



ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

М. Я. Вісьтак*

ВИДИ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИХ АКТІВ, ЩО Є ДЖЕРЕЛАМИ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Сьогодні відбувається процес удосконалення трудового законодавства, що зумовлено застарілістю деяких норм, які не відповідають сучасним трудовим правовідносинам, а також нормам і принципам міжнародного права. Для вирішення питання про відповідність норм національного трудового права нормам міжнародного трудового права та приведення їх у відповідність із ними, важливо спочатку визначитись які саме міжнародні акти можуть бути джерелами трудового права України.

Варто зазначити, що жодний нормативно-правовий акт національного трудового законодавства не подає переліку міжнародно-правових актів, які можуть бути джерелами трудового права України. Ст. 8¹ Кодексу законів про працю України передбачає, що вразі встановлення міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, інших правил ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди. Проект Трудового кодексу України копіює положення чинного Кодексу законів про працю. Тут, зокрема, джерелам трудового права присвячено Гл. 2. "Нормативно-правові та інші акти, що регулюють трудові відносини", у якій міжнародно-правові акти, як джерела трудового права, взагалі не згадуються.

Питання класифікації джерел права, а також джерел міжнародно-правового регулювання досліджувалося такими науковцями-теоретиками права, як: О. Ф. Скакун, А. Й. Бобильов, Г. Ф. Шершеневич, І. І. Лукашук, Г. І. Тункін, Д. Анцилотті, Дж. Старк та іншими. Однак питання класифікації джерел міжнародно-правового регулювання праці в Україні ще потребує детального дослідження.

Загальним і найбільш поширеним у науці трудового права є розподіл джерел міжнародно-правового регулювання праці за критерієм їхнього створення та формою існування. Тут виділяють міжнародний договір, міжнародний звичай, акти міжнародних організацій, рішення міжнародних судових органів¹. За цим критерієм у ст. 38 Статуту Міжнародного суду ООН подано перелік джерел міжнародного права, застосовуваних цим судом при розв'язанні переданих йому спорів. До них належать: міжнародні конвенції, як загальні, так і спеціальні, що встановлюють правила, які безумовно визнаються державами; міжнародний звичай як доказ загальної практики, яка закріплена в правових нормах; загальні принципи права, визнані цивілізованими націями; судові рішення і доктрини найбільш кваліфікованих фахівців із публічного права різних націй як допоміжний засіб для визначення правових норм².

© Вісьтак М. Я., 2009

* аспірант кафедри трудового, земельного, аграрного та екологічного права Львівського національного університету імені Івана Франка

¹ Бирюков П. Н. Международное право / П. Н. Бирюков; [Учебное пособие]. — М.: Юристъ, 1998 — 263 с.

² Статут міжнародного суду ООН від 26.06.1945 р. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main>.



Віденська конвенція про право міжнародних договорів визначає міжнародний договір, як регульовану міжнародним правом угоду, укладену державами і іншими суб'єктами міжнародного права у письмовій формі, незалежно від того, чи міститься ця угода в одному, двох або декількох зв'язаних між собою документах, а також незалежно від її конкретного найменування³. Аналізуючи чинне законодавство України, зокрема ст. 2 Закону України "Про міжнародні договори України" від 29.06.2004 р. № 1906-IV, де робиться спроба визначити поняття міжнародного договору, важко зрозуміти, що має на увазі законодавець під міжнародним договором, оскільки у вказаному визначенні не зазначено власне терміну через який це поняття визначається. Так, згідно зі ст. 2 Закону України "Про міжнародні договори України" від 29.06.2004 р. № 1906-IV: міжнародний договір України — це укладений у письмовій формі з іноземною державою або іншим суб'єктом міжнародного права, який регулюється міжнародним правом, незалежно від того, міститься договір в одному чи декількох пов'язаних між собою документах, і незалежно від його конкретного найменування (договір, угода, конвенція, пакт, протокол). Щодо міжнародно-правового регулювання праці, то під міжнародним договором розуміється угода між двома або більше державами чи іншими суб'єктами міжнародного права щодо встановлення, припинення, зміни взаємних прав та обов'язків у відносинах в сфері праці відповідно до основних принципів міжнародного права. Основними ознаками міжнародного договору є:

множинність суб'єктів, тобто він укладається державами і іншими суб'єктами міжнародного права і забезпечується ними;

- наявність у ньому юридичної норми;
- обов'язковість договору для його адресатів;
- вираження узгодженої волі даних суб'єктів нормотворення;
- письмова форма договору;
- дія в часі, просторі, та за колом суб'єктів;
- наявність юридичної сили, яка залежить від правосуб'єктності.

