

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ
ФАКУЛЬТЕТ № 2
КАФЕДРА ТРУДОВОГО ТА ГОСПОДАРСЬКОГО ПРАВА**

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни «Сучасні доктрини трудового права»
вибірковий компонент освітньої програми третього рівня вищої освіти
(Право Law,
галузь знань «08 Право», спеціальність 081 «Право», 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення)

**за темою
ІСТОРІЯ ТА РОЗВИТОК ВЧЕНЬ ПРО СИСТЕМУ ТА ДЖЕРЕЛА
ТРУДОВОГО ПРАВА**

Харків (Вінниця) 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 25.09.2023 № 8

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету № 2
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 29.08.2023 № 7

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з юридичних дисциплін
Протокол від 22.09.2023 № 8

Розглянуто на засіданні кафедри трудового та господарського права факультету
№ 2 ХНУВС (протокол від 28.08.2023 № 8)

Розробники:

1. Завідувач кафедри трудового та господарського права факультету № 2 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор **Мельник К.Ю.**
2. Професор кафедри трудового та господарського права факультету № 2 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор **Подорожній Є.Ю.**

Рецензенти:

1. Професор кафедри цивільного права і процесу Донецького національного університету імені Василя Стуса, доктор юридичних наук, професор **Амелічева Л.П.**
2. Декан факультету № 4 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор **Марчук М.І.**

План лекції

1. Історія становлення системи трудового права. Концептуальні підходи до системи трудового права. Основні інститути трудового права.
2. Співвідношення системи трудового права із системою трудового законодавства, системою науки трудового права та системою навчальної дисципліни «Трудове право»
3. Міжнародні засади розвитку трудового права. Співвідношення міжнародних та національних документів у галузі праці.
4. Класифікації нормативно-правових актів у сфері праці. Кодекс законів про працю України – основне кодифіковане джерело трудового права
5. Концептуальні підходи до місця рішень Конституційного Суду України та керівних роз'яснень Пленуму Верховного Суду України у трудовому праві.

Рекомендована література:

Основна

1. [Трудове право України : підручник / \[автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.\]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.](#)
2. [Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.](#)
3. [Подорожній Є. Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України : монографія. Харків : НікаНова, 2016. 420 с.](#)
4. [Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників : монографія. Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 2021. 438 с.](#)
5. [Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу : монографія. Львів : «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596с.](#)
6. [Жеребцов Д. Є. Особливості правового регулювання дисциплінарної відповідальності поліцейських в Україні: дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право» – Харківський національний університет внутрішніх справ, Харків, 2023. 209 с.](#)
7. [Мельник, К. Ю., Бабенко А. О. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : монографія. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. 240с.](#)
8. [Проблеми правового регулювання виникнення трудових правовідносин з поліцейськими : монографія. /К. Ю. Мельник, С. М. Бортник, О. В. Худякова // за заг.ред. К. Ю. Мельника. Харків : У справі, 2017. 230 с.](#)
9. [Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції \(м. Харків, 16 листопада 2018 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. 427 с.](#)
10. [Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-](#)

річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, 3 листопада 2017 р.) ; за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. 462с.

11. Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення : матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2016. 426 с.

12. Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства : матеріали IV Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 27 листопада 2015 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2015. 354 с.

13. Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення : матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2014. 324 с.

14. Трудове законодавство: шляхи реформування : матеріали II Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків: ХНУВС, 2013. 364 с.

Додаткова

15. Андріїв В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: монографія / В.М. Андріїв. Чернігів : Черніг. держ. ін.-т права, соц. технологій та праці, 2011. 305 с.

16. Баглаєнко С. С. Особливості правового регулювання службових розслідувань в органах Національної поліції України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С. С. Баглаєнко; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 25 с.

17. Бортник С. Договірне регулювання права на працю поліцейських / Сергій Бортник // Підприємництво, господарство і право. 2019. № 5. С. 120-124.

18. Бортник С. М. Проблеми правового регулювання трудових прав поліцейських : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / С. М. Бортник; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 35 с.

19. Вишновецька С. В. Методологія науки трудового права: монографія / С. В. Вишновецька. К. : Ніка-Центр, 2014. 320 с.

