

УДК 349.22

АКТИ СУДІВ ЗАГАЛЬНОЇ ЮРИСДИКЦІЇ ЯК ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА

О. Kim

*Львівський національний університет імені Івана Франка
вул. Університетська, 1, 79000 Львів, Україна*

Досліджено акти судів загальної юрисдикції як джерела трудового права України. На підставі аналізу конкретних актів судів загальної юрисдикції України та спеціальної наукової літератури обґрунтовано належність цих актів до джерел трудового права України. Окреслено випадки, в яких вітчизняні суди загальної юрисдикції ухвалюють акти, що містять нові норми з трудового права.

Ключові слова: акти судів загальної юрисдикції, нормативні рішення суду, судовий прецедент, джерела трудового права.

Тривалі законотворчі процеси в країнах романо-германської правової сім'ї, зазвичай, зумовлюють той факт, що законодавство не встигає за реаліями життя і не може забезпечити його постійно зростаючі потреби. Багато країн Західної Європи закріпили правило, відповідно до якого суди не можуть відмовити у реалізації правосуддя з підстав нечіткості, неповноти та суперечностей законодавчих актів. За таких умов суди самостійно вирішують конфліктні ситуації завдяки створенню судового прецеденту, що доповнює наявне правове регулювання [6, с. 5]. Попри це, у країнах континентального права ставлення до судового прецеденту як джерела права відрізняється. Законодавче визнання судового прецеденту як регулятора суспільних відносин в одних країнах протиставляється формальному запереченню нормативності прецеденту в інших державах, незважаючи на його широке використання на практиці.

Україна як держава романо-германської правової сім'ї, внаслідок проведеної у 2010 р. судової реформи, долучилася до тих держав, які на законодавчому рівні визнали нормативний характер деяких судових рішень. Йдеться, зокрема, про положення ст. 34 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та ст. 360-7 Цивільного процесуального кодексу України. Згідно з ним рішення Верховного Суду України, прийняте за наслідками розгляду заяви про перегляд судового рішення з мотивів неоднакового застосування судом (судами) касаційної інстанції однакових норм матеріального права у подібних правовідносинах, є обов'язковим для всіх суб'єктів владних повноважень, які застосовують у своїй діяльності нормативно-правовий акт, що містить зазначену норму права, та для всіх судів України. Більше того, суди зобов'язані унормувати свою судову практику відповідно до рішень Верховного Суду України. Аналогічні формулювання є також і в інших вітчизняних процесуальних кодексах, а саме: Кодекс адміністративного судочинства України, Господарський процесуальний кодекс України.

Зазначені новели судової реформи, безперечно, є прогресивними. Вони засвідчують прагнення законодавця забезпечити однакове застосування судами норм права. Та, на жаль, термін «подібні правовідносини», який вживає законодавець, може спричинити чимало практичних проблем. Залишається незрозумілим, за яким критерієм ті чи інші суспільні відносини можуть вважатися подібними з тими, щодо яких ухвалене рішення Верховним Судом України. Та незважаючи на це, судді вже

зв'язані попередніми рішеннями своїх колег, вони мусять дотримуватися однієї лінії у судовій практиці під час вирішення однакових спорів, щоб їхнє рішення не було скасоване Вищими спеціалізованими судами України.

Нормотворчість Верховного Суду України у порядку ст. 360-7 Цивільного процесуального кодексу України можна назвати плідною. Серед цих актів Верховного Суду України є і постанови, що регулюють трудові відносини. Наведемо лише декілька найбільш значущих.

