 у справі № 22-1434/09 [Електронний ресурс] // БД "НАУ – Судові рішення". Версія: 9.7.3.

Отримано 24.10.2012

Аннотація

В статье автор анализирует специфику признания недействительными сделок, совершенных вследствие насилия. В частности, определяет субъектов, которые могут оспаривать такие сделки, понятие и виды насилия.

Summary

The article examines the specific recognition of invalid transactions committed under the influence of violence. Specifically defines entities that may challenge such transactions, concept and types of violence.

УДК 349.2 (77)

М. С. Поліщук, канд. юрид. наук, доцент кафедри державно-правових дисциплін
ДВНЗ "Українська академія банківської справи Національного банку України"

ДЖЕРЕЛА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

У статті проведено аналіз норм проекту Трудового кодексу України, які регламентують систему джерел регулювання відносин у сфері праці, висвітлено частину проблем у цій галузі, а також внесено пропозиції щодо удосконалення та систематизації зазначених норм.

Ключові слова: джерела правового регулювання, проект Трудового кодексу України, законодавство, підзаконні нормативні акти, локальні акти.

Постановка проблеми. Основним джерелом правового регулювання відносин у сфері праці є Кодекс законів про працю України 1971 року. Незважаючи на численну кількість змін та поправок, цей закон практично повністю втратив свою актуальність, він не відповідає характеру сучасних трудових відносин, не встигає за їх розвитком та динамікою. З огляду на це очевидно є необхідність розробки та прийняття принципово нового кодифікованого акта, який би увібрав у себе існуючі позитивні тенденції в трудовій галузі. На сьогодні ми маємо проект Трудового кодексу (далі – ПТК) від 02.04.2012, підготовлений до розгляду у Верховній Раді України [1].

Ознайомившись з даним законопроектом, можна зазначити, що він не є цілісним документом і ніби укладений групою людей різної ідеологічної спрямованості. Серед науковців цей документ викликав неоднозначну реакцію, критики зазнали майже всі позиції проекту. У межах дано-

го дослідження хочемо акцентувати увагу на незгодженості та розмитості побудованої системи джерел правового регулювання відносин у сфері праці за проектом нового Трудового кодексу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, які стосуються зауважень та правок до тексту зазначеного законопроекту, свідчить про їх велику кількість та різноплановість. Цієї проблематики торкалися і вчені-теоретики, і юристи-практики, і політичні діячі [2, 3]. Але більшість із них або давали оцінку проекту в цілому, або висловлювали свої міркування стосовно конкретних інститутів трудового права. Зауваження щодо системи джерел правового регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин зустрічаються поодинокі, частіше – у контексті загальних оцінок ПТК. Привертає також увагу той факт, що існуючі наукові доробки вітчизняних науковців із зазначеної проблематики, у тому числі й ті, що викладені у формі досліджень на здобуття наукових ступенів, у ПТК практично не враховані або запозичені безсистемно, що не підвищує якості нормативного матеріалу.

© М. С. Поліщук, 2012

Метою цієї статті є аналіз норм проекту Трудового кодексу України, які регламентують систему джерел правового регулювання відносин у царині праці, висвітлення проблем, а також внесення пропозицій щодо удосконалення та систематизації зазначених норм.

Виклад основного матеріалу. Метою реформування трудової галузі, зокрема, кодифікації трудового законодавства, є створення та подальший розвиток стрункої, внутрішньо погдженної системи джерел, у т.ч. нормативно-правових актів, що регулюють трудові й пов'язані з ними відносини. На наш погляд, укладачами останнього ПТК зазначеної мети не було досягнуто. Не викликає сумнівів, що потенціал трудового законодавства, зокрема і майбутнього Трудового кодексу, багато в чому визначається якістю юридичної техніки, адже норми трудового права переважно мають регулятивний характер та розраховані на щоденне застосування. Від ступеня точності, доступності, змісту правової норми, її зрозумілості залежить якість рішень, що приймаються суб'єктами трудового права [4].

