



Віктор Костюк,
доктор юридичних наук, доцент,
заступник завідувача відділу
Апарату Верховної Ради України

УДК 349.2 (477)

Джерела трудового права: поняття, особливості, принципи ієрархічної структури

Проведення декларованих у суспільстві соціально-економічних реформ, посилення соціальних гарантій і стандартів, розбудова сучасної ринкової моделі розвитку передбачає за необхідне якісне та системне реформування відносин з питань праці. Крім того, здійснення кроків у напрямку соціальних перетворень [1, с. 17-18] є чинником соціальної злагоди та стабільності. Як відомо, упродовж еволюції суспільства та держави, як його основної інституції, відносини з питань праці посідають ключове значення. Адже за допомогою праці, її результатів, суспільство і держава здатні розвиватись, удосконалюватись, вирішувати покладені на них завдання та функції. Інтереси суспільства і держави щодо відносин з питань праці реалізуються через механізми правового впливу та регулювання. При цьому, як показує історичний та міжнародний досвід, правове регулювання відносин з питань праці ґрунтується на механізмах пошуку консенсусу суспільства та держави. Важливим чинником у розвитку джерел трудового права стало

ухвалення міжнародно-правових актів з прав людини, які закріпили систему основоположних, фундаментальних трудових прав [2], [3], [4].

За змістом ст. 5 Конституції України «носієм суверенітету і єдиним джерелом влади в Україні є народ». При цьому, Основний Закон України визначає, що «народ здійснює владу безпосередньо і через органи державної влади та органи місцевого самоврядування» [5]. Переважним і домінуючим організаційно-правовим способом впливу суспільства і держави на відносини з питань праці є ухвалення (прийняття) правових актів, які мають нормативний характер. З правової точки зору, це означає, що такі правові акти, які легалізовані суспільством або державою: а) встановлюють загальнообов'язкові правила поведінки (норми права) з питань праці; б) поширюються, як правило, на невизначене коло осіб з питань праці; в) підлягають оприлюдненню; г) підлягають загальнообов'язковому виконанню уповноваженими суб'єктами з питань праці; г) підлягають судовому (конституційному) контролю.

З позицій сьогодення, виходячи із стану розвитку суспільства та держави, увесь масив нормативних актів з питань праці можна позначити за допомогою правової конструкції «джерело трудового права». Саме термін «джерело права» є найбільш оптимальним [6, с. 442]. Принагідно зауважити, що у теорії права, термін «джерело права» розглядається з точки зору різних історичних, генетичних, економічних, соціально-правових оцінок. Професори О. В. Зайчук, А. П. Заєць, О. Л. Копиленко, Н. М. Пархоменко та ін., акцентують увагу на тому, що джерело права, варто розглядати як: 1) джерело виникнення права як соціальна категорія; 2) джерело права у генетичному розумінні характеризують як умова формування права, тобто фактори правотворчості та загальнолюдські цінності, що безпосередньо впливають на процеси формування та функціонування права; 3) джерело юридичного права в юридичному значенні означають як спосіб зовнішнього прояву права (текстуальні джерела права); 4) діяльність суб'єктів суспільних відносин, в результаті якої реалізуються їх потреби і задовольняються інтереси [7, с. 334-335]. Очевидно, що такий підхід вартий уваги, оскільки розкриває основоположні особливості джерел права. Н. М. Пархоменко, обгрутовуючи розуміння джерел права у формально-юридичному розумінні, вказує, що це обов'язкові до виконання акти уповноважених суб'єктів права, що містять норми права у письмовій формі, а також акти волевиявлення владних суб'єктів, що є неписаними нормативними фактами, на основі яких (актів) виникають, змінюються та припиняються правові відносини. Їх загальними ознаками є: публічність, нормативність, формальність, юридична сила, безпосередній зв'язок з державою. Ці ознаки виявляються у функціях джерел права, що походять з їх природи та підпорядковані здійсненню правового регулювання суспільних відносин [8, с. 24]. Закономірно, що вище окреслені особливості правової конструкції «джерело пра-

