

УДК 349.2(477)

**Н.М. СТЕПАКОВА**, Запорізький юридичний інститут Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

## ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СИСТЕМИ ДЖЕРЕЛ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

*Ключові слова:* джерела трудового права, система трудового права, предмет трудового регулювання

Поняття «джерело права» належить до численної групи правових понять, якими оперує юридична наука. Як зазначає Б.Н. Топорнін, це класика правознавства [1, с.9].

Численність і суперечливість точок зору на поняття «джерело права» відзначалися ще науковій літературі початку ХХ століття. Так, одні вчені під ним мали на увазі: 1) сили, що творять право (наприклад: воля Богу, народу, правосвідомість, ідея справедливості, державна влада); 2) матеріали, покладені в основу того чи іншого законодавства; 3) історичні пам'ятки, що колись мали значення чинного права; 4) засоби пізнання чинного права [2, с.368, 369]. Інші джерелами права вважали «форми об'єктивізації юридичних норм, які служать ознаками їх обов'язковості», а також «засоби пізнання права» [3, с.283].

Проблемам дослідження джерел трудового права приділяли увагу вчені-юристи із трудового права, теорії держави і права, та інших галузевих наук серед них 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.

Проте, це не зменшує наукового інтересу до проблеми джерел трудового права враховуючи мінливість суспільних відносин в умовах реформування економіки та системи права України. Враховуючи це, мета статті полягає у дослідженні наукових підходів до

визначення правової природи категорії «джерела трудового права» і виявленні їх сутнісних рис та особливостей.

Як пише Г.І. Муромцев, під джерелом права необхідно розуміти зумовлений характером праворозуміння даного суспільства спосіб визнання соціальних норм у якості обов'язкових [4, с.29]. Змістовна сторона зовнішньої форми джерела права показує, яким чином державна влада створює, визнає й об'єктивізує загальнообов'язкові правила й доводить їх до адресатів. Якщо розглядати цей аспект форми права відповідно до практичного життя, то він, будучи офіційним носієм чинних норм, виступає фактичним і юридичним джерелом права.

Під «джерелом права» також розуміють пам'ятки історії, літератури, судові справи та звичаї, що існували історично, мали значення діючого права та визначали основні напрями становлення права конкретної держави (Закопи Хамурапі, «Руська Правда»), як зазначає М.М. Марченко, з того часу, як виникло право, проблеми джерел його утворення і форм організації та існування постійно притягували до себе підвищену увагу дослідників-теоретиків [5, с.3].

У теорії трудового права, на відміну від загальної теорії права, питання джерел трудового права тривалий час не розроблялися. В окремих підручниках навіть взагалі пробували відмовлятися від зазначеного терміну або дуже коротко визначали їх як форму вираження волі народу в правових нормах, що регулюють працю робітників і службовців.

Так, на думку В.І. Смолярчука, джерелами трудового права (радянського трудового права) вважаються способи вираження норм права, що їх приймають компетентні на те органи держави за активної участі професійних спілок і призначені для регулювання умов праці робітників та службовців, а також відносин між органами держави і професійними спілками в процесі регулювання умов праці [6, с.21].

Вище викладене визначення цілком повністю відображало пануючу за радянських часів доктрину, за якою право могло виражатися

лише у формі актів державних органів, або для трудового права джерелами були ще й санкціоновані державою акти профспілок, що приймалися для регулювання трудових відносин.

В останніх наукових дослідженнях щодо визначення джерел трудового права заслуговує на увагу поняття, яке дає П.Д. Пилипенко, визначаючи джерело трудового права як зовнішні форми вираження правових норм, що встановлені нормативно-правовими договорами (угодами), в тому числі ратифікованими міжнародними договорами, а також актами вищих судових інстанцій, за допомогою яких забезпечується правове регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними суспільних відносин на підприємствах, в установах, в організаціях чи у фізичних осіб, які використовують найману працю [7, с.8].