20. Гончарук В.В. Історична генеза відповідальності в органах внутрішніх справ : трудовправовий аспект / В.В. Гончарук // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2015. – № 3 (70). – С. 180-190.

21. Гончарук В.В. Особливості відповідальності керівника у сучасному трудовому праві / В.В. Гончарук // Підприємництво, господарство і право. – 12/2018. – С. 148-153.

22. Гончарук В.В. Поняття трудовправової відповідальності в органах Національної поліції України / В.В. Гончарук // Вісник ХНУВС. – № 3(78). – 2017. – С. 194-201.

23. Гончарук В.В. Протидія мобінгу в трудових правовідносинах // Вісник ХНУВС. – № 3 (90). – 2020. – С. 70 – 77.
24. Грищенко К. А. Правове регулювання соціального захисту працівників державної виконавчої служби: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / К. А. Грищенко; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 29 с.
25. Губський С. М. Єдність та диференціація правового регулювання праці працівників фермерських господарств : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Сергій Михайлович Губський; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 29 с.
26. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 року. // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062
27. Загальна декларація прав людини ООН; Пакт, Міжнародний документ від 16.12.1948 // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015
28. Клименко А. Л. Стандарти і гарантії соціального забезпечення: міжнародно-правовий і вітчизняний контекст : монографія. Харків: Юрайт, 2019. – 176 с.
29. Коломоєць, П. В. Гарантії реалізації трудових прав поліцейських : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / П. В. Коломоєць; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 20 с.
30. Конвенція МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» (1930 р.), [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_136.
31. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія / В. Л. Костюк. К. : Видавець Карпенко В. М., 2012. 464 с.
32. Купріянова А. О. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності державних виконавців : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. О. Купріянова; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 28 с.
33. Мельник К. Ю. Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів: становлення, розвиток та перспективи / К. Ю. Мельник // Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки. –2019. – Том 3. – С. 77-82.
34. Мельник К. Ю. Сучасний стан та тенденції правового регулювання діяльності професійних спілок в Україні Вісник Національної академії правових наук України / 2020. Т. 27, № 2. С.107-119.
35. Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія / Н. О. Мельничук. К. : Хай-Тек Прес, 2012. 340 с.
36. Митько Я. В. Особливості правового регулювання соціального захисту учасників бойових дій: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Я. В. Митько; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. - Харків, 2019. 29 с.
37. Могілевський Л. В. Характеристика окремих джерел трудового права / Могілевський Л. В. // Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Юридичні науки. 2016. Вип. 1. Т. 2. С. 82-85.

38. Могілевський, Л. В. Місце трудового права у системі національного права / Л. В. Могілевський // Прикарпатський юридичний вісник. 2015. Вип. 2 (8). - С. 72-75.
39. Подорожній А. Ю. Організаційно-правові засади притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. Ю. Подорожній; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. - Харків, 2018. 28 с.
40. Сербин Н. В. Правове регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за трудовим законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Н. В. Сербин; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 23 с.
41. Серeda О. Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: теорія та практика : монографія / О. Г. Серeda. Харків : Право, 2018. 472 с.
42. Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: монографія / А. М. Слюсар. Х. : ФІНН, 2011. 336 с.
43. Уварова Н. В. Проблеми теорії та практики вирішення трудових спорів : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Н. В. Уварова; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 36 с.
44. Шабанов Р. І. Концептуальні засади соціального захисту від безробіття : монографія / Р. І. Шабанов ; Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Х. : ХНАДУ, 2015. 359 с.
45. Шамшина І. І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: монографія / І. І. Шамшина. Луганськ : Л-ра, 2011. 448 с.
46. Шевердіна В. І. Теоретико-правові засади відповідальності керівника за трудовим законодавством : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. І. Шевердіна; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 22 с.

Електронні ресурси

- www.rada.gov.ua – сайт Верховної Ради України.
- www.kmu.gov.ua – сайт Кабінету Міністрів України.
- <https://mvs.gov.ua> – сайт Міністерства внутрішніх справ України.
- www.nbuv.gov.ua – електронний каталог Національної бібліотеки України ім. Вернадського.
- <https://lib.univd.edu.ua/elcat/alog> – електронний каталог наукової бібліотеки ХНУВС.

