

УДК 349.2

Леонід Могілевський,

канд. юрид. наук, старший науковий співробітник,
учений секретар секретаріату Вченої ради
Харківського національного університету внутрішніх справ

СПІВВІДНОШЕННЯ СИСТЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА СИСТЕМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

У статті на основі наукових поглядів учених досліджено теоретичні підходи щодо тлумачення понять «система трудового права» та «система трудового законодавства». Надано авторське розуміння вказаних термінів. Наголошено, що система трудового права знаходить зовнішній прояв у системі трудового законодавства, внутрішня побудова й організація якої у свою чергу обумовлюються наявністю системи трудового права. Доведено, що основною відмінністю структури системи трудового права від структури системи трудового законодавства є більш дрібна побудова першої.

Ключові слова: співвідношення, система трудового права, система трудового законодавства.

Постановка проблеми. Одним із питань, яке викликає якщо не найбільші, то дуже гострі дискусії в трудовому праві, виступає питання щодо співвідношення його системи із системою трудового законодавства. Вирішення цієї проблематики дасть змогу в подальшому надати додаткові обґрунтування щодо повної самостійності галузі трудового права як такої, якій притаманна як власна системна побудова, так і наявність характерної лише для трудового права системи законодавства. Також варто погодитись із Г.І. Чанишевою, яка під час визначення теоретичних і практичних проблем правового регулювання колективних відносин у сфері праці наголошує на тому, що чітке розмежування системи трудового права й системи трудового законодавства має важливе значення для поступового входження України в європейський правовий простір. Нерідко дослідники та практики, які звертаються до системи права, називають галузю права галузь законодавства, і навпаки [1, с. 41–42].

Стан дослідження. Сутність понять системи трудового права та системи трудового законодавства була предметом досліджень В.І. Прокопенка, М.Й. Бару, Ю.Ю. Івчук, А.Я. Риженкової, Т.О. Коломоєць, Т.М. Ямненко, Н.М. Оніщенко, О.Ф. Скакун, Р.Б. Тополєвського, О.В. Смирнова та багатьох інших учених. Проте проблема співвідношення зазначених понять, незважаючи на велику кількість досліджень, залишається дискусійною.

Мета статті – визначити, як співвідносяться система трудового права та система трудового законодавства України.

Виклад основного матеріалу. Перш ніж перейти безпосередньо до розгляду питання співвідношення системи трудового права та системи трудового законодавства України, пропонуємо розглянути сутність зазначених понять. Так, О.В. Смирнов систему трудового права тлумачить як сукупність юридичних норм, які являють собою єдине предметне ціле (галузь), з розподілом їх на окремі, відносно самостійні структурні утворення (інститути), а також на інші установлені спільності норм, що мають менш визначену структуру (підінститути) [2, с. 25]. М.Й. Бару під системою трудового права розуміє внутрішню узгодженість норм галузі права, яка забезпечує єдність цих норм [3, с. 29]. Система трудового права України, як зазначає В.І. Прокопенко, становить структуру взаємопов'язаних норм, які регулюють відокремлену сферу суспільних відносин – трудові відносини. Ця сукупність норм встановлюється переважно державою в загальному порядку з метою врегулювання всіх відносин, що виникають із застосуванням праці в суспільному житті. У свою чергу це визначає численність правових норм, необхідність їх об'єднання в певні групи, а також створює певну систему правових норм [4, с. 29].

Поняття системи трудового права України, як стверджує Ю.Ю. Івчук, варто визначити як об'єктивно обумовлене об'єднання

взаємопов'язаних, внутрішньо узгоджених, за предметною ознакою структурованих на підгалузі, інститути й підінститути правових норм, покликаних регулювати трудові та тісно пов'язані з ними відносини [5]. На думку Ю.П. Дмитренка, система трудового права – це об'єктивно зумовлене об'єднання взаємопов'язаних, внутрішньо узгоджених правових норм, які розділені за різними структурними підрозділами та регулюють відокремлену сферу трудових і безпосередньо пов'язаних із ними суспільних відносин. Інакше кажучи, це науково обґрунтована внутрішня побудова трудового права, що полягає в розподілі правових норм за змістом на загальну та особливу частини, а також на структурні підрозділи за предметною ознакою їх регламентації [6, с. 55].