Відповідно до загальної теорії права, джерела права розглядаються з двох позицій – формальної та матеріальної. Під матеріальним джерелом права розуміють об'єктивні умови, які викликають й обумовлюють утворення права, тобто все те, що породжує позитивне право: ті чи інші матеріальні або духовні фактори, суспільні відносини, природа людини, природа речей, божественний або людський розум. У матеріальному аспекті джерелом правових норм виступають реальні суспільні відносини. Сучасні економічні умови справляють суттєвий вплив на формування трудового права. Фактично спостерігається створення нової моделі правового регулювання трудових відносин. Змінюються не лише межі правового регулювання, а й внутрішня структура трудового права. У формальному значенні – це сукупність способів піднесення в закон волі політичних сил, які перебувають при владі, саме тут виділяють такі різновиди джерел, як юридичний прецедент, правовий звичай, нормативно-правовий акт і нормативний договір.

Розглядаючи поняття джерел трудового права, доцільно спочатку визначити їх особливості:

– складовою трудового законодавства України є міжнародні правові акти (пакти, конвенції МОП), ратифіковані Україною.

– до джерел трудового права належить значна кількість підзаконних нормативно-правових актів. Вони містяться в Указах Президента України, у постановах Кабінету Міністрів України, у нормативних наказах міністерств і відомств, своє юридичне значення зберігають деякі нормативні акти колишнього СРСР, які відповідно до Закону України «Про правонаступництво України» від 12.09.1991 р. № 1543-ХІІ не суперечать Конституції та законодавству України. До таких нормативних актів можна віднести, наприклад, Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24.09.1974 р. або ж «Положення про умови праці надомників», яке було затверджене постановою Держкомітету СРСР з праці та соціальних питань та Секретаріату ВЦРПС 29.09.1981 р. № 275/17-99.

– нормативно-правові акти, які розробляються і приймаються безпосередньо на підприємстві. У таких актах відображається специфіка умов виробництва, а також конкретизуються і доповнюються централізовані нормативні положення в межах наданих відповідним суб'єктам повноважень.

– серед джерел трудового права чинними є акти договірної характеру - колективний договір, а також договірні акти, які входять за межі виробничого рівня. Це такі акти соціального партнерства, як генеральна угода, галузева і регіональна угоди, які містять серед взаємних зобов'язань політичного, економічного та організаційного характеру також частину положень нормативного характеру.

– серед джерел особливе місце займають акти спеціально уповноваженого органу виконавчої влади – нормативні накази Міністерства соціальної політики України, якими затверджуються положення, інструкції, правила, спрямовані на упровадження законів та постанов Кабінету Міністрів України, а також на правильне й однакове застосування трудового законодавства.

– для джерел трудового права характерна наявність нормативних актів конститутивного характеру – типових положень, правил, які

служують моделлю для прийняття на підприємствах на їх основі локальних положень тощо. Такі акти, як зазначає П.Д. Пилипенко, «самі не забезпечують регулювання трудових відносин, а вимагають прийняття на їх основі локальних актів, котрі й здійснюють регулятивну функцію. Наприклад, є Типові правила внутрішнього трудового розпорядку, що містять відповідні норми, але безпосередньо на підприємстві внутрішній трудовий розпорядок регулюється не цими типовими, а прийнятими на їх основі правилами внутрішнього трудового розпорядку конкретного підприємства (ст.142)» [8, с.36]. Також такими актами є Типові положення про роботу уповноваженого трудового колективу з питань охорони праці, Типове положення про навчання, інструктаж і перевірку знань працівників з питань охорони праці, Примірне положення про відомчі заохочувальні відзнаки тощо, на підставі яких на конкретних підприємствах мають бути розроблені та прийняті відповідні локальні акти.

– для джерел трудового права характерним є високий рівень диференціації у правовому регулюванні праці залежно від умов праці, кліматичних умов, фізіологічних особливостей працівників, суб'єктних ознак (соціальних, професійних).