Питанню джерел правового регулювання відносин у ПТК присвячено главу другу книги першої, яка має назву "Нормативно-правові та інші акти, що регулюють трудові відносини" та складається з восьми статей. Уже після аналізу самої назви даної глави виникає відчуття, що юридична техніка, як наука, що містить методики і прийоми найдосконалішого викладу думки законодавця [5], та її вимоги укладачами ПТК не були враховані. На наш погляд, перша частина назви має низький рівень виконання форми нормативно-правового акта, оскільки визначає зміст глави шляхом казуїстичного переліку складових, використовуючи при цьому відкрите формулювання "та інші", яке є не коректним для застосування в назві глави нормативно-правового акта. З точки зору юридичної техніки, у назві було б доцільно використати абстрактний спосіб викладення і замінити конструкцію "нормативно-правові та інші акти" більш загальним терміном, який би включав у себе ознаки всіх форм правового регулювання. Вважаємо, що логічно було б застосувати термін "джерела".

Крім того, сферою, на яку розповсюджуються норми даної глави ПТК (як і деяких інших далі по змісту) визначено "трудоі відносини", що є неповним і нелогічним формулюванням, адже статтею другою ПТК вже передбачено перелік "відносин, що регулюються Трудовим кодексом України", і серед них є не лише власне "трудоі",

а й ті, що визначаються наукою трудового права як "тісно пов'язані з трудовими" (зокрема, відносини з працевлаштування, професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації, вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів). З огляду на зазначене юридично та логічно правильним було б назву глави другої книги першої ПТК викласти в такій редакції: "Джерела правового регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин".

Стосовно змісту зазначеної глави ПТК також виникають певні питання. Як уже було зазначено, форма викладення нормативного матеріалу повинна відповідати вимогам юридичної техніки. Аналізуючи першу статтю даної глави (ст. 11 ПТК), яка відіграє роль основної конструкції, розуміємо, що в її структурі відсутня логіка викладення, існують змістовні суперечності між частинами статті та з іншими нормами ПТК. З'ясовується, що укладачами законопроекту практично не було враховано положення сучасної наукової доктрини, яка, власне, і має формувати платформу для розробки нормативної бази [6, 7].

Якщо розглянути детальніше, то назва статті одинадцяті ПТК – "Система нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини" – як і назва самої глави, також має недоліки і потребує уточнення. Стосовно сфери правового регулювання, уточнення пропонується аналогічне запропонованому для назви глави. Щодо виду джерел, які будуть систематизовані в даній статті, тут слід визначитись, адже конструкція "нормативно-правові та інші акти" позбавляє зміст самої норми точності та призводить до неоднозначного розуміння. З нашої точки зору, було б логічно правильним спочатку привести до єдиної системи саме нормативно-правові акти як стрижневі джерела, а потім вже визначатись з "іншими актами". Пропонуємо, таким чином, з назви статті виключити конструкцію "та інших актів" і, як наслідок, сформулювати її як: "Система нормативно-правових актів, що регулюють трудові та тісно пов'язані з ними відносини".

Як нами вже було зазначено, система актів, передбачена даною статтею, виявляється недосконалою та розмитою внаслідок неточного використання термінів у назві. Так, ч. 1 ст. 11 ПТК регламентує систему трудового законодавства, застосовуючи широкий підхід до самого поняття "законодавство", включаючи до нього, окрім безпосередньо законів, також і "акти інших органів державної влади". На нашу думку, такий підхід навіяний відголосками радянського періоду,

коли нестача власне законів змушувала штучно розширювати поняття законодавства [8]. Вважаємо, що під законодавством треба розуміти систему законів України на чолі з Конституцією, що формується Верховною Радою України як єдиним органом законодавчої влади. До цієї категорії також необхідно віднести міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України (ст. 9 Конституції України [9]).

У межах зазначеного розуміння терміна "законодавство" та орієнтуючись на ознаку юридичної сили актів, наступним (другим) щаблем системи нормативно-правових актів (в ч. 2 ст. 11 ПТК) пропонуємо розташувати "підзаконні нормативно-правові акти", виклавши їх в порядку підпорядкованості таким чином: "акти Президента, Кабінету Міністрів України, інших органів влади".