ва» має важливе науково-теоретичне та практичне значення по відношенню до розуміння джерел трудового права. Доречно наголосити, що правовим базисом по відношенню до системи джерел трудового права виступають норми Конституції України. Ст. 8 Основного Закону України закріплює, що Конституція України має найвищу юридичну силу. Закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй. Норми Конституції України є нормами прямої дії. Звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина безпосередньо на підставі Конституції України гарантується. Таким чином, по відношенню до джерел права, вони відіграють подвійну роль: поперше, норми Конституції виступають правовою основою їх виникнення та розвитку; по-друге, Конституція України як Основний Закон України виступає первинним елементом у системі джерел права. Разом із тим, система джерел трудового права є достатньо складною та безсистемною. Значною мірою, це пояснюється тим, що до нею включаються джерела трудового права радянської доби та доби незалежності Української держави. Показовим у цьому плані залишається Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) [9], якого було ще ухвалено за радянської доби, проте він залишається основним регулятором відносин з питань праці. До того ж, домінуюча роль у формуванні джерел належить державі в особі органів державної влади. Роль інститутів громадянського суспільства, органів місцевого самоврядування по відношенню до формування та розвитку системи джерел трудового права залишається незначною. Значно активізувались процеси щодо оптимізації та удосконалення джерел трудового права, у зв'язку із новітньою кодифікацією трудового законодавства [10]. Однак, ураховуючи суспільну вагу майбутнього Трудового кодексу

України (далі – «ТК»), він має виступати результатом консенсусу суспільства і держави з питань праці. Проте видається, це достатньо складний шлях пошуку оптимальної моделі правового регулювання відносин з питань праці. Важливого значення для подальшого розвитку джерел трудового права набуває об'єктивна необхідність приведення їх у відповідність до міжнародних та європейських стандартів з питань праці [11].

Метою наукової статті є науково-теоретичне дослідження розуміння джерел трудового права, їх особливостей та засад ієрархічної структури в умовах сьогодення. У юридичній літературі зазначена проблематика частково розглядалася у працях таких вчених-юристів як: В. М. Андріїв, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, С. Я. Вавженчук, С. В. Вишневецька, І. В. Зуб, М. І. Іншин, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, С. С. Лукаш, А. Р. Мацюк, П. Д. Пилипенко, С. В. Попов, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, О. В. Тищенко, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко та ін. Підтримуючи суттєвий внесок цих та інших вчених у розвиток доктрини права трудового права, справедливим буде наголосити, що питання джерел трудового права в умовах сьогодення потребують якісного і системного правового забезпечення як складова розвитку суспільства і держави, проведення системних реформ з питань праці.

На думку професора О. М. Ярошенка, на підставі наявних поглядів на джерела трудового права встановлено, що їх поняття повинно ґрунтуватися на досягненнях загальної теорії права й розглядатися з 2-х точок зору. Перша означає формальний підхід. При цьому джерелами трудового права вважається весь масив загальновідомих і внутрішньструктурованих форм установа й вираження нормотворчими органами загальнооб'язкових правил, які регламентують трудові й пов'язані з ними відносини. З позиції матеріального аспекту досліджувані джерела

виявляються в тих відносинах, що становлять предмет трудового права [12, с. 10]. Такий ґрунтовний підхід є достатньо важливим для сучасного розуміння поняття «джерело трудового права». Разом із тим, сучасне розуміння джерел трудового права пов'язано з першим підходом. Саме формально-правовий підхід до розуміння джерел трудового права дає уявлення про сутність, спрямування та зміст правового регулювання відносин з питань праці. Також слід до уваги брати й те, що джерела трудового права формуються під дією нормотворчих повноважень уповноважених суб'єктів права та у результаті поєднання централізованого, договірного (узгоджувально-договірного) правового регулювання з питань праці, у тому числі механізмів соціального партнерства (соціального діалогу) [13].