Постановою Верховного Суду України від 7 листопада 2011 р. № 6-45цс11 [10] передбачено, що звільнення працівника на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України (далі у тексті – КЗпП України) допускається, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу (ч. 2 ст. 40 КЗпП України). До звільнення позивачці було запропоновано вакантні посади, що відповідали її спеціальності та кваліфікації. Від запропонованих посад відповідачка відмовилася. Інші вакантні посади їй не пропонували, оскільки, на переконання роботодавця, позивачка не відповідала їм за своєю спеціальністю, кваліфікацією та досвідом роботи. Поняття кваліфікації як таке, що охоплює не лише освітній рівень працівника та стаж його роботи, а й здатність виконувати особливі доручення, є оцінним та визначається у кожній конкретній справі залежно від установлених судом обставин. Таке обов'язкове тлумачення поняття «кваліфікація» значно змінює правове регулювання у тих випадках, коли роботодавець зобов'язаний забезпечити працівника іншою роботою як під час звільнення, так і під час переведення на іншу роботу. Тепер здатність виконувати особливі доручення керівництва стає на рівні з освітою та спеціальним трудовим стажем та може бути підставою для надання тієї чи іншої посади.

У Постанові [11] від 21 березня 2012 р. № 6-4цс12 Верховний Суд України роз'яснює, що згідно з ч. 3 ст. 252 КЗпП України звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган професійної спілки), крім випадків дотримання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї професійної спілки (об'єднання професійних спілок). Відповідно до ст. 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Рішення Конституційного Суду України від 18 жовтня 2000 р. № 11-рп/2000 профспілки, їх об'єднання легалізуються шляхом повідомлення на відповідність заявленому статусу. Оскільки профспілка мала статус місцевої профспілки і була легалізована в установленому порядку шляхом повідомлення голови правління ЗАТ про створення первинного осередку, висновок суду про те, що первинний осередок профспілки легалізується в порядку, визначеному ст. 14 Закону України «Про об'єднання громадян», є необґрунтованим.

Постанова від 6 лютого 2012 р. № 6-79цс11 [12]: Виходячи зі змісту ч. 3 ст. 252 КЗпП України та ч. 3 ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» звільнення керівників виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів) допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок). Отож отримання згоди на звільнення лише вищого виборного органу первинної профспілки підприємства та звільнення працівника є порушенням зазначених вимог закону.

Усі наведені постанови Верховного Суду України містять у собі правові норми, які хоча б фрагментарно, але оперативно та ефективно врегульовують трудові

відносини. Більше того, вони стосуються найбільш актуальних проблем, тих, що найчастіше виникають у сфері використання найманої праці.

Крім рішень, ухвалених за наслідками розгляду заяв про перегляд судового рішення з мотивів неоднакового застосування судом (судами) касаційної інстанції однакових норм матеріального права у подібних правовідносинах, на практиці нормативний характер властивий ще й іншим рішенням судів загальної юрисдикції. Йдеться про рішення судів вищих та нижчих інстанцій, ухвалених за аналогією закону та права, а також на основі норм, що містять оцінні поняття.

Прикладом рішень вищих судів, що мають нормативний характер, вважаємо рішення Верховного Суду України, Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних та кримінальних справ, а також рішення Вищого адміністративного суду України. Адже нерідко судді чи юристи-практики перебувають у ситуації, коли тлумачення правової норми міститься тільки в рішеннях цих судів. Відтак, на практиці керуються саме ними.

Великий тираж таких видань, як «Вісник Верховного Суду України» та «Рішення Верховного Суду України», «Часопис цивільного і кримінального судочинства», «Вісник Вищого адміністративного суду України» та «Судова практика ВАСУ», – незаперечні свідчення того, що під час здійснення правосуддя суди сприймають чинне законодавство крізь призму рішень вищих судових інстанцій.

З цього питання С. Зеленін слушно зазначає, що немає потреби пояснювати, що опублікована практика Верховного Суду України визначає тенденції застосування закону всіма судами, а не є лише одиничним прикладом «до відома» [5, с. 44].

Як стверджував свого часу Р. Давид [4, с. 144], збірники судової практики і довідники упорядковуються не для істориків чи соціологів і не для задоволення їхніх читачів. Вони створюються для юристів-практиків, і їх призначення буде досягнуто лише у разі визнання судової практики джерелом права. А кількість та якість цих збірників відображають розуміння важливості актів судової влади як джерела права в романо-германських правових системах.