Порядок укладення, виконання та припинення дії міжнародних договорів України визначається Законом "Про міжнародні договори України" від 29 червня 2004 р. Згідно зі ст. 1 цього Закону він застосовується до всіх міжнародних договорів держави, регульованих нормами міжнародного права й укладених відповідно до її Конституції й вимог цього правового акта. Відповідно до ст. 19 цього Закону чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства і застосовуються у порядку, передбаченому для норм національного законодавства. Ст. 9 Конституції України містить положення про те, що укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України. Це свідчить про те, що норми Конституції мають вищу юридичну силу, ніж норми міжнародних договорів. У ст. 8¹ Кодексу законів про працю України передбачено: "Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди"⁴. У ст. 15 Проекту Трудового кодексу України дане положення дублюється.

Отже, у випадку суперечності норм актів національного законодавства про працю і норм ратифікованих міжнародних договорів, або тих щодо яких Верховною Радою України прийнято рішення про приєднання або прийняття, тобто згода на обов'язковість яких було прийнята у формі закону, повинні застосовуватись останні⁵. Значимість цієї обставини полягає в тому, що з моменту набуття чинності договором, норми трудового права, що містяться в ньому набувають загальнообов'язкового характеру. Одержання міжнародним договором такого статусу, означає перш за все те, що при розгляді трудового спору в суді або іншому компетентному органі, зацікавлені особи мають право посылатись на положення договору для захисту власних прав та інтересів. В свою чергу орган, що розглядає трудовий

³ Віденська конвенція про право міжнародних договорів від 23.05.1969 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main>.

⁴ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. // ВВР. — 1971. — № 50. — С. 375.

⁵ Ярошенко О. М. Джерела трудового права України: Автореф. дис. ... докт. юрид. наук: спец. 12.00.05 "Трудове право та право соціального забезпечення" / О. М. Ярошенко. — Х., 2007. — С. 9.



спір, має право, а у випадках коли національне законодавство не узгоджується з міжнародним договором, зобов'язаний послатись на останній для його вирішення. Це є важливою особливістю міжнародного договору. Вона полягає в тому, що положення міжнародних договорів про працю, які набули чинності, мають пріоритет у застосуванні порівняно з нормами національного законодавства. Зважаючи на те, що таке положення прямо не передбачено ні в Конституції нашої держави, ні у чинному Кодексі законів про працю України, видається доцільним в зв'язку з цим внести зміни до Основного Закону, якими закріпити на конституційному рівні пріоритет норм міжнародного права над національним і врахувати їх при прийнятті Трудового кодексу України.

За своєю природою міжнародні договори не є однорідними. Відповідно до ст. 3 Закону України “Про міжнародні договори України” вони укладаються від імені України, уряду, міністерств та інших центральних органів виконавчої влади й державних органів. Як наслідок, усі міжнародні договори нашої країни можна умовно поділити на міждержавні, міжурядові й міжвідомчі.

З-поміж міжнародних актів, які є чинними на території України, досить поширеними є двосторонні міжнародні договори. До них, зокрема, належать Угоди про взаємне працевлаштування громадян та їхній соціальний захист, які були укладені Україною з Урядом Соціалістичної Республіки В'єтнам, Урядом Словачької Республіки про взаємне працевлаштування громадян, про взаємне працевлаштування громадян України та громадян Чеської Республіки, Угода між Урядом України і Урядом Російської Федерації про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії, які працюють за межами кордонів своїх країн від 14.01.1993 р. тощо. Ці угоди створюють підґрунтя для створення дієвого механізму захисту прав і інтересів громадян України, що працюють на території іншої держави і навпаки, громадян іншої держави, що працюють на території України.

