



УДК 349.2

ХАРАКТЕРИСТИКА ОКРЕМИХ ДЖЕРЕЛ ТРУДОВОГО ПРАВА

Могілевський Л.В., к. ю. н.,
старший науковий співробітник
Харківський національний університет внутрішніх справ

У статті на основі аналізу чинного законодавства України та наукових поглядів вчених розглянуто окремі джерела трудового права України. Також було досліджені теоретичні підходи щодо тлумачення таких понять, як «юридичний акт», «прецедент», «правовий звичай». Надано авторське бачення окремих елементів структури системи джерел трудового права. Доведено, що у своїй сукупності джерела трудового права створюють систему, яка, в свою чергу, обумовлена структурними зв'язками, тобто має притаманну їй структуру.

Ключові слова: джерела, юридичний акт, прецедент, правовий звичай, нормативно-правовий акт, трудове право.

В статье на основе анализа действующего законодательства Украины и научных взглядов ученых рассмотрены отдельные источники трудового права Украины. Также были исследованы теоретические подходы к толкованию таких понятий, как «юридический акт», «прецедент», «правовой обычай». Предоставлено авторское видение отдельных элементов структуры системы источников трудового права. Доказано, что в своей совокупности источники трудового права создают систему, которая, в свою очередь, обусловлена структурными связями, то есть имеет присущую ей структуру.

Ключевые слова: источники, юридический акт, прецедент, правовой обычай, нормативно-правовой акт, трудовое право.

Mogilevskiy L.V. DESCRIPTION OF INDIVIDUAL SOURCES OF LABOR LAW

The article based on an analysis of current legislation of Ukraine and scientific views of scientists examined some sources of labor law in Ukraine. It was also the theoretical approaches to the interpretation of such notions as “legal act”, “precedent”, “legal custom”. Courtesy of the author’s vision of individual elements of the structure of sources of labor law. Proved in its entirety source of labor law creates a system which, in turn, is due to structural constraints, that is inherent structure.

Key words: source legal act, precedent, legal custom, legal act, labor law.

Постановка проблеми. Суспільні відносини, що виникають при використанні праці, потребують правового регулювання, яке здійснюється прийняттям відповідних юридичних норм, що знаходять вираз у формі державних актів органів законодавчої влади, актів вищих органів державного управління, уповноважених видавати такі акти в межах їх компетенції, актів управління конкретних підприємств, установ, організації за погодженням з трудовими колективами або їх представницькими органами, актів застосування чинного законодавства [1]. Трудове право є однією із найважливіших галузей в системі національного права України. Саме через його значення для суспільства дослідження джерел трудового права є актуальним і потребує подальшого дослідження та доопрацювання.

Стан дослідження. Характеристиці окремих джерел трудового права приділяли увагу такі вчені-юристи, як Н.Б. Болотіна, В.Л. Костюк, С.М. Прилипко, П.Д. Пилипенко, В.І. Смолярчук, О.М. Ярошенко, С.С. Алексеев, О.Є. Лейст, М.М. Марченко, Г.І. Муромцев та інші. Проте, на нашу думку, вказана проблематика потребує подальшого дослідження та доопрацювання.

Мета статті – надати характеристику окремим джерелам трудового права.

Виклад основного матеріалу. Джерела трудового права спільні із джерелами інших галузей права. Провідне місце в системі джерел трудового права займає правовий або юридичний акт. Як зауважує авторський колектив сучасної правової енциклопедії, юридичний акт є офіційним письмовим документом, що породжує певні правові наслідки, створює юридичний стан і спрямований на регулюван-