Усі можливі варіанти розуміння правової норми зводяться, так би мовити, до єдиного знаменника, яким є рішення вищих судів з конкретних справ. Попри те, що в Україні відсутні законодавчі положення, які в обов'язковому порядку приписували б нижчим судовим інстанціям неухильно дотримуватися висновків, що містяться у рішеннях вищих судів чи дозволяли посилатись на такі рішення, все ж механізм забезпечення їх використання наявний. Зокрема, він полягає у скасуванні рішень нижчих судів, якщо ті не ґрунтуються на тлумаченнях чи роз'ясненнях, раніше вироблених вищою судовою інстанцією при схожих фактичних обставинах.

Наведене, безумовно, засвідчує позитивні кроки на шляху до забезпечення однакового застосування законодавства. Адже дотримання рішень вищих судів забезпечує конституційний припис однакового розуміння і застосування закону.

У сучасній практиці рішення вищих судів з конкретних справ мають без перебільшення велике значення. Наприклад, рішення Верховного Суду України від 23 лютого 2011 р. у справі про визнання наказів про звільнення незаконними та їх скасування, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу [15]. Розглядаючи в порядку касації справу, суд дійшов до висновку, що трудові відносини із керівником підприємства, що є у державній власності, обов'язково носять строковий характер. У зв'язку з цим завершення терміну дії контракту під час перебування працівника на лікарняному, не перешкоджає видати наказ про звільнення у зв'язку із закінченням строку дії контракту, оскільки у цьому випадку не порушуються положення ч. 3 ст. 40 КЗпП

України, згідно з якими заборонено звільняти працівника з ініціативи власника під час його перебування на лікарняному. Адже закінчення терміну дії контракту і видання у зв'язку із цим наказу про звільнення працівника не є ініціативою власника про розірвання трудового договору, а лише свідчить про відсутність зі сторони власника ініціативи продовжувати трудові контрактні відносини з працівником.

Особливо актуальним на сьогодні є також рішення Верховного Суду України від 8 вересня 2010 р. у справі про визнання контракту з головою правління ВАТ «Агробудсервіс» недійсним і визнання призначення особи на посаду голови правління товариства незаконним [16]. Розглядаючи справу у касаційному порядку, суд констатував, що нормами чинного трудового законодавства не передбачена можливість визнання трудового договору чи контракту недійсними з підстав, визначених ст.ст. 203, 215 ЦК України, як і не передбачено правових підстав для визнання в судовому порядку незаконним призначення особи на відповідну посаду. За ст. 21 КЗпП України контракт – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою. Тому у рішенні суду наголошено на тому, що у розумінні ст. 202 ЦК України такий контракт не є тим правочином, на який поширюються передбачені ст. 203 ЦК України вимоги чинності правочину та який може бути визнаний недійсним із передбачених ЦК України підстав. Відтак, не можна вважати контракт цивільним правочином і, відповідно, застосовувати щодо нього положення ст.ст. 203, 215 ЦК України в частині визначення умов його дійсності.

Важко переоцінити значення постанови Вищого адміністративного суду України від 22 липня 2010 р. у справі за позовом фізичної особи-підприємця до Хмельницького міського центру зайнятості про визнання протиправною бездіяльності та зобов'язання вчинити певні дії, якою задоволено касаційну скаргу, скасовано рішення суду першої та апеляційної інстанції та ухвалено нове [9]. Зокрема, колегія суддів Вищого адміністративного суду України не погодилася із висновком попередніх судів, що зняття з реєстрації в центрі зайнятості достроково припиненого трудового договору, укладеного з фізичною особою-підприємцем, можливе лише в разі звернення до центру зайнятості обох сторін трудових відносин з належними їм документами.