Текст лекції

1. Історія становлення системи трудового права. Концептуальні підходи до системи трудового права. Основні інститути трудового права.

Ключовою передумовою становлення трудового права як самостійної правової галузі правознавці традиційно пов'язують із буржуазно-демократичною революцією, що відбулася у Франції у 1848 році. Робітники,

усвідомивши себе як революційну силу почали організовану боротьбу за свої права, вони прагнули зайняти певні позиції в економіці. Це забезпечувало радикальну перебудову всіх суспільних відносин. Під тиском революційних вимог трудящих держава, намагаючись знизити напруження класової боротьби, змушена була йти на певні поступки ^[1]. Наприкінці XVIII ст. буржуазна революція у Франції проголосила свободу праці, чим було забезпечено свободу попиту і продажу робочої сили. З моменту проголошення свободи праці трудові відносини складались без порушення інтересів буржуазії, оскільки, залишившись без засобів виробництва, працівник змушений був погоджуватись на запропоновані йому умови. При цьому формально «права і обов'язки» визначались угодою сторін, тому державу трудові відносини в той час не цікавили. У цих умовах трудові відносини регулювались лише за допомогою цивільного права]. Договір найму, або, як його називав законодавець, договір про найом послуг (ст. 1779 Кодексу Наполеона), розглядався як звичайна цивільно-правова угода, предметом якої виступав особливий товар робоча сила.

У першій третині XIX ст. наймана праця стала панівною формою соціальної організації праці в провідній капіталістичній країні - Англії, а пізніше - у всій Західній Європі. У середині XIX ст. в європейських країнах були прийняті перші соціальні нормативно-правові акти, присвячені регулюванню трудових відносин, так звані закони про обмеження робочого часу. Саме вони дали поштовх для формування нової галузі права - трудового, і відповідно нових правовідносин - трудових ^[2].

Події XVIII - XIX ст.ст. у Західній Європі позначилися й на Російській імперії, у складі якої перебувала Україна. Бурхливий розвиток підприємницької діяльності, зростання промислового виробництва на території Російської Імперії викликали необхідність у прийнятті законів, спрямованих на регулювання трудових правовідносин. Одним із перших нормативних актів, що регулював відносини у сфері праці на території Російської Імперії, було Положення 1835 року «Про відносини між господарями фабричних закладів і робочими людьми, що вступають до них за наймом». Даний документ складався з 10 статей та зобов'язував роботодавця встановлювати правила внутрішнього трудового розпорядку в фабричному закладі. Проте зміст таких правил визначався господарями фабричних закладів самостійно, без будь-якого втручання з боку держави та за відсутності погодження з робітниками.

У період з 1882-го по 1903 роки у російська влада прийняла ряд важливих нормативно-правових документів., які отримали назву «Фабрично-заводського законодавство», а саме: Закон «Про малолітніх, працюючих на заводах, фабриках та мануфактурах» від 01 червня 1882 р., Закон «Про зміну постанови про працю малолітніх, підлітків та осіб жіночої статі на фабриках, заводах і мануфактурах та про розповсюдження правил про працю та навчання малолітніх в ремісничих закладах» від 24 квітня 1890 року, Закон «Про тривалість і розподіл робочого часу в закладах фабрично-заводської та гірничої

¹ Прокопенко В. І. Трудове право України : підруч. / . І. Прокопенко, Х. : Консум, 1998. 480 с.

² спілко В. Е. Трудове право України : навч. посіб. / В. Е. Теліпко, О. Г. Дутова; за заг. ред. В. Е. Теліпко. К. : Центр учб. літ., 2009. 456 с.

промисловості» від 2 червня 1897 року, Закону від 10 червня 1903 року «Про запровадження старост в промислових підприємствах».