Заслугує на увагу позиція А.Я. Риженкова, відповідно до якої система трудового права – це сукупність юридичних норм, що утворюють єдине предметне ціле (галузь) з їх одночасним внутрішнім поділом на відносно самостійні та взаємопов'язані структурні утворення (інститути) і їх частини (субінститути) [7]. Для системи трудового права характерна предметна спрямованість, яка полягає в тому, що дія її елементів спрямовується конкретно на трудові відносини (суспільні відносини, що виникають між роботодавцем і працівником у результаті укладення між ними трудового договору) та на все, що з ними тісно пов'язується.

Таким чином, система трудового права – це обумовлене об'єктивними факторами об'єднання сукупності предметно пов'язаних і внутрішньо узгоджених норм трудового права, які класифікуються (згруповуються) на відповідні інститути залежно від специфіки тих аспектів трудових і тісно пов'язаних із ними відносин, що регулюються цими правовими нормами.

У свою чергу система законодавства може визначатись як цілісний і погоджений комплекс законодавчих актів, у яких нормативні приписи розділяються залежно від предмета регулювання за галузями та інститутами законодавства [8, с. 369]. Окрім цього, як зауважує А.І. Граціанов у дослідженні, присвяченому систематизації й уніфікації законодавства та розвитку правової системи України, законодавство – це форма існування насамперед правових норм, засіб надання їм визначеності й об'єктивності, їх організація та об'єднання в нормативно-правові акти. Однак система законодавства – це не просто сукупність таких актів, а їх диференційована система, заснована на принципах субординації й координування її структурних компонентів [9, с. 61]. Також під час вивчення

теорії, досвіду та практики застосування адміністративного примусу в публічному праві України Т.О. Коломоєць дійшла висновку щодо того, що система законодавства – це багатогранне утворення з досить специфічною конструкцією, яка складається із сукупності законодавчих актів та окремих нормативних приписів, які розподіляються залежно від об'єкта регулювання на галузі, підгалузі й інститути законодавства [10, с. 60]. Як зауважує Т.М. Ямненко під час визначення фінансового права як галузі права, навчальної дисципліни та науки, під системою законодавства необхідно розуміти внутрішню й зовнішню організовану цілісність, що складається з усіх нормативно-правових актів держави та володіє єдністю змісту й способів його вираження, диференційовану на галузі, підгалузі та інститути, що забезпечує порядок у нормативному регулюванні суспільних відносин і доступ до наявної в нормативному масиві інформації [11, с. 98].

З приводу наведених визначень поняття «система законодавства» зазначимо, що вони певною мірою схожі з визначенням джерел права. Водночас поняття «джерела права» та «система законодавства» в жодному разі не можна ототожнювати. Джерела права, у тому числі й трудового, є більш широкою категорією, ніж система законодавства, оскільки включає його у свій склад. Окрім власне системи законодавства, до джерел права входять також інші складники, наприклад судовий прецедент і правовий звичай. У цьому контексті варто підтримати Р.Б. Тополевського, який у дослідженні, присвяченому визначенню особливостей системних зв'язків юридичних джерел права, підкреслює, що в аспекті Конституції України 1996 року та проголошення принципу верховенства права прийняття нового Цивільного кодексу України, який передбачає повноправне функціонування такого джерела права, як правовий звичай, навряд чи є виправданим ототожнення системи джерел права та системи законодавства [12, с. 75].

Отже, система трудового законодавства може бути визначена як сукупність чинних законів, міжнародно-правових актів, ратифікованих Верховною Радою України (або легалізованих іншим способом), і підзаконних нормативно-правових актів, які розташовуються в ній з огляду на їх субординаційні та координаційні зв'язки, а також конкретних трудових і пов'язаних із ними правовідносин, які регулюють загальнообов'язкові приписи, що містяться в їх складі.