ня суспільних відносин. Юридичні акти поділяються на нормативні, тобто юридичні акти, що вміщують норми права та регулюють відповідну сферу суспільних відносин, та індивідуальні (ненормативні) акти, що породжують права й обов'язки тільки тих суб'єктів, яким вони адресовані [2, с. 23]. Говорячи про структурні зв'язки правових актів у системі джерел трудового права, слід зазначити, що вони розташовані в ній ієрархічно. При цьому авторський колектив великого тлумачного словника сучасної української мови «ієрархія» тлумачить у таких значеннях: сукупність відношень старшинства в якій-небудь множині; властивість, яка характеризує систему з відношенням старшинства між її частинами; структура, яка представляється кореневим орієнтованим деревом [3, с. 488]. Ієрархія правових актів в системі джерел трудового права знаходить свій прояв в тому, що правовий акт меншої юридичної сили повинен прийматися на основі та на виконання акта більшої юридичної сили. Яскравим прикладом вищезазначеного виступає конституційне положення, відповідно до якого Конституція України має найвищу юридичну силу. Закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України та повинні відповідати їй [4]. Таким чином, правовий акт як структурний елемент системи трудового права є комплексним поняттям, що включає в себе як закони, так і підзаконні нормативно-правові акти, як акти, що прийняті парламентом України, так і міжнародні договори, ратифіковані чинним законодавством України.

Наступним структурним елементом системи джерел трудового права виступає правовий прецедент. Слово «прецедент» походить з латин-

ської мови від слова "praecedens (praecedentis)", що в буквальному перекладі означає «той, що передувє» [5, с. 706]. Як зауважує О. Ф. Скаун, правовий прецедент (судовий, адміністративний) – акт-документ, що містить нові норми права в результаті вирішення конкретної юридичної справи судовим або адміністративним органом, якому надається загальнообов'язкове значення при вирішенні подібних справ у майбутньому [6, с. 443]. В юридичній енциклопедичній літературі зазначають, що правовий прецедент є способом зовнішнього вираження та закріплення індивідуальних правил поведінки, яке встановлюється компетентним органом держави для врегулювання конкретної життєвої ситуації та стає загальнообов'язковим у регулюванні аналогічних конкретних життєвих ситуацій. Потреба в правовому прецеденті виникає насамперед за наявності прогалин у праві. Таке зовнішнє джерело об'єктивного юридичного права існувало ще в Стародавньому Римі у вигляді преторських едиктів [5, с. 706]. Основною формою правового прецеденту є судовий прецедент. Судовий прецедент є одним із провідних джерел права англо-американського типу (Англія, США тощо). Він діє в Україні, хоч офіційно не зафіксований як джерело права, але рішення Європейського суду, що є прецедентами, офіційно визнані в Україні такими, що мають юрисдикційну силу [6, с. 443]. Так, у ст. 46 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 року встановлено, що Високі Договірні Сторони зобов'язуються виконувати остаточні рішення Суду в будь-яких справах, у яких вони є сторонами [7]. Зазначимо, що шляхом прийняття Закону України «Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, Першого протоколу та протоколів № 2, 4, 7 та 11 до Конвенції» від 17 липня 1997 року [8] вищенаведений міжнародно-правовий акт було ратифіковано й визнано частиною національного законодавства. Окрім цього, слід зазначити, що нормативно-правовим актом, яким врегульовано відносини, що виникають у зв'язку з обов'язком держави виконувати рішення Європейського суду з прав людини у справах проти України задля впровадження в українське судочинство й адміністративну практику європейських стандартів прав людини, виступає Закон України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23 лютого 2006 року. У ст. 2 вищенаведеного нормативно-правового акта додатково наголошується на тому, що рішення Європейського суду з прав людини є обов'язковими для виконання Україною [9]. Більш того, ще однією формою судового прецеденту як джерела трудового права виступають рішення Конституційного Суду України. Правові засади діяльності вищенаведеного органу визначено в Розд. XII «Конституційний Суд України» Конституції України [4] й у положеннях Закону України «Про Конституційний Суд України» від 16 жовтня 1996 року [10]. Як слідує з аналізу вищенаведених нормативно-правових актів, Конституційний Суд України є єдиним органом конституційної юрисдикції. При цьому до повноважень вищенаведеного органу належать: 1) вирішення питань про відповідність Конституції України (конституційність) законів та інших правових актів Верховної Ради України; актів Президента України; актів Кабінету Міністрів України; правових актів Верховної Ради Автономної Республіки Крим;