Отже, джерела трудового права – це зовнішні форми виразу (закріплення) норм трудового права, які виступають результатом нормотворчих повноважень уповноважених органів та/або суб'єктів з метою ефективного правового регулювання відносин з питань праці. Таким чином, для джерел трудового права характерними є наступні основні особливості: 1) спрямовані на комплексне регулювання відносин з питань праці, містять норми трудового права; 2) виступають результатом централізованого і договірного (узгоджувально-договірного) регулювання відносин з питань праці; 3) спрямовані на забезпечення належних умов реалізації, гарантування і правової охорони права на працю та інших трудових прав; 4) покликані розвивати сучасну модель соціального партнерства; 5) характеризуються поєднанням загальних і спеціальних норм трудового права; 6) характеризуються специфічною дією; 7) включають конвенції та рекомендації МОП; 8) включають кодифіковане трудове законодавство; 9) окреме місце посідає закон про Державний бюджет на відповідний рік;

10) включають акти соціального партнерства (нормативно-правові договори); 11) окреме місце посідають нормативні акти центрального органу виконавчої влади з питань соціальної політики; 12) включають систему локальних нормативних актів; 13) допоміжна роль належить конститутивним актам; 14) знаходяться під впливом рішень вищих органів судової влади.

Джерела трудового права є системним правовим явищем, яке включає певні елементи відповідно до системних ознак та інших якостей. Система джерел трудового права базується на таких основоположних принципах (засадах), які відображають її ієрархічну структуру:

- пріоритет норм Конституції України щодо міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, зокрема, конвенцій та рекомендацій МОП;

- пріоритет норм конституції та міжнародних договорів про працю щодо актів трудового законодавства;

- пріоритет законів перед підзаконними нормативними актами, актами соціального партнерства;

- перевага актів трудового законодавства порівняно з актами соціального партнерства;

- перевага актів соціального партнерства вищого рівня порівняно з актами соціального партнерства нижчого рівня;

- відповідність локальних нормативних актів актам трудового законодавства та соціального партнерства;

- можливість зупинення і скасування неправомірних правових актів – джерел трудового права;

- конституційного контролю щодо конституційності системи джерел трудового права;

- судового контролю щодо законності системи джерел трудового права.

Джерела трудового права структурно поділяються на такі три групи: 1) трудове законодавство;

2) акти соціального партнерства; 3) локальні нормативні акти.

Трудове законодавство (законодавство про працю) – це складна, узгоджена система нормативно-правових актів, які ухвалюються органами державної влади, органами місцевого самоврядування з питань праці. Свого часу офіційне тлумачення терміну «законодавство» було надано Конституційним Судом України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство»). У відповідному рішенні Конституційного Суду України було роз'яснено, що у частині третій статті 21 КЗпП України щодо визначення сфери застосування контракту як особливої форми трудового договору, термін «законодавство» треба розуміти так, що ним охоплюються закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції України і законів України [14]. Таке розуміння терміну «законодавство» складно назвати повним та вичерпним, оскільки воно не враховує всю систему трудового законодавства. Однак, систему трудового законодавства складають і нормативні акти всеукраїнських і місцевих референдумів, органів місцевого самоврядування, нормативні акти колишнього Союзу РСР, Української РСР [15]. Враховуючи зазначене, трудове законодавство можна класифікувати (поділяти) на такі групи, як: Конституція України; міжнародні договори України; закони; підзаконні нормативно-правові акти, у тому числі нормативні акти органів державної виконавчої влади, місцевого самоврядування; нормативні акти, ухвалені на всеук-

раїнському та/або місцевому референдумі; нормативні акти колишнього Союзу РСР, Української РСР. У новітніх умовах сьогодення важливого значення набуває проблема легального закріплення сутності трудового законодавства у системі джерел трудового права. Крім того, в умовах розвитку громадянського суспільства має зростати значення рішень всеукраїнського та місцевих референдумів з питань праці. Проте вони потребують належного законодавчого закріплення. Декларування стратегії держави щодо децентралізації влади, розширення повноважень громад та органів місцевого самоврядування, вимагатиме посилення ролі їх нормативних актів у системі джерел трудового права.