Особливе місце серед джерел трудового права України займають акти міжнародних організацій. Зокрема, у науці міжнародного права питання про природу правотворчих рішень міжнародних організацій є не менш дискусійним, аніж питання щодо загальних принципів права.

Лише незначна група вчених (П. Фошіль, С. Б. Крилов, В. М. Дурденевський, Д. Б. Левін, М. М. Мінасян) безумовно визнають рішення міжнародних організацій джерелами міжнародного права. Одні з них вказують що це є так зване “третє джерело міжнародного права”, після договору та звичаю, інші — що це “особливе джерело міжнародного права” або “визнане джерело міжнародного права”.

Висуваються й інші умови для визнання рішень міжнародних організацій як джерел міжнародного права, а саме:

- прийняття рішення в межах компетенції органу організації;
- повна відповідність положень рішення статуту міжнародної організації, насамперед, його основоположним принципам;
- прийняття рішення на основі процедури, що діє в даному органі як щодо порядку вироблення самого рішення, так і щодо голосування;
- текст рішення має чітко виражати волю держав щодо визнання викладених у ньому принципів та норм юридично обов'язковими.

Сьогодні в науці міжнародного права існує думка, яку з деякими застереженнями можна було б назвати панівною, і згідно якої рішення міжнародних органів та організацій є допоміжними, неосновними джерелами сучасного міжнародного права. Щоправда, одні автори обмежують подібні рішення резолюціями Генеральної Асамблеї ООН та рішеннями Ради Безпеки, інші розглядають їх у значно ширшому значенні. Як джерела міжнародного права розглядаються акти спеціалізованих установ ООН (конвенції і рекомендації МОП, ЮНЕСКО; конвенції та міжнародні санітарні правила ВООЗ), міжнародних конференцій, регіональних міжнародних організацій.

Що стосується міжнародно-правового регулювання праці, то практично всі науковці (П. Д. Пилипенко, Г. І Чанишева, Н. Б. Болотіна та ін.), досліджуючи цю проблематику включають акти міжнародних організацій у систему джерел трудового права і беззастережно визнають за ними пріоритет стосовно законодавства України. Однак треба усвідомлювати, що не всі акти міжнародних організацій є однаково обов'язковими; деякі з них, будучи допоміжними, не породжують конкретних зобов'язань для держав-учасниць



угоди. До них належать рекомендації, резолюції, декларації тощо. Наприклад, Загальна декларація прав людини 1948 р. містить низку приписів, що стосуються трудових прав проте вона має декларативний характер і не покладає на держави, що брали участь у її прийнятті, яких-небудь "чітких юридичних зобов'язань"⁶.

До актів міжнародних організацій належать конвенції, рекомендації, резолюції, директиви, регламенти та інші акти, незалежно від їх назви, що приймаються правотворчими органами всесвітніх та регіональних міжнародних організацій. За характером виконання акти міжнародних організацій можуть бути імперативними та рекомендаційними. Так, до імперативних відносяться ратифіковані конвенції, регламенти, директиви, а до рекомендаційних — рекомендації МОП, рекомендації ЄС та інші, що не мають обов'язкового характеру.

За рівнем прийняття слід розрізняти акти всесвітніх міжнародних організацій та акти регіональних міжнародних організацій. До всесвітніх міжнародних організацій, що приймають акти, за допомогою яких регулюються трудові відносини, насамперед належить Міжнародна організація праці, оскільки основною метою її діяльності є правотворчість у сфері регулювання трудових відносин, а також Організація Об'єднаних Націй. Саме в актах, прийнятих ООН, закріплені основні принципи міжнародно-правового регулювання праці. Таким актами є: Загальна декларація прав людини, що схвалена Генеральною Асамблеєю ООН у формі резолюції, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права та Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, які за своєю юридичною природою є багатосторонніми міжнародними договорами. До актів, що приймаються регіональними міжнародними організаціями, належать акти, прийняті Радою Європи, Європейським Союзом, Співдружністю Незалежних Держав, Організацією економічного співробітництва та розвитку та іншими регіональними організаціями.