Таким чином, слід погодитись з Н.Б. Болотіною, що джерела трудового права – це нормативно-правові акти, прийняті компетентними державними органами або на договірному рівні, у тому числі й безпосередньо на підприємстві, у визначених законом межах, за допомогою яких здійснюється правове регулювання трудових відносин [9, с.113].

Як бачимо, незважаючи на свою неоднорідність, джерела права є певним і логічно несуперечливим цілим, що дає їм можливість здійснювати власні цілі й функції. Отже, численні й різноманітні джерела трудового права мають владнозобов'язуючу природу й характеризуються формальною визначеністю, загальнообов'язковістю, загальновідомістю. Вони регулюють трудові відносини й пов'язані з ними відносини і не зводяться тільки до нормативних актів.

Аналізуючи викладене, можна дійти висновку, що джерела трудового права слід розглядати у двох аспектах. Як слушно зазначав О.М. Ярошенко, джерела трудового права у формальному аспекті – це сукупність загальновідомих та внутрішньо структурованих форм встановлення і виразу нормотворчими органами загальнообов'язкових правил поведінки, що регулюють трудові та пов'язані з ним відносини. Вивчення джерел трудового права у такому розумінні передбачає аналіз і характеристику змісту втілених у певній формі приписів законодавства про працю. Формальні джерела права включають два елементи – спосіб вираження правових норм як правотворчу діяльність уповноважених суб'єктів і зовнішню форму вираження правових норм як результат такої діяльності [10, с.43]. Оскільки норми права створюються для реалізації в суспільних відносинах, на регулювання яких вони спрямовані, джерела трудового права матеріалізуються в конкретній мережі правовідносин, а отже, в матеріальному аспекті вони виявляються через відносини, що складають предмет цієї галузі права. Між формальними і матеріальними джерелами трудового права знаходиться процес реалізації вимог, що містяться в них.

Нагадаємо, що джерела трудового права – це явище не ізольоване, оскільки вони взаємодіють між собою та знаходяться під впливом соціальних, економічних і правових факторів. Тому джерела трудового права слід розглядати як системне правове явище, яке складають акти трудового законодавства України, акти про працю колишнього Радянського Союзу та нормативні акти прийняті за участю профспілок (колективні договори і угоди).

У галузевій системі джерел трудового права можна вирізнити джерела як спрямовані на регулювання окремих інститутів трудового права, так і регулюючі особливі умови праці певних категорій працівників, які встановлюють додаткові правила щодо прийому, переведення та припинення трудового договору з ними і які не утворюють самостійні інститу-

ти трудового права, що в системі джерел трудового права є проявом єдності й диференціації правового регулювання праці.

На думку О.М. Ярошенка, системний аналіз джерел трудового права дає можливість:

- ширше відобразити механізм впливу норм трудового права на відносини у сфері праці;
- повніше виявити всі юридичні аспекти взаємодії нормотворців;
- чіткіше встановити всі юридичні аспекти взаємодії нормотворців;
- виявити взаємозалежність між правовими реаліями й оточуючими соціальними явищами, процесами, на які вони впливають [10, с.28].

Серед найбільш важливих принципів формування системи джерел трудового права є принцип юридичної сили, який закладено в Конституції України, яка посідає найвище місце в національній правовій системі і є основою, стрижнем і одночасно вершиною всього права, фундаментом його розвитку. Так, у Преамбулі зазначається, що Конституція є Основним Законом України, який має найвищу юридичну силу. Закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції і повинні відповідати їй. В ній визначається статус міжнародних договорів, законів, підзаконних актів, юридична сила останніх зумовлена тим, що вони приймаються в розвиток законів і повинні їм відповідати.

У галузевих юридичних науках усе частіше висловлюється точка зору, що акти Конституційного Суду України також є джерелами права. В.Л. Костюк щодо системи джерел трудового права робить висновок, що серед них особливе місце займають рішення Конституційного Суду, і пропонує їх розмістити після законів, оскільки вони стосуються офіційних тлумачень законодавчих актів. Особливе місце, на думку автора, посідають рішення Суду про конституційність тих чи інших актів, тому що у випадку визнання останніх неконституційними, вони втрачають чинність [11, с.8].