За своєю суттю, акти соціального партнерства включають систему нормативних договорів, які ухвалюються за взаємною згодою між уповноваженими, представницькими суб'єктами роботодавців та працівників з питань праці, як правило, за участі держави, органів місцевого самоврядування (уповноваженими їх органами або посадовими особами) на національному, галузевому, територіальному і локальному рівнях. Їх основне призначення полягає в тому, щоб гармонізувати інтереси роботодавців, працівників, держави та органів місцевого самоврядування з питань праці. Акти соціального партнерства ґрунтуються на нормах актів трудового законодавства та виступають правовим базисом для ухвалення локальних нормативних актів.

На відміну від актів соціального партнерства, локальні нормативні акти включають нормативні акти, які ухвалюються в узгоджувально-договірному порядку роботодавцем та колективом працівників (професійною спілкою), іншими уповноваженими ними органами (посадовими особами) з питань праці.

Локальні нормативні акти ґрунтуються на положеннях чинного трудового законодавства, актів соціального партнерства та виступають пра-

вовим базисом укладення трудових договорів.

Доречно наголосити, що окремі новели щодо системи джерел трудового права пропонуються у проекті ТК (ст.ст. 10–12). Передбачається, що трудові відносини регулюються Конституцією України, міжнародними договорами України, цим Кодексом, законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України. Трудові відносини регулюються також генеральною, галузевими (міжгалузевими), територіальними угодами, колективним та трудовим договорами. Сторони колективних угод та колективних договорів, трудового договору мають право врегулювати в угоді чи договорі відносини, не врегульовані трудовим законодавством. При цьому умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод. Забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами. Слід підкреслити, що проект ТК визначає, що роботодавець має право приймати нормативні акти у сфері праці шляхом видання наказів, розпоряджень, рішень. При цьому нормативні акти роботодавця не можуть суперечити актам трудового законодавства, колективним угодам, колективному договору. З такими новелами дещо складно погодитися, оскільки, вони: 1) не сприяють забезпеченню гармонійного поєднання інтересів суспільства і держави з питань праці; 2) не забезпечують динамічного розширення сфери застосування актів соціального партнерства та локальних нормативних актів з питань праці; 3) не забезпечують належного врахування та поєднання інтересів роботодавця та працівників у процесі локальної нормотворчості.

Подальший процес утвердження системи джерел трудового права пе-

редбачає чітке законодавче закріплення ієрархічної структури трудового законодавства, системи актів соціального партнерства і локальних нормативних актів на підставі майбутнього ТК України, з урахуванням міжнародних та європейських стандартів з питань праці.