Розглядаючи співвідношення системи трудового права й системи трудового законодавства, варто навести загальноновизнану по-

зицію, що вони співвідносяться як форма та зміст. Так, законодавство держави – це форма життя «законодавства права», тобто права, яке сформувався у суспільстві та сформульоване (санкціоноване й деталізоване) вищим органом законодавчої влади. Якщо поняття системи права характеризує сутнісну внутрішню сторону права – його зміст, то поняття системи законодавства відображає основну зовнішню сторону права [8, с. 369]. Окрім цього, наголосимо, що система права виступає як один із найважливіших чинників, які визначають побудову й розвиток системи законодавства, розкриваючи об'єктивно існуючі закономірності суспільного розвитку. Юридичні норми певних галузей права є будівельним матеріалом, з якого складається та чи інша конкретна галузь законодавства [9, с. 61]. Система права, відповідно до його змісту, – це внутрішня структура права, що відповідає характеру суспільних відносин, які підлягають урегулюванню. Система законодавства – це зовнішня форма права, що виражає побудову його джерел, тобто систему нормативно-правових актів. Як зауважує Н.М. Оніщенко, під час визначення теоретико-методологічних засад формування й розвитку правової системи право не існує без законодавства, а законодавство в широкому його розумінні – це саме право [13, с. 94]. Якщо погодитись із наведеною позицією, між досліджуваними категоріями можна ставити знак рівності.

Водночас вважаємо, що ототожнення законодавства (хоча б у найширшому його розумінні) з правом не є правильним. Яскравим прикладом відмінностей між наведеними категоріями є співвідношення таких загальноправових принципів, як верховенство закону (законність) і верховенство права. Як справедливо із цього приводу зауважує О.Ф. Скакун, більшість учених України виходять із того, що принцип верховенства права не можна зводити до принципу верховенства закону. Аргументом на користь цього справедливого судження слугує розуміння права як широкого явища, яке не міститься винятково в законах і підзаконних актах, а втілюється в інших формах (джерелах) права й закладається в невідчужуваних природних правах людини, спрямовуючись на захист базових цінностей, якими є гідність людини, свобода та рівність [8, с. 13].

Більше того, Конституційний Суд України в Рішенні у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 69 Кримінального кодексу України (справа про призначення судом більш м'якого покарання) від 2 лис-

топада 2004 року № 15-рп/2004 постановив, що верховенство права – це панування права в суспільстві, що вимагає від держави його втілення в правотворчу й правозастосовну діяльність, зокрема в закони, які за своїм змістом мають визначатися насамперед ідеями соціальної справедливості, свободи, рівності тощо. Одним із проявів верховенства права є те, що право не обмежується законодавством як однією з його форм, а включає також інші соціальні регулятори, зокрема й норми моралі, традиції, звичаї тощо, легітимовані суспільством і зумовлені історично досягнутим культурним рівнем суспільства. Усі елементи права об'єднуються якістю, що відповідає ідеології справедливості, ідеї права, яка значною мірою дістала відображення в Конституції України. Таке розуміння права не дає підстав для його ототожнення із законом, який іноді може бути несправедливим, у тому числі обмежувати свободу та рівність особи [14]. Таким чином, система трудового права знаходить зовнішній вияв у системі трудового законодавства, внутрішня побудова й організація якого у свою чергу обумовлюється наявністю системи трудового права. У такому разі наведені поняття співвідносяться як форма та зміст.