У 1918 році на території українських земель почав діяти перший Кодекс законів про працю (далі - КЗпП) 1918 року [3]. У ньому вперше була окрема увага присвячена ключовому інституту трудового права - трудовому договору. Саме у даному нормативно-правовому акті було закладено нормативно-правові основи системи вітчизняного позитивного трудового права. Хоча слід відмітити, що більшість норм даного акту не були нічим підкріплені та носили здебільшого лише формальний характер. У 1922 році був прийнятий новий Кодекс законів про працю, який мав більш прогресивний характер. Його характерною рисою стало поєднання диспозитивних методів з імперативними. У цьому кодексі не встановлювалися чіткі межі заробітної плати, робочого часу чи часу відпочинку, встановлювалися лише межі, які учасники трудових відносин не могли порушувати. Ці межі мали забезпечувати задоволення інтересів як робітників, так і їхніх роботодавців [4].

Запровадження командно-адміністративної системи в 30-х роках XX ст. супроводжувалося прийняттям ряду документів, в яких значна увага приділялася посиленню трудової дисципліни (наприклад, Постанова від 23 грудня 1938 р. «Про заходи щодо впорядкування трудової дисципліни, поліпшення практики державного соціального страхування і боротьби зі зловживаннями в цій справі» [5]. Період Великої Вітчизняної війни, ознаменувався суттєвим погіршенням прав працівників. Так, наприклад Указом Президії Верховної Ради СРСР «Про режим робочого часу робітників і службовців на період війни» від 26 червня 1941 року директорам підприємств дозволялося встановлювати обов'язкові понаднормові роботи тривалістю до 3 годин у день. Згідно з указами від 9 квітня 1942 року і 9 січня 1943 року скасовувалися чергові та додаткові відпустки, їх було замінено грошовою компенсацією, виплата якої була тимчасово призупинена. Відпустка надавалася тільки підліткам до 16 років. Поряд із заохоченням добросовісних працівників росло застосування примусових заходів до порушників трудової дисципліни. За ряд порушень трудової дисципліни поряд із дисциплінарною відповідальністю застосовувалась кримінальна».

Після Другої світової війни міцно закріплюється термін «трудове право». Воно регулює використання особою своєї здатності до праці, незалежно від того, в якій галузі господарства ця особа погодилася виконувати роботу і яку саме роботу: службовця чи робітника (за неформальною класифікацією законодавства розвинутих країн - «білі» та «сині комірці»). В цілому у післявоєнного періоду та до початку 70-х років трудове право хоча й повільно, втім постійно розвивалося і вдосконалювався відповідно до потреб тогочасного суспільства, зокрема відбувалося подальше розширення гарантій трудових прав громадян, застосування восьмигодинного робочого дня, запровадження

³ Одовічена Я. А. Історична зумовленість змісту трудового договору / Я. А. Одовічена // Наук. вісник Чернівець. ун-ту. Сер. «Правознавство». 2013. Вип. 660. С. 33-37.

⁴ Кисельова О. І. Історичні передумови формування сучасного трудового законодавства та його відповідність сучасному розвитку трудових відносин в Україні / О. І. Кисельова, А. В. Семенова // Ученые записки Таврического нац. у-та им. В. И. Вернадского. Сер. «Юридические науки». Том 27 (66). 2014. № 4. С. 60-67.

⁵ О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и борьбе с злоупотреблениями в этом деле : постановление Совета Народных Комиссаров СССР, Центрального комитета ВКП(б) и Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 23.12.1938 г // Собрание постановлений правительства СССР. 1939. № 1. Ст. 1.

обов'язкового медичного огляду, вживання заходів щодо охорони праці жінок і матерів, які мають дітей віком до одного року і т.д.

Важливим етапом у становленні системи вітчизняного трудового права стало прийняття прийняття 15 липня 1970 року Верховною Радою СРСР було прийнято Основи законодавства Союзу СРСР і союзних республік про працю, що вступили в дію з 1 січня 1971 року. Після затвердження цього кодифікованого нормативно-правового акта в союзних республіках, зокрема й на Україні, було прийнято новий Кодекс законів про працю Української РСР, який був уведений у дію 1 липня 1972 року законом Верховної Ради Української РСР від 10 грудня 1971 року. І хоча орми КЗпП УРСР практично дублювали та конкретизували норми Основ, вони, все ж таки, , значно поліпшували правове становище працівника. Серед досягнень Кодексу 1971 року - введення нової термінології: «працівник», «роботодавець», «спеціальність», детальніше регулювалися відносини, що входять до інституту трудового договору, охорони праці, а також особливості правового регулювання праці окремих категорій працівників (жінок, неповнолітніх), відбулося вдосконалення підінституту переведення на іншу роботу, хоча самого визначення поняття «переведення» законодавство не давало, як і не дає його сьогодні.