Локальні нормативно-правові акти логічно було б розмістити третьою ланкою нормативно-правових актів, які регулюють відносини у сфері праці. На сучасному етапі розвитку суспільства вони є самостійним джерелом трудового права, виступаючи результатом правотворчості трудового колективу й роботодавця (їх представників) і вміщуючи в собі обов'язкові правила поведінки (локальні норми). Саме наявність великої кількості джерел даного виду в трудовому праві вказує на одну з його особливостей серед інших галузей права. Зазначена особливість, на жаль, ще й досі не має законодавчого закріплення і виокремлюється лише в правовій доктрині. Вважаємо, що новий Трудовий кодекс повинен мати окрему статтю, присвячену локальному регулюванню трудових відносин. Вона має містити визначення локальних нормативних актів, загальні вимоги щодо їх розробки і прийняття, а також співвідношення з іншими нормативно-правовими актами.

У межах даного дослідження ми лише в загальних рисах окреслимо локальні норми та вкажемо на їх місце в загальній системі джерел правового регулювання відносин у сфері праці.

У трудовій науці до теперішнього часу ще не визначені критерії законності згадуваних джерел, відсутня одностайна позиція стосовно самого поняття локального нормативно-правового регулювання праці та актів, які приймаються в його процесі, не досліджено, у якому співвідношенні перебувають між собою колективні угоди, колективний договір і нормативні акти роботодавця. Щодо визначення локальних норм у трудовому праві, то В. І. Прокопенко, наприклад, пропонує розуміти під ними "правила загально-

обов'язкової поведінки, які попередньо санкціоновані державою і прийняті у встановленому законом порядку безпосередньо на підприємстві, в установі, організації і діють в його межах" [10]. На наш погляд, під зазначені критерії підпадають лише колективний договір і акти роботодавця, які мають нормативний характер. Що ж до колективних угод різного рівня, то, як у трудовій науці, так і в трудовому законодавстві (у т.ч. і в ПТК), про них як про джерело правового регулювання відносин у сфері праці часто згадують разом із колективним договором (розрізняючи їх лише за суб'єктами та рівнем), не включаючи їх до групи локальних актів [6, 7]. Ця ж тенденція зберігається і в ПТК, що вбачає під колективними угодами і договорами результат реалізації соціального діалогу (ст. 330 гл. 1 кн. 6 ПТК). Більше того, після вивчення дефініцій зазначених актів доходимо висновку, що законодавець не розрізняє їх по суті, вказуючи, що "угоди" регулюють "трудові та соціально-економічні відносини на відповідному рівні" (ст. 349 ПТК), а "договір" впорядковує ті ж відносини, тільки "між працівниками і роботодавцем" (ст. 345 ПТК), що, за логікою, є просто нижчим рівнем регулювання. При цьому ПТК неконкретно визначає місце цих угод у системі нормативних актів, які регулюють відносини у сфері праці, згадуючи їх в "загальних положеннях" шляхом казуального переліку на одному рівні з трудовим договором (ч. 2 ст. 11). А це не дає можливості зняти непорозуміння стосовно їх видової приналежності, породжуючи при цьому нові запитання відносно співвідношення нормативно-правових актів та трудового договору, яке передбачено проектом ТК. Ми пропонуємо колективні угоди визнати актами локального регулювання, адже вони дійсно мають багато спільних ознак із колективними договорами, а саме: спрямовані на впорядкування суспільних відносин, які є специфічними для працівників та роботодавців і які не врегульовані або не цілком урегульовані в централізованому порядку; виступають формою саморегуляції працівниками й роботодавцями (безпосередньо або опосередковано) тих питань у сфері праці, що належать до їх компетенції; здійснюються за участю самих працівників або їх представницького органу; можуть містити елементи випереджувального регулювання, спрямованого на ліквідацію прогалин у праві, пошуку адекватного варіанта правової регламентації умов праці тощо [7]. Разом з цим ми наполягаємо на більш чіткій диференціації між

зазначеними колективними актами на законодавчому рівні.