2) офіційне тлумачення Конституції України та законів України [4; 10]. Також у контексті досліджуваного питання увагу слід звернути на такий орган судової влади, як Верховний Суд України. Відповідно до ч. 3 ст. 17 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 7 липня 2010 року Верховний Суд України є найвищим судовим органом у системі судів загальної юрисдикції. При цьому згідно із п. 6 ч. 2 ст. 38 вищенаведеного нормативно-правового акта до повноважень Верховного Суду України належить забезпечення однакового застосування норм права судами різних спеціалізацій у порядку та спосіб, визначені процесуальним законом [11]. Говорячи про згаданий вище процесуальний закон, слід зазначити, що в нашому випадку мова йде про Цивільний процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 року, оскільки він виступає правовою основою здійснення цивільного судочинства та регулює діяльність судів, направлену, зокрема, на захист порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів, що виникають із трудових відносин. Так, згідно із п. 4 ч. 1 ст. 355 вищенаведеного нормативно-правового акта підставою для подання заяви про перегляд судових рішень до Верховного Суду України є невідповідність судового рішення суду касаційної інстанції викладеному в постанові Верховного Суду України висновку щодо застосування в подібних правовідносинах норм матеріального права. При цьому в ст. 360-7 Цивільного процесуального кодексу України зазначено, що висновок Верховного Суду України щодо застосування норми права, викладений у його постанові, прийнятій за результатами розгляду справи з підстав, передбачених законодавством, є обов'язковим для всіх суб'єктів владних повноважень, які застосовують у своїй діяльності нормативно-правовий акт, що містить відповідну норму права. Більш того, висновок щодо застосування норм права, викладений у постанові Верховного Суду України, має враховуватися іншими судами загальної юрисдикції при застосуванні таких норм права [12]. Таким чином, вищенаведені законодавчі позиції є яскравим свідченням існування такого структурного елемента в системі джерел трудового права, як судовий прецедент.

Окремим структурним елементом системи джерел права в науково-правових колах називають правовий звичай. Зазначимо, що правовий звичай є найдавнішим джерелом права, яке фактично й історично передувало закону. Він зберігав значення в середньовіччя, не втратив популярності й у сучасних правових системах традиційного типу [6, с. 443]. В юридичній енциклопедичній літературі зауважують, що правовий звичай – це санкціоноване (забезпечуване) державою правило поведінки загального характеру [13, с. 171]. Досліджуючи правові традиції України, С.С. Павлов дійшов висновку стосовно того, що правовий звичай – це прагматичне суспільне явище, що існує в складі правової традиції та спрямоване на вирішення того чи іншого життєвого завдання, а подібні завдання завжди виникають у ході задоволення тієї чи іншої потреби [14, с. 46]. Окрім цього, в своєму дослідженні, що присвячено юридичній природі актів Конституційного Суду України, Г.О. Христова зауважує, що правовий звичай – це визнане державою правило поведінки, яке склалося внаслідок його фактичного одноманітного застосування протягом тривалого часу. Вчений



наголошує на тому, що звичай стає правовим тоді, коли він дістав санкції (офіційне схвалення) держави [15, с. 16]. Отже, основною умовою визнання правового звичаю джерело права є його офіційне санкціонування державою. При цьому слід зазначити, що держава визнає не всі звичаї, що сформувалися в суспільстві, а лише ті, котрі мають найбільше значення для суспільства, збігаються з його інтересами та відповідають історичному етапу його розвитку. У цивільному праві сучасних правових систем романо-германського типу, в тому числі України, визначаються «звичаї ділового обороту», сфера застосування яких здебільшого обмежена зовнішньоторговельними операціями [6, с. 443]. А тому можна стверджувати, що правовий звичай не є структурним елементом у системі джерел трудового права.