Проаналізувавши відповідні положення «Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою», затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 8 червня 2001 р. № 260, колегія суддів дійшла висновку, що на роботодавця покладаються обов'язки у разі припинення дії трудового договору достроково, незалежно від підстав його припинення, зробити відповідний запис у трудовому договорі про підстави його припинення з посиланням на відповідні статті КЗпП України та повідомлення центру зайнятості про розірвання трудового договору з наданням вказаного трудового договору органу, який реєстрував трудовий договір, із відповідними записами. На центр зайнятості покладаються обов'язки протягом трьох днів зняти трудовий договір з реєстрації з відповідною відміткою у книзі реєстрації трудових договорів. Лише після зняття трудового договору з реєстрації роботодавець має право внести відповідні записи до трудової книжки про звільнення працівника. При цьому, суд звернув увагу на те, що в таких випадках саме на роботодавця покладений обов'язок звернення до центру зайнятості з відповідним трудовим договором про його зняття з реєстрації.

Аналіз наведених судових актів у справах щодо вирішення трудових спорів дає підстави констатувати факт необхідності дотримання нижчими судами висновків вищих судів. Зрозуміло, що ніхто з суддів не дозволить собі посилатися на відповідні рішення чи постанови, однак, всі усвідомлюють природу цих рішень. Адже вони пропонують абсолютно нове тлумачення законодавчих положень, повному регулюють суспільні відносини.

Окрім рішень вищих судів, нормативний характер властивий також і рішенням судів першої інстанції, які на стадії касаційного перегляду не були скасовані чи змінені. Йдеться, зокрема, про випадки безпосереднього використання конституційних норм нижчими судами. Адже вирішення справи з посиланням прямо на положення Основного Закону України свідчить про нове порівняно з раніше чинними актами регулювання суспільних відносин. Цей висновок ґрунтується на положеннях постанови Пленуму Верховного Суду № 9 від 1 листопада 1996 р. «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» [13], відповідно до якої суд безпосередньо застосовує Конституцію у таких випадках:

– правовідносини, що розглядаються судом, законом України не врегульовано, а нормативно-правовий акт, прийнятий Верховною Радою або Радою міністрів Автономної Республіки Крим, суперечить Конституції України;

– Укази Президента України, які внаслідок їх нормативно-правового характеру підлягають застосуванню судами під час вирішення конкретних судових справ, суперечать Конституції України.

Застосовуючи для вирішення судової справи загальні норми Конституції України, суд зобов'язаний самостійно врегулювати конкретні правовідносини, які раніше (до ухвалення Конституції) регулювалися вже нечинними нормативно-правовими актами суб'єктів владних повноважень. Цей проміжок часу між ухваленням Конституції України та прийняттям нових законів, спрямованих на конкретизацію її норм, правове регулювання спірних відносин здійснюється винятково судами. Тож ці рішення, на нашу думку, є джерелами права України.

Як правильно зазначає Д. Хорошковська, ухвалені у наведених вище випадках рішення фактично є прецедентами тлумачення, обов'язково повинні підлягати опублікуванню у разі набуття ними законної сили і за цієї умови мають бути визнані джерелами права [19, с. 126]. Адже у цих рішеннях абстрактні конституційні норми набувають конкретного змісту і саме у такому розумінні будуть використовуватись під час вирішення подібних справ у судах.

Нове значення норми права отримують також під час застосування судами аналогії у вирішенні справ. Фактично суд створює нову норму права. Вона хоч і схожа з нормою іншого джерела права, але все ж є самостійною і об'єктивується саме у рішеннях суду. Якщо ці рішення за наслідками касаційного перегляду залишилися без змін та опубліковані у загальнодоступних інформаційних джерелах, вони безпосередньо будуть використовуватись як джерела права.