Стосовно позиції авторів проекту, відповідно до якої колективні угоди та договори визнаються актами, які прийняті в результаті ведення соціальних переговорів, хочемо зазначити, що принципово дану позицію ми підтримуємо, але вважаємо, що вона потребує удосконалення та деяких пояснень. Так, для розуміння системної приналежності зазначених форм правового регулювання необхідно ввести до нового Трудового кодексу спеціальний термін – “акти соціального партнерства”, який би увібрав у себе ознаки обох згадуваних актів та, одночасно, вказав би на їх природу, що є достатньо важливим для трудового права. Такий термін сьогодні достатньо активно використовується у трудовправовій доктрині та на практиці. Стосовно ж офіційного визнання “нормативно-правовими актами” колективних угод і договорів, які, якщо бути точними, належать до групи нормативних договорів, вважаємо, що така термінологічна конструкція не буде означати підміни понять, навпаки, вона слугуватиме віддзеркаленням сутності самого соціального діалогу, вказуючи на результат активного волевиявлення сторін.

Підсумовуючи викладені думки, пропонуємо до переліку локальних нормативних актів, які регулюють відносини у сфері праці, відносити акти соціального партнерства (колективні угоди різних рівнів і колективні договори) та акти роботодавців нормативного характеру.

Для того ж, щоб при розробці кожного підзаконного та локального акта не виникало необхідності вказувати, що він приймається і діє в порядку та межах, передбачених конкретними законами, загромождаючи таким чином нормативне поле, таку вказівку слід розмістити один раз після зазначеного переліку джерел (у ч. 4 ст. 11 ПТК).

Далі розглянемо позицію ПТК, відповідно до якої трудовий договір фактично віднесено до джерел правового регулювання відносин у сфері праці на рівні з іншими нормативними актами (ч. 2 ст. 11) та висловимо деякі зауваження. Попередньо було з'ясовано, що глава друга проекту, у контексті якої розміщено статтю 11, містить інформацію про джерела правового регулювання, під якими в правовій науці розуміють “способи зовнішнього вираження і закріплення правових норм, що засвідчують їх загальнообов'язковість” [5]. З іншого ж боку, ми знаємо, що “трудовий договір” не може містити у своєму тексті загальнообов'язкових правил по-

ведінки (норм права). У певних випадках він встановлює нові умови (правила), порівняно з тими, що передбачені нормативними актами, але тільки з метою підвищення оперативності і виключно тоді, коли це дозволено нормативними актами. При цьому такі умови не можуть набувати загальнообов'язкового характеру і суперечити “регуляторам” відносин вищого рівня. Таким чином, поважаючи позицію авторів законопроекту, ми все ж не можемо визнати “трудовий договір” джерелом правового регулювання відносин у сфері праці у загальноприйнятному розумінні. Можемо розглядати його як “джерело” регулювання індивідуальних відносин між конкретними працівником та роботодавцем лише у вузькому сенсі. Але серед норм, що містять загальні положення, не може бути місця зазначеному вузькому трактуванню. Хоча вважаємо за необхідне зауважити, що індивідуально-договірний спосіб регулювання відносин у сфері праці, який активується укладанням трудового договору, а також його співвідношення із джерелами правового регулювання, не можна залишати без уваги, в чому ми цілком погоджуємось із авторами проекту і пропонуємо таким чином присвятити цьому питанню окрему статтю Трудового кодексу в межах глави “Джерела правового регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин”.

Наприкінці окремо звернемо увагу на два позаконтекстуальні положення, які містить стаття 11 ПТК, а саме: 1) “колективні договори підлягають повідомній реєстрації місцевими органами виконавчої влади” (абз. 2 ч. 2 ст. 11 ПТК) та 2) “цим Кодексом, законами, іншими нормативно-правовими актами, колективними угодами, колективними та трудовими договорами можуть встановлюватися пільги для жінок, неповнолітніх працівників, інвалідів, працівників із сімейними обов'язками тощо” (ч. 4 ст. 11 ПТК). Як бачимо, перша теза регламентує заключну частину процедури прийняття колективного договору, і, за логікою, має бути розташованою в контексті спеціального інституту, який регламентує порядок та стадії укладання даного акта. У проекті такий інститут міститься в главі 2 книги 6 (ст. 347). Що стосується другої тези, то тут незрозумілою залишається підстава, у зв'язку з якою вказівки на можливість існування пільг для окремих категорій працівників було розміщено в контексті системи нормативно-правових актів. По-суті, це положення є або “принципом”, “загальною засадою”, і має бути розміщено у книзі першій ПТК – “Основні положення”, або ж воно вказує на особливості ре-

гулювання праці певних категорій працівників і тоді йому місце у відповідній книзі ПТК з аналогічною назвою. Беззаперечним, на нашу думку, залишається той факт, що зазначеним положенням не місце серед переліку джерел (форм) правового регулювання.