Список використаних джерел

1. *Іншин М. І.* Соціальна держава: сутність і перспективи // М. І. Іншин, Д. І. Сіроха // Актуальні проблеми соціального права: збірник матеріалів учасників всеукраїнських соціальних програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2014 р. / [За загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. О. Попелюшка]. - К.: ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2015. – 288 с.
2. *Загальна* декларація прав людини: Декларація ООН від 10 грудня 1948 р. // *Голос України* від 10 грудня 2008 р., № 236.
3. *Міжнародний* пакт про економічні, соціальні і культурні права: міжнародний документ ООН від 16.12.1966 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
4. *Європейська* соціальна хартія: міжнародний документ Ради Європи від 3.05.1996 р. (переглянута) // *Голос України* від 30. 11. 2006р., № 227.
5. *Конституція* України // *Відомості Верховної Ради України*. – 1996. – № 30. – С. 141.
6. *Теорія* держави і права. Академічний курс: Підручник / За ред. О. В. Зайчука, Н. В. Оніщенко . – К.: Юрінком Інтер, 2006. – 688 с.
7. *Общая* теория права: учеба. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ТК Велби, Изд-во, 2008, – 578 с.
8. *Пархоменко Н. М.* Джерела права: теоретико-методологічні засади: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: спец. 12.00.01: «Теорія та історія держави і права; історія політичних та правових учень» / Н. М. Пархоменко. – К., 2009. – С. 24.
9. *Кодекс* законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII (у редакції від 01.09.2015 р.) // *Відомості Верховної Ради УРСР* – 1971. – № 50. – Ст. 375.
10. *Трудовий* кодекс: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р., внесений народними депутатами України Гройсманом В. Б., Денісовою Л. Л, Папієвим М. М., Кубівим С. І. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http:// w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
11. *Угода* про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода від 27.06.2014 р. // *Офіційний вісник України*. – 2014. – № 75. – Ст. 83.
12. *Ярошенко О. М.* Джерела трудового права України: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: спец. 12.00.05: «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. М. Ярошенко. – Х., 2007. – С. 10.
13. *Про* соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI // *Відомості Верховної Ради України*. – 2011 – № 28. – Ст. 255.
14. *Рішення* Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство»): Рішення Конституційного Суду України від 9 липня 1998 року № 12-рп/98 // *Офіційний вісник України*. – 1998. – № 32. – Стор. 59.

15. Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР: Постанова Верховної Ради України від 12 вересня 1991 року № 1545-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 46. – Ст. 621.

Костюк В. Л. Джерела трудового права: поняття, особливості, принципи ієрархічної структури

У цій науковій статті досліджуються питання щодо сутності та особливостей джерел трудового права в умовах сьогодення. Підкреслено основоположну роль у системі джерел трудового права норм Конституції України. Визначено перелік основних особливостей джерел трудового права. Розглянуто такі ключові елементи системи джерел трудового права як: акти трудового законодавства; акти соціального партнерства; локальні нормативні акти. Окреслено напрями їх удосконалення. Наголошено на основних принципах ієрархічної структури системи джерел трудового права. Підкреслено важливість сучасної кодифікації трудового законодавства, з урахування міжнародних та європейських стандартів з питань праці. Підготовлено висновки та пропозиції.

Ключові слова: праця; джерела трудового права; кодекс; законодавство; акти соціального партнерства; локальні нормативні акти; кодифікація.

Костюк В. Л. Источники трудового права: понятие, особенности, принципы иерархической структуры

В этой научной статье исследуются вопросы сущности и особенностей источников трудового права в современных условиях. Подчеркнуто основополагающую роль в системе источников трудового права норм Конституции Украины. Определены перечень основных особенностей источников трудового права. Рассмотрены такие ключевые элементы системы источников трудового права как: акты трудового законодательства; акты социального партнерства; локальные нормативные акты. Определены направления их усовершенствования. Отмечены основные принципы иерархической структуры системы источников трудового права. Подчеркнута важность современной кодификации трудового законодательства, с учетом международных и европейских стандартов по труду. Подготовлено выводы и предложения.

Ключевые слова: труд; источники трудового права; кодекс; законодательство; акты социального партнерства; локальные нормативные акты; кодификация.

Kostiuk V. Sources of labor law: concept, features, principles of hierarchical structure

In this scientific article examines the issue of the nature and characteristics of sources of labor law in the present. Emphasized the fundamental role in the system of sources of labor law with the Constitution of Ukraine. The list of the main features of sources of labor law. Consider the following key elements of sources of labor law as acts of labor legislation; acts of social partnership; local regulations. Outlined directions of their improvement. Emphasized the core principles of the hierarchical structure of sources of labor law. Emphasized the importance of codification modern labor legislation with international and European standards on labor. Prepared conclusions and proposals.

Key words: labor; sources of labor law; Code; legislation; acts of social partnership; local regulations; codification.