Рішення Конституційного Суду в ієрархії юридичних актів визначається їх юридичною

силою. Науковці виділяють такі ознаки юридичної сили рішень щодо конституційності юридичних актів:

- верховенство і вища юридична сила стосовно актів загальних та актів інших судових органів;
- скасування законодавчого або управлінського акта – це акт нормативного рівня, який стоїть вище закону (постанови), що скасовуються, безвідносно від їх юридичної сили;
- кваліфікація рішень відповідних органів визначається насамперед змістом самого спеціального законодавства;
- особливий рівень правосуддя, що здійснюється органами конституційної юрисдикції, високий соціальний статус учасників процесу конституційного правосуддя;
- особлива юридична сила рішень (що відрізняє їх від актів загальних та актів інших судових органів) зближує їх з актами законодавства, надаючи характеру судового прецеденту, тобто нормативної активності [12, с.117].

Приймаючи до уваги вищевказане, на наш погляд, є всі підстави говорити про можливість віднесення до джерел трудового права України рішення Конституційного Суду.

Доцільно зазначити, що особливість системи джерел трудового права полягає у тому, що вона містить сукупність норм, які впорядковують трудові й безпосередньо пов'язані з ними відносини, а також у тому, що ці відносини регулюються безліччю таких джерел. Система джерел трудового права зумовлена предметом права і методом правового регулювання.

Слід погодитися з науковцями, які вважають, що основними ознаками системи джерел трудового права є:

- зумовленість суспільних відносин, які регламентуються цією системою, предметом і методом правового регулювання;
- цілісність як організаційно-структурна відокремленість усієї системи джерел трудового права України;
- неадитивність (принципова незведеність регулятивних властивостей системи до суми регулятивних властивостей її елементів) [13, с.66];

– численність джерел трудового права як елементів цієї системи;

– певна самостійність кожного джерела трудового права, зумовлена сферою впорядкування й компетенцією нормо творця;

– точно визначене місце кожного джерела трудового права в системі цієї галузі;

– структурна упорядкованість елементів (джерел) розглядуваної системи, що визначає їх функціональні взаємозв'язки і взаємозалежності (наприклад, спеціалізація правових норм, що регулюють трудові відносини) [14, с.45].

Цілком справедлива позиція тих вчених [8, 10], які вважають, що цілісність системи джерел трудового права визначається єдністю змісту, пов'язаного з регулюванням цього виду суспільних відносин. Різноплощинна її побудова за органом, що приймає правовий акт, і за юридичною силою правового акта визначає ієрархію їх взаємозв'язків. Таким чином, між джерелами галузі права мають місце і горизонталі, і вертикальні структурні зв'язки.

Отже підсумовуючи викладене, можна дійти висновку, що найважливішою ознакою, яка визначає місце встановлених норм у системі джерел трудового права, є юридична сила акта, яка служить структуроутворюючим елементом у системі джерел трудового права. За своєю суттю це порівняльна властивість, що виражає ступінь підпорядкованості актів рішенням вищестоящих органів. При цьому одні джерела володіють найвищою силою (конституція), інші – вищою (закон), треті (указ, постановова) належать до актів нижчого рівня.

Вивчення джерел трудового права як цілісної системи дозволяє не лише назвати всі джерела, а й окреслити місце кожного з них у ній, їх взаємозв'язок, значення в механізмі правового регулювання праці. Система джерел трудового права – це органічна система, в якій всі її елементи займають чітко визначене місце, перебувають в певній підпорядкованості, тобто вона будується за ієрархічним принципом.