Одними з найважливіших структурних елементів системи джерел права взагалі й системи джерел трудового права зокрема виступають принципи права. Принципи права – об'єктивно властиві праву нормативні основи, незаперечні вимоги, що пред'являються до учасників суспільних відносин з метою встановлення соціального компромісу. Справедливість, гуманізм та інші загальні принципи права визнаються джерелами права при відсутності законодавчої норми, судового прецеденту або правового звичаю. Принципи права виступають як джерело права в Україні, особливо в судовій практиці, при наявності прогалин у праві [6, с. 444]. Як зауважує авторський колектив підручнику «Трудове право», принципи трудового права є основоположними керівними ідеями, які виражають сутність норм трудового права та головні напрями політики держави в галузі правового регулювання суспільних відносин, що пов'язані із застосуванням та організацією праці людей. При цьому принципи трудового права дозволяють: глибше зрозуміти зміст норм трудового права й їх зв'язок з економікою та реальним життям; визначити загальний напрям та основні тенденції розвитку трудового законодавства України; допомагають суб'єктам правозастосування вирішувати проблеми, які не врегульовані трудовим законодавством, а також вірно застосовувати існуючі норми; чітко розуміти відмінності між такими категоріями, як трудове право та трудове законодавство [16, с. 38]. При цьому, як цілком слушно зауважує Д.А. Паньков у своєму дослідженні, що присвячено принципам правового регулювання колективних трудових відносин, принципи є первинними за змістом, проте вторинними за формою відносно правових норм. Первісність визначається тим, що норми приймаються на підставі принципів і повинні ним відповідати. Вторинність означає, що принципи повинні бути прямо закріплені в нормах права (норми-принципи) або виводитися із змісту норм [17, с. 59]. Під час дослідження теоретичних аспектів правового регулювання припинення трудового договору С.М. Глазко звертає увагу на те, що основними принципами трудового права є: гуманізм; демократизм; справедливість; свобода праці; рівність сторін трудового договору; захист від безробіття; оплата праці найманого працівника за її результатами відповідно до встановленого державою мінімуму оплати та договорів про працю; державний і громадський нагляд і контроль за дотриманням умов праці найманих працівників; стабільність трудових правовідносин; поєднан-

ня централізованого та договірного регулювання трудових відносин; забезпечення права сторін трудового договору на об'єднання для захисту своїх прав і законних інтересів; соціальне партнерство суб'єктів трудового права; забезпечення прав учасників трудових правовідносин на захист своїх прав і законних інтересів; забезпечення права на обов'язкове соціальне страхування працівників [18, с. 18–19]. Не ставлячи за мету визначення особливостей кожного із вищенаведених принципів, зазначимо, що їх сукупність у повній мірі можна розглядати як структурний елемент системи джерел трудового права.

Як окремий структурний елемент системи джерел права вчені-правознавці також називають релігійно-правовий текст. Релігійно-правовий текст (релігійно-правова норма) – акт-документ, який містить церковний канон або іншу релігійну норму, що санкціонується державою для надання їй загальнообов'язкового значення та забезпечується нею (Біблія, Веди, Коран). Він має поширення в правових системах релігійного типу (наприклад, у мусульманських країнах). У деяких державах релігійна норма тісно переплелася з правовим звичаєм, традиціями общинного побуту (держави Африки, Латинської Америки). В Україні вона присутня в невеликому ступені – на законодавчому рівні визнані деякі релігійні свята [6, с. 444]. Так, відповідно до ст. 73 Кодексу законів про працю України від 10 грудня 1971 року (далі – КЗпП України) робота не проводиться в дні релігійних свят: Різдво Христове, Пасха (Великдень), Трійця. При цьому за поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, керівництво підприємств, установ, організацій надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням за ці дні [19]. Отже, з аналізу вищенаведеного законодавчого положення слідує, що релігійно-правова норма може розглядатися як структурний елемент системи джерел трудового права України.