Окрему увагу в контексті досліджуваного питання варто звернути на співвідношення структури системи трудового права та структури системи трудового законодавства. Так, система трудового законодавства характеризується складом, співвідношенням і внутрішньою побудовою джерел трудового права (законів, указів, постанов тощо). На відміну від системи трудового права, яка відображає взаємозв'язок правових норм і поділ їх на правові інститути, система трудового законодавства являє собою взаємозв'язок і поділ джерел права. Таким чином, система трудового законодавства – це об'єктивний розподіл та встановлення ієрархії нормативно-правових актів, які регулюють трудові й тісно пов'язані з ними відносини [15, с. 69]. Система трудового законодавства, на відміну від системи трудового права, що містить правові норми, являє собою сукупність пов'язаних ієрархією та підпорядкованістю нормативно-правових актів про працю, які взаємодіють між собою як у цілому, так і в структурних частинах, а також регламентують суспільні відносини, що належать до предмета трудового права. Система трудового права закріплюється насамперед у Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України). Проте вся складність полягає в тому, що система трудового права вийшла за межі тієї структури, яку відображено в КЗпП України [1, с. 41]. Структура системи трудо-

вого права є багаторівневою та складається із чотирьох рівнів: структури окремої норми права, структури підінституту, структури інституту, структури підгалузі.

Трудове право України – це функціональна система: окремі її підрозділи уособлюються у зв'язку з тими функціями, які вони здійснюють у процесі регулятивного впливу на суспільно-трудові відносини. Цим структурним елементам трудового права притаманні особливі функції. Якщо функції правових норм полягають у забезпеченні конкретизованого й деталізованого закріплення загальних масштабів (етапів) поведінки учасників трудових і тісно пов'язаних із ними відносин, їх прав, обов'язків та гарантій, то на інших, більш високих рівнях системи трудового права здійснюються функції, які забезпечують юридичну узгодженість правового впливу, цілісне, єдине регулювання суспільно-трудових відносин. Кожний рівень структури системи трудового права, згідно з особливостями здійснюваних функцій, має власну композицію, власний закон зв'язку елементів, що утворюють цей підрозділ. Окремі норми права притаманне поєднання таких елементарних частин, як гіпотеза й диспозиція, гіпотеза та санкція. На наступних рівнях поєднуються в єдині комплекси регулятивні, охоронні, дефінітивні та деякі інші норми. Для найвищого рівня – галузі трудового права – характерне складне поєднання підгалузей, інститутів, підінститутів і норм права [5, с. 63–64].

Отже, аналіз наведеного свідчить, що основною відмінністю структури системи трудового права від структури системи трудового законодавства є більш дрібна побудова першої. Так, структура системи трудового права починається з норми права, що регулює трудові й пов'язані з ними правовідносини. У своїй сукупності норми трудового права, які регулюють однотипні суспільні відносини, утворюватимуть правові інститути трудового права, які в подальшому являтимуть собою більш складні його елементи. Тоді як основним і первинним структурним елементом системи законодавства виступатиме нормативно-правовий акт. Водночас конкретні приписи, що входять у систему трудового права, знаходитимуть відображення в положеннях трудового законодавства, що у своїй сукупності, як уже зазначалося, утворюватимуть його систему.

Висновки

Таким чином, трудове законодавство варто розуміти в його широкому сенсі як сукупність чинних законів України, міжнародно-правових актів, ратифікованих Верховною

Радою України або легалізованих в інший спосіб, а також підзаконних нормативно-правових актів (вищих і виконавчих органів влади, органів місцевого самоврядування). У свою чергу система трудового законодавства може визначатись як сукупність наведених законодавчих актів, які розташовуються в ній з огляду на їх субординаційні та координаційні зв'язки, а також конкретні трудові й пов'язані з ними правовідносини, які регулюють загальнообов'язкові приписи, що містяться в їх складі.

Система трудового права знаходить зовнішній вияв у системі трудового законодавства, внутрішня побудова й організація якого у свою чергу обумовлюється наявністю системи трудового права. У такому разі наведені поняття співвідносяться як форма та зміст. При цьому навіть за сприйняття законодавства в найширшому значенні його не можна прирівнювати до категорії «право», оскільки воно є найбільш широким поняттям, визначає основи формування законодавства. Основною відмінністю структури системи трудового права від структури системи трудового законодавства є більш дрібна побудова першої. Первинним елементом системи трудового права буде його норма, тоді як первинним елементом системи трудового законодавства буде нормативно-правовий акт, що входить до його складу.