З цього приводу ще професор С. І. Вільнянський зазначав, що в разі усунення судом прогалин у праві створюється нова правова норма, яка є центральним пунктом судової правотворчості [3, с. 106]. Підтримали такий погляд С. Н. Братусь та А. Б. Венгерів [18, с. 46–47]. Вони стверджували, що суд, спираючись на схожість відносин, що не врегульовані правовою нормою, з відносинами, врегульованими іншою нормою, створює для вирішення справи нову норму, яка певною мірою схожа на існуючу норму, але не тотожна їй. Отже, застосовується неіснуюча норма (якщо б це було так, то не виникало б і проблеми), а інше, хоча певною мірою і схоже, правило. Тому треба визнати, що суд усуває прогалину в праві шляхом

створення за аналогією іншої норми, а не шляхом підведення неврегульованої нормами права ситуації під схожу норму.

Так рішення як вищих судових інстанцій, так і судів нижчої ланки, залишених касаційною інстанцією без змін, можуть набувати нормативного характеру. А саме: у разі закріплення ними нової норми трудового права, яка створена за наслідками вирішення судової справи, та за умови їх офіційного опублікування, що забезпечує їх загальновідомість.

У науковій літературі для відображення таких рішень суду використовують різні поняття. Досить часто нормативні рішення судів позначають поняттям «судовий прецедент». При цьому, залежно від способу виникнення правової норми, їх поділяють на креативні та декларативні прецеденти [6, с. 5], переконливі прецеденти [7, с. 8], квазіпрецеденти [1; 20, с. 47], прецеденти тлумачення [2, с. 3], касаційні прецеденти [8, с. 27–29], прецедентоутворювальні рішення [17, с. 8] тощо. Видається, що називати судовим прецедентом рішення судів, ухвалені за аналогією закону та права у нашій державі, не можна. Звісно, вони мають спільні риси з прецедентами у класичному розумінні загального права, однак не всі. Тому, з метою уникнення плутанини одних правових явищ з іншими, пропонуємо відмовитися від використання поняття «судовий прецедент» у разі характеристики таких джерел права як акти судової влади України.

Досліджуючи акти судів загальної юрисдикції як джерела трудового права, можна дійти таких висновків:

1. Джерелами трудового права України потрібно вважати окремі акти судів загальної юрисдикції, зокрема: 1) рішення Верховного Суду України, ухвалені за наслідками розгляду заяви про перегляд судового рішення з мотивів неоднакового застосування судом (судами) касаційної інстанції одних і тих самих норм матеріального права у подібних правовідносинах; 2) рішення судів вищих та нижчих інстанцій, ухвалені за аналогією закону та права; 3) рішення, ухвалені на основі норм, що містять оцінні поняття; 4) рішення судів, у яких безпосереднього використані конституційні норми.

2. Значення і роль нормативних рішень судів для правового регулювання суспільних відносин, у тому числі предмета трудового права, постійно зростатиме. Цьому сприятиме недосконалість правового забезпечення суспільних відносин. Йдеться, насамперед, про переобтяження чинного законодавства правовими нормами, що мають оцінний, абстрактний чи загальний характер. Крім цього, сьогодні законодавство не здатне забезпечити ефективне правове регулювання суспільних відносин, які досить швидко розвиваються та змінюються.

Список використаної літератури

1. *Божьев В.* «Тихая» революция Конституционного Суда в уголовном процессе Российской Федерации / В. Божьев // Российская юстиция. – 2000. – № 10.
2. *Венгеров А. Б.* О прецеденте толкования правовой нормы / А. Б. Венгеров // Учёные записки ВНИИСЗ. – М., 1966. – Вып. 6. – С. 3–19.
3. *Вильнянский С. И.* Значение логики в применении правовых норм / С. И. Вильнянский // Учёные записки Харьковского юридического института. – 1948. – Вып. 3. – С. 77–110.
4. *Давид Р.* Основные правовые системы современности / Р. Давид, К. Жоффре-Спинози ; пер. с фр. В. А. Туманов. – М. : Междунар. отношения, 2003. – 400 с.
5. *Зеленин С.* Пределы допустимой защиты / С. Зеленин // Рос. юстиция. – 1998. – № 12. – С. 43–45.
6. *Маркин С. В.* Судебный прецедент как источник международного частного права : автореф. дисс. на соискание уч. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.03. – Грж-