Міжнародно-правові акти, у яких закріплені норми права, що регулюють трудові відносини, можуть бути загальними та конкретизуючими (спеціальними). Загальні акти регулюють широке коло суспільних відносин і закріплюють основні положення та засади у відповідних сферах регулювання. Такими є Загальна декларація прав людини, Європейська соціальна хартія, Європейська конвенція про захист прав людини та основних свобод 1950 року, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права та інші. Конкретизуючі акти розкривають зміст певного права, певного положення, певного принципу, тобто деталізують та більш широко пояснюють їх. Такі акти ще можна назвати спеціальними в зв'язку з тим, що вони регулюють спеціальні питання у сфері праці та мають вузьку сферу регулювання⁷. До них належать конвенції, рекомендації, директиви та інші акти всесвітніх та регіональних міжнародних організацій.

Ще одним джерелом трудового права України є рішення міжнародних судових органів. У радянській доктрині міжнародного права майже одноставно підтримувалася думка, що рішення міжнародних судів та арбітражних трибуналів не є джерелами міжнародного права. Основними аргументом на користь нігілістичного ставлення до міжнародних судових та арбітражних рішень було те, що ні Статут Міжнародного Суду ООН, ні практика держав не визнають за актами Суду характеру джерел міжнародного права. Завдання Суду полягає не у створенні міжнародно-правових норм, а в застосуванні їх у конкретних випадках. Рішення Суду являють собою "юридичний факт", а не "правотворчий акт". Рішення Суду не може вважатися навіть прецедентом, наділений правовою силою. Крім рішень з конкретних справ, Міжнародний Суд ООН може надавати консультативні висновки, вже сама назва яких свідчить про консультативний, юридично не обов'язковий характер⁸.

Однак необхідно зазначити, що судові рішення цінні перш за все тим, що вони беруть участь у формуванні загального права. Проте для перетворення практики на правову норму необхідне відповідне "*opinio juris*", тобто визнання державами що склався в судовій практиці прецеденту як норми міжнародного права. Особливу роль відіграють судові рішення в тих випадках, коли наявні прогалини в правовому регулюванні певного кола

⁶ Аметиштов З. М. Международное право и труд: фактори имплементации международных норм о труде / З. М. Аметиштов. — М.: Международные отношения, 1994. — С. 39.

⁷ Величко Д. М. Класифікація джерел міжнародно-правового регулювання праці // Форум права. — 2008. — № 1. — С. 60-64 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-1/08vdmprp.pdf>.

⁸ Міжнародне право. Основи галузі / [Буткевич В. Г., Мисик В. В., Задорожній О. В.]. — К.: Либідь, 2002. — С. 136.



суспільних відносин. Вони створюють прецеденти для подальшого застосування судових рішень, як норм міжнародного права. До судових рішень можна віднести рішення міжнародного суду ООН, якщо брати за приклад універсальну міждержавну правову систему, якщо ж мова йде про регіональну міждержавну правову систему (європейську), то до судових рішень відносять рішення Суду Європейських Співтовариств та рішення Європейського Суду з прав людини.

Варто наголосити, що у ст. 55 Конституції України проголошено те, що кожен має право після використання всіх національних засобів правового захисту звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є наша країна. 23 лютого 2006 р. Верховна Рада ухвалила Закон України "Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини". Цей Закон регулює відносини, виникають у зв'язку з обов'язком держави виконати рішення Європейського суду з прав людини у справах проти України; необхідністю усунення причин порушення Україною Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод і протоколів до неї; впровадженням в українське судочинство та адміністративну практику європейських стандартів прав людини; створенням передумов для зменшення кількості заяв до Європейського суду з прав людини проти України. Згідно ст. 17 даного Закону суди застосовують при розгляді справ Конвенцію та практику Суду як джерело права. Як видно з положення ст. 17 цього Закону рішення Європейського суду з прав людини на законодавчому рівні визнані джерелом права України в цілому і трудового права зокрема.

Інтеграція України у міжнародне співтовариство передбачає впровадження міжнародних стандартів у національне законодавство, а також застосування норм міжнародного права, тому видається доцільним переглянути положення чинного трудового законодавства України щодо нормативного визначення міжнародно-правових актів, які вважаються джерелами трудового права України та внести відповідні зміни.

Стаття рекомендована до друку кафедрою трудового, земельного, аграрного та екологічного права Львівського національного університету імені Івана Франка (протокол № 4 від 29 грудня 2008 року)