Список використаних джерел

1. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання : дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Г.І. Чанишева ; Одеська нац. юрид. академія. – О., 2001. – 431 с.
2. Советское трудовое право : [учебник] / под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. – М. : Юридическая литература, 1982. – 504 с.
3. Бару М.Й. Унификация и дифференциация норм трудового права / М.Й. Бару // Советское государство и право. – 1971. – № 10. – С. 28–34.
4. Прокопенко В.І. Трудове право України / В.І. Прокопенко. – Х. : Консум, 2002. – 612 с.
5. Івчук Ю.Ю. Теоретичні підходи до системи трудового права України в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Ю.Ю. Івчук ; Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2004. – 155 с.
6. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : [підручник] / Ю.П. Дмитренко. – К. : Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.
7. Трудовое право России : [учебник для бакалавров] / [А.Я. Рыженков, В.М. Мелихов, С.А. Шаронов]; под общ. ред. А.Я. Рыженкова. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2013. – 568 с.
8. Скакун О.Ф. Теорія держави і права (енциклопедичний курс) : [підручник] / О.Ф. Скакун. – 2-е вид., перераб. і доп. – Х. : Еспада, 2009. – 752 с.

9. Граціанов А.І. Процес систематизації та уніфікації законодавства і розвиток правової системи України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень» / А.І. Граціанов ; Нац. академія внутр. справ України. – К., 2004. – 185 с.

10. Коломоєць Т.О. Адміністративний примус у публічному праві України: теорія, досвід та практика реалізації : дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Теорія управління; адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / Т.О. Коломоєць ; Запорізький держ. ун-т. – Запоріжжя, 2005. – 455 с.

11. Ямненко Т.М. Фінансове право: галузь права, навчальна дисципліна і наука : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Теорія управління; адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / Т.М. Ямненко ; Київський нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2003. – 206 с.

12. Тополевський Р.Б. Системні зв'язки юридичних джерел права : дис. ... канд. юрид. наук : спец.

12.00.01 «Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень» / Р.Б. Тополевський ; Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2004. – 202 с.

13. Оніщенко Н.М. Теоретико-методологічні засади формування та розвитку правової системи : дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень» / Н.М. Оніщенко ; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. – К., 2002. – 424 с.

14. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 69 Кримінального кодексу України (справа про призначення судом більш м'якого покарання) від 2 листопада 2004 року № 15-рп/2004 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 45. – Ст. 2975.

15. Трудове право : [підручник] / [М.І. Іншин, В.І. Щербина, Д.І. Сіроха та ін.] ; за ред. М.І. Іншина, В.І. Щербини. – Х. : Ніка-Нова, 2012. – 560 с.

В статье на основе научных взглядов ученых исследованы теоретические подходы к толкованию понятий «система трудового права» и «система трудового законодательства». Предоставлено авторское понимание указанных терминов. Отмечено, что система трудового права находит внешнее проявление в системе трудового законодательства, внутреннее устройство и организация которой в свою очередь обуславливаются наличием системы трудового права. Доказано, что основным отличием структуры системы трудового права от структуры системы трудового законодательства является более мелкое построение первой.

Ключевые слова: соотношение, система трудового права, система трудового законодательства.

On the basis of scientific views of scientists studied the theoretical approaches to the interpretation of the concepts of “labor law system” and “system of labor law”. Courtesy of the author’s understanding of these terms. It is noted that the system of labor law is the outward manifestation of the system of labor legislation, the internal structure and organization which in turn are caused by the presence of the labor law system. It is proved that the main difference between the structure of the system of labor law on the structure of labor law system is a small building of the first.

Key words: ratio, system of labor law, system of labor legislation.