Висновки. Докладно проаналізувавши фактично лише статтю одинадцяту ПТК, порівнявши її положення з існуючими науковими здобутками, чинним законодавством та іншими нормами даного проекту, виявивши при цьому декілька принципових проблем загального рівня, ми, таким чином, спробували довести недосконалість вживаної нормотворчої техніки, яка, у свою чергу, призводить до проблем на нижчих рівнях та ускладнює процес регулювання відносин у сфері праці. Нами запропоновано вирішення зазначених проблем шляхом розробки певних рекомендацій, спрямованих на вдосконалення законодавства та правозастосовчої практики для ефективного захисту прав і законних інтересів сторін трудових відносин, які ще будуть нами опрацьовані в подальших дослідженнях. Основні з них такі:

1. Назву гл. 2 кн. 1 ПТК слід викласти в такій редакції: "Джерела регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин".

2. Назву ст. 11 ПТК сформулювати в такому вигляді: "Система нормативно-правових актів,

що регулюють трудові та тісно пов'язані з ними відносини".

3. Систематизувати нормативно-правові акти, які виступають джерелами правового регулювання в трудовій сфері, таким чином:

- трудове законодавство – система законів України на чолі з Конституцією, що формується Верховною Радою України як єдиним органом законодавчої влади, включаючи міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України;
- підзаконні нормативно-правові акти: акти Президента, Кабінету Міністрів України, інших органів влади;
- локальні нормативно-правові акти: 1) акти соціального партнерства (колективні угоди різних рівнів та колективні договори); 2) акти роботодавців нормативного характеру.

4. Присвятити окремі статті Трудового кодексу в межах глави другої книги першої питанням: 1) визначення локальних нормативно-правових актів, регламентації загальних вимог щодо їх прийняття та співвідношення з іншими нормативно-правовими актами; 2) співвідношення трудового договору і джерел правового регулювання відносин у сфері праці.

5. Виключити абзац 2 ч. 2 та повністю ч. 4 ст. 11 і впорядкувати їх положення за змістом ПТК.

Список літератури

1. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс] / Текст законопроекту до другого читання від 02.04.2012. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947.
2. Висновок Головного науково-експертного управління на проект Трудового кодексу України (від 12.2007 № 1108) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947.
3. Щербатюк М. Що зробить новий Трудовий кодекс з нашими відпустками? [Електронний ресурс] / М. Щербатюк. – Режим доступу : <http://helsinki.org.ua/indecs.php/>.
4. Поліщук М. С. Правовий аналіз трудового законодавства з позиції однозначності сприйняття термінів [Текст] / М. С. Поліщук // Правовий вісник Української академії банківської справи. – 2012. – № 1 (6). – С. 117–122.
5. Скакун О. Ф. Теорія держави і права [Електронний ресурс] : підручник / пер. з рос. – Харків, 2001 / О. Ф. Скакун. – Режим доступу : <http://pravoznaves.com.ua/books>.
6. Швайковська В. М. Локальне нормативно-правове регулювання праці в умовах ринкової економіки [Електронний ресурс] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / В. М. Швайковська. – Харків, 2007. – Режим доступу : <http://avtoreferat.net/content/view/1323/45/>.
7. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України [Електронний ресурс] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : 12.00.05 / О. М. Ярошенко. – Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. – Харків, 2007. – Режим доступу : <http://www.dissertation.com.ua/node/686503>.
8. Тихомирова Л. В. Юридическая энциклопедия [Текст]. Изд. 5-е, доп. и перераб. / под ред. М. Ю. Тихомирова / Л. В. Тихомирова, М. Ю. Тихомиров. – М., 2001. – С. 326.
9. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show>.
10. Прокопенко В. І. Трудове право України [Електронний ресурс] : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Фірма "Консум", 1998. – 480 с. – Режим доступу : <http://ukrkniga.org.ua/ukrkniga-text/691>.

Отримано 24.10.2012