Отже, джерела трудового права не існують ізольовано одне від одного, а на чолі з Конституцією України утворюють певну систему правових норм, що регулює трудові та

пов'язані з ними відносини. Визначення джерел трудового права має важливе значення в окресленні предмета трудового права з метою недопущення безпідставного його звуження та зменшення рівня захисту прав особи при реалізації права на працю. Таке явище дістало назву «маргіналізація ринку праці» і полягає в тому, що безпідставно замість трудового права використовується адміністративне право (проявляється у намаганні віднесення до його предмету праці державних службовців) та цивільного (намаганням запровадити так звану «зайомну працю»).

## ЛІТЕРАТУРА

1. Топорнин Б. Н. Система источников права: тенденции развития / Топорнин Б. Н. // Судебная практика как источник права. – М. : Юристъ, 2000. – С. 9–45.
2. Общая теория права: Философия права: Часть теоретическая. – Т. 1: Вып. 1–4 / под ред. Шершеневича Г. Ф. – М. : Тип. Бр. Башмаковых, 1910. – 839 с.
3. Лекции по общей теории права / под ред. Коркунова Н. М. – 9-е изд. – М. : Тип. Н.К. Мартынова, 1909. – 431 с.
4. Муромцев Г. И. Источники права (теоретические аспекты проблемы) / Муромцев Г. И. // Правоведение. – 1992. – № 2. – С. 23–30.
5. Марченко М. Н. Источники права / Марченко М. Н. – М. : ТК Велби; Проспект, 2005. – 760 с.
6. Смолярчук В. И. Источники советского трудового права / Смолярчук В. И. – М. : Юрид. лит., 1978. – 168 с.
7. Пилипенко П. Д. Проблемы теории трудового права : монография / Пилипенко П. Д. – Львів : Вид. центр Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999. – 214 с.
8. Пилипенко П. Д. Трудове право України : курс лекцій / за ред. П. Д. Пилипенка. – Львів : Вільна Україна, 1996. – 160 с.
9. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Болотіна Н. Б. – 5-те вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 860 с.

10. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України: дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05 / Ярошенко О. М. – М., 2007. – 476 с.

11. Костюк В. Л. Джерела трудового права України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / В. Л. Костюк ; Київ. нац. ун-т. – К., 2000. – 17 с.

12. Овсепян Ж. И. Акты органов судебного (квазисудебного) конституционного контроля (на материалах Австрии, Италии, Испании, Франции, ВРГ) / Овсепян Ж. И. // Гос-во и право. – 1994. – № 4. – С. 114–123.

13. Лейст О. Э. Сущность права. Проблемы

теории и философии права / Лейст О. Э. – М. : Зерцало, 2002. – 288 с.

14. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / Прилипко С. М., Ярошенко О. М. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Харків : Видавництво «ФІНН», 2009. – 728 с.

15. Алексеев С. С. Общая теория права : ученик : в 2-х т. – Т. 1 / Алексеев С. С. – М. : Юрид. лит., 1981. – 359 с.

16. Журавльов Д. В. Система трудового законодавства України: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.05 / Журавльов Д. В. – Х., 2005. – 174 с.

*Степакова Н. М. Теоретико-правові підходи до визначення системи джерел трудового права України / Н. М. Степакова // Форум права. – 2011. – № 2. – С. 858–863 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-2/11cnmtpu.pdf>*

Виконано дослідження джерел і системи трудового права України, а також джерел трудового права як цілісної системи, їх взаємозв'язку і значення в механізмі правового регулювання.

\*\*\*

*Степакова Н.Н. Теоретико-правовые подходы определения источников трудового права Украины*

Выполнено исследование источников и системы трудового права Украины, а источников трудового права как целостной системы, их взаимосвязь и значения в механизме правового регулирования.

\*\*\*

*Stepakova N.N. Theoretical and Legal Approaches to the Definition of the System of Sources of Ukraine's Labor Law*

The complex comprehensive research of sources and system of Ukraine's labor relations law and also to the study of sources of labor relations law as a whole system, their interrelation and sense in the machinery of legal regulation is devoted.

Форум