Висновки. Таким чином, аналіз вищенаведеного матеріалу надав змогу дійти наступних висновків. У своїй сукупності джерела трудового права створюють систему, яка, в свою чергу, обумовлена структурними зв'язками, тобто має притаманну їй структуру. Система джерел трудового права є сукупністю окремо взятих чинних джерел права, які виступають її структурними елементами та розташовані в ній з урахуванням їх взаємозв'язків (взаємозалежності) задля впливу й урегулювання суспільних відносин у межах трудового права. Як окремі елементи структури системи джерел трудового права можуть бути названі: 1) правові акти, які є комплексним багатоаспектним явищем й включають: закони та підзаконні правові акти, міжнародні договори України, соціально-партнерські та локальні нормативно-правові акти; 2) судовий прецедент, місце якого в системі джерел трудового права як окремого структурного елементу обумовлено: а) обов'язковістю рішень Європейського суду з прав людини в законодавчій та правозастосовній практиці; б) повноваженнями Конституційного Суду України щодо прийняття рішень з питань неконституційності актів нормативно-правового характеру; в) повноваженнями Верховного Суду України в частині прийняття обов'язкового для всіх

суб'єктів правозастосовчої діяльності рішення, в якому міститься висновок щодо однакового застосування норм матеріального права в подібних правовідносинах; 3) релігійно-правова норма, місце якої в якості структурного елементу системи джерел трудового права обумовлено тим, що в чинному національному трудовому законодавстві України є вказівка на релігійні події як на неробочі дні. Зазначимо, що наведений перелік структурних елементів системи джерел трудового права не претендує на абсолютність і може бути змінений, зокрема, шляхом його доповнення, внаслідок проведення інших наукових досліджень з цієї тематики.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Прокопенко В.І. Трудове право України : [підручник] / В.І. Прокопенко. – Х. : Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
2. Сучасна правова енциклопедія / [О.В. Зайчук, О.Л. Копиленко, В.С. Ковальський та ін.] ; за заг. ред. О.В. Зайчука. – 2-ге вид., перероб. і допов. – К. : Юрінком Інтер, 2013. – 408 с.
3. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2009. – 1736 с.
4. Конституція України : від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
5. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю.С. Шемшученка. – К. : Юрид. думка, 2007. – 992 с.
6. Скакун О.Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс) : [підручник] / О.Ф. Скакун. – 2-е видання, перероблене і доповнене. – Х. : Еспада, 2009. – 752 с.
7. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : міжнародний документ від 4 листопада 1950 року – Офіційний вісник України. – 1998. – № 13. – 270 с.
8. Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, Першого протоколу та протоколів № 2, 4, 7 та 11 до Конвенції : Закон України від 17 липня 1997 року № 475/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 40. – Ст. 263.
9. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини : Закон України від 23 лютого 2006 року № 3477-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 30. – Ст. 260.
10. Про Конституційний Суд України : Закон України від 16 жовтня 1996 року № 422/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 49. – Ст. 272.
11. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 7 липня 2010 року № 2453-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 41–45. – Ст. 529.
12. Цивільний процесуальний кодекс України : Закон України від 18 березня 2004 року № 1618-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 40–41. – Ст. 492.
13. Юридична енциклопедія : в 6 т. / за ред. Ю.С. Шемшученка та ін. – К. : Укр. енцикл., 1998–. – Т. 2 : Д–Й. – 1999. – 744 с.
14. Павлов С. С. Правові традиції України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Павлов Сергій Сергійович. – Одеса, 2010. – 215 с.
15. Христова Г.О. Юридична природа актів Конституційного Суду України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень» / Г.О. Христова. – Х., 2004. – 232 с.
16. Трудове право : [підручник] / [М.І. Іншин, В.І. Щербина, Д.І. Сіроха та ін.] ; за ред. проф. М.І. Іншина та доц. В.І. Щербини. – Х. : НікаНова, 2012. – 560 с.
17. Паньков Д.А. Принципи правового регулювання колективних трудових відносин : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Д.А. Паньков. – О., 2007. – 186 с.
18. Глазько С.М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / С.М. Глазько. – Х., 2005. – 177 с.
19. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.