У зв'язку з появою Основ законодавства про працю було прийняте нове Положення про порядок розгляду трудових спорів від 24 травня 1974 року. У цьому Положенні значно розширюються права профспілок при розгляді трудових спорів. Дванадцятого серпня 1983 р. Президія Верховної Ради СРСР прийняла указ про внесення змін до трудового законодавства. Зміни були спрямовані перш за все на зміцнення трудової дисципліни, що було характерним для командно-адміністративної системи. Знову почалось багато зловживань у сфері прав людини, що, звичайно, не покращувало продуктивність праці та не підвищувало зацікавленість працівників в якості роботи. У період перебудови зміни, що відбувалися у сфері «перехідної» економіки, потребували реформування трудового законодавства. Було встановлено новий порядок розробки й укладення колективних договорів, знято ряд законодавчих обмежень, тривалість випробування при прийомі на роботу стала визначатися за згодою сторін трудового договору. Питання трудових правовідносин відображалися майже у всіх законах, що регулювали перехід до багатоукладної економіки. Це, перш за все, закони СРСР «Про власність в СРСР», «Про підприємства в СРСР», «Про кооперацію в СРСР» та ін. В УРСР це було продубльовано в законах «Про власність», «Про підприємства в УРСР», «Про зайнятість населення», «Про основи соціальної захищеності інвалідів в УРСР» та ін.

З проголошенням Україною у 1991 році своєї незалежності починається новий важливий етап становлення системи трудового права нашої країни. Протягом восьми років до чинного законодавства України про працю було внесено більш як 100 змін, які були пов'язані з переходом нашої держави до ринкової економіки. Реалії ринкової економіки об'єктивно обумовлювали

необхідність пріоритету договірного регулювання суспільних відносин по використанню найманої праці. У той же час Динаміка розвитку застосування найманої праці переконливо показала, що ці відносини не можуть регулюватися винятково в договірному порядку, як це існувало у певні історичні епохи. Одним із головних завдань у сфері врегулювання трудових відносин, що постали перед молодою незалежною країною, було чітке визначення правового становища сторін трудових правовідносин, яке не вирішено належним чином і до сьогодні. Права і обов'язки працівників і, особливо, роботодавців все ще не мають чіткого, системного врегулювання. Більшість зміни до КЗпП України після 1991 року були спрямовані на обмеження централізованого та посилення договірного регулювання трудових правовідносин. Поєднання централізованого та локального способу правового регулювання трудових відносин, так чи інакше віднайшло свій прояв у всіх інститутах трудового права та, зокрема, в інституті трудового договору [6].

Розвиток трудового права відбувається і по теперішній час. В цілому аналіз історії розвитку трудових відносин і трудового права, дозволяє зробити висновок про те, що найбільш активно та змістовно система останнього розвивається тоді, коли вона максимально відповідає об'єктивно існуючим соціально-економічним умовам суспільного життя і відносинам, що його супроводжують, а не обслуговує ідеологічні курси та примхи правлячої еліти.

Сьогодні система трудового права України виглядає більш-менш сформованою. Слід зазначити, що у правознавстві не існує єдиного розуміння поняття «система трудового права». На сторінках юридичної літератури можна зустріти такі тлумачення означеного поняття:

- це соціальна, абстрактна, відкрита, органічна система, що має як генетичні зв'язки, так і зв'язку координації і субординації. Для неї як для органічної системи характерна наявність особливих керуючих механізмів, через які структура цілого впливає на характер функціонування і розвитку частин: механізми правового регулювання, законотворчості, вдосконалення права. Залежність окремих норм права, інститутів проявляється в єдності і диференціації правового матеріалу. Система трудового права, як і її підсистеми, має чітко сформульовану мету свого функціонування - правове регулювання соціальних відносин в державі;