- данское право; Предпринимательское право; Семейное право; Международное частное право / С. В. Маркин. – Волгоград, 2005. – 34 с.
7. *Попов Ю. Ю.* Прецедент: напрямки розвитку у праві України / Ю. Ю. Попов // Тези виступу на Міжнародній науково-практичній конференції «Розвиток цивільного законодавства: посткодифікаційний період» (м. Київ, 8–9 жовтня 2009 р.).
 8. *Попов Ю.* Верховный Кассационный суд Италии / Ю. Попов // Вестник Верховного Суда СССР. – 1991. – № 12. – С. 27–29.
 9. Постанова Вищого адміністративного суду України від 22 липня 2010 р. № К-3900/10. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/10563759>
 10. Постанова Верховного Суду України від 7 листопада 2011 р. № 6-45цс11. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.sc.gov.ua/uploads/tinymce/file№6-45цс1107.11.2011.doc>
 11. Постанова Верховного Суду України від 21 березня 2012 р. № 6-4цс12. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.scourt.gov.ua/clients/vs.nsf/81b1cba59140111fc2256bf7004f9cd3/994968fa623c984ec22579d000299\OpenDocument>
 12. Постанова Верховного Суду України від 6 лютого 2012 р. № 6-79цс11. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.scourt.gov.ua/clients/vs.nsf/81b1cba59140111fc2256bf7004f9cd3/860b470d796bc8f5c22579a7003a71c4?OpenDocument>
 13. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя : Постанова Пленуму Верховного Суду від 1 листопада 1996 р. № 9. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v0009700-96>
 14. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя : Постанова Пленуму Верховного Суду від 1 листопада 1996 р. № 9. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v0009700-96>
 15. Рішення Верховного Суду України від 23 лютого 2011 р. № 6-6139св10. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/14223170>.
 16. Рішення Верховного Суду України від 8 вересня 2010 р. № 6-4684св10. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/11176812>
 17. *Семьянов Е. В.* Судебное правотворчество: вопросы общей теории права : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. – М., 2005 – 193 с.
 18. Судебная практика в советской правовой системе / под ред. С. Н. Братусь. – М. : Юридическая литература, 1975. – 328 с.
 19. *Хорошковська Д. Ю.* Роль судової практики в системі джерел права України: теоретико-правове дослідження : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Дарина Юрійвна Хорошковська. – К., 2006. – 194 с.
 20. *Шевчук С.* Щодо обов'язковості рішень Конституційного Суду України у контексті доктрини судового прецеденту / С. Шевчук // Право України. – 2000. – № 2. – С. 45–48.

АКТЫ СУДОВ ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ КАК ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

О. Ким

*Львовский национальный университет имени Ивана Франко
ул. Университетская, 1, 79000 Львов, Украина*

В статье исследуются акты судов общей юрисдикции как источники трудового права Украины. На основании анализа конкретных актов судов общей юрисдикции Украины и специальной научной литературы, обосновывается принадлежность этих актов к источникам трудового права Украины. Очерчены случаи, когда национальные суды общей юрисдикции принимают решения, где существуют новые нормы трудового права.

Ключевые слова: акты судов общей юрисдикции, нормативные решения суда, судебный прецедент, источники трудового права.

ACTS OF COURTS OF GENERAL JURISDICTION AS SOURCES OF LABOUR LAW

O. Kit

*Ivan Franko National University of Lviv
Universytetska Str., 1, UA – 79000 Lviv, Ukraine*

The article addresses the research of acts of general jurisdiction courts as sources of labour law of Ukraine. On the basis of the analysis of precise acts of general jurisdiction courts of Ukraine as well as of special scientific literature, the author substantiates that acts should be regarded as sources of labour law of Ukraine. Cases of making normative decisions on labour law by national courts of general jurisdiction are laid out.

Key words: acts of courts of general jurisdiction, normative decisions of court, judicial precedent, sources of labour law.

*Стаття: надійшла до редакції 03.04.2013
прийнята до друку 29.04.2013*