- 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;

- це об'єктивно зумовлене об'єднання взаємопов'язаних, внутрішньо узгоджених правових норм, які розподілені по різних структурних підрозділах і регулюють відокремлену сферу трудових та безпосередньо пов'язаних з ними суспільних відносин. Іншими словами, це науково обґрунтована внутрішня побудова трудового права, що полягає у розподілу правових норм за змістом на

⁶ Шамшина І. І. Механізм регулювання відносин із застосування найманої праці: суб'єктивно-правовий аспект : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / І. І. Шамшина; НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корещького. - К., 2011. - 366 с.

загальну й особливу частини, а також на структурні підрозділи за предметною ознакою їх регламентації.

- об'єктивно необхідне поєднання норм трудового права з їх одночасним внутрішнім розподілом на взаємопов'язані та взаємодіючі правові інститути, що відображають реально існуючу систему відносин з участі у суспільній праці, а також пов'язані з нею наглядово-контрольні й процесуальні відносини [7].

При визначення змісту поняття «трудового права» слід враховувати, що поняття «система трудового права» є складовою більш широкої категорії «системи права». Останню дослідники тлумачать як внутрішню будову, внутрішню структуру права будь-якої. Система права виражається через розподіл і побудову нормативного матеріалу, за допомогою якого її різні блоки (частини) постають у єдності. Система права - це об'єктивно обумовлена системою суспільних відносин внутрішня структура права, яка складається з взаємозалежних норм, логічно розподілених за галузями, підгалузями та інститутами [8]. Як структурна ланка системи національного права система трудове прав наслідує ключові властивості першої, а саме:

1. Обумовленість реально існуючою системою суспільних відносин. Вона не може створюватися на суб'єктивний розсуд людей існує об'єктивно;

2. Органічна цілісність, єдність і взаємозв'язок правових норм, а не їх випадковий набір. Норми права, з яких складається система права, не можуть функціонувати ізольовано. Вони взаємно узгоджені та цілеспрямовані;

3. Структурна багатоманітність. Це означає, що система права, зокрема трудового, складається з неоднакових за змістом й обсягом структурних елементів, які логічно об'єднують, розташовують нормативний Матеріал у певній функціональній спрямованості.

Деякі дослідник також наголошують на тому, що система права, як в цілому, так і галузева зокрема хоча й є відносно стабільною, усталеною, втім, все ж таки, динамічністю, що проявляється у здатності змінювати свою внутрішню організацію під впливом зовнішнього середовища.

Отже, система трудового права України – це обумовлена об'єктивними факторами сукупності предметно пов'язаних та внутрішньо узгоджених між собою норм трудового права, які розподіляються (згруповуються) на відповідні інститути, в залежності від специфіки тих аспектів трудових і тісно пов'язаних із ними відносин, що регулюються цими правовими нормами.

Трудове право, як і будь-яка інша галузь права, складає з більш дрібних елементів – інститутів, підінститутів, норм права (якщо йдеться про структуру права) і статей (коли йдеться про структуру законодавства). При цьому саме інститут трудового права, як зазначає є найбільш характерним структурним підрозділом системи трудового права [9]. Інститути охоплюють менш простору (порівняно з галуззю) сукупність юридичних норм і різняться між собою за предметною ознакою регулювання, тобто за особливостями певних видів суспільних відносин або за окремими сторонами (елементами) якогось

⁷ Жернаков В. В. Трудове право : підруч. / В. В. Жернаков, С. М. Прилико, О. М. Ярошенко, П. І. Жигалкін, П. А. Бущенко; ред.: В. В. Жернаков ; Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». Х. : Право, 2012. 494 с.

⁸ 426. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підруч. / О. Ф. Скакун ; пер. з рос. Харків : Консум, 2001. 656 с.

⁹ Трудовое право : учеб. / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Синигиревой. – М. : ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2007. – 600 с.

конкретного їх різновиду [10]. Інститути трудового права – це об'єктивно утворені структурні підрозділи, покликані в рамках предмета цієї галузі права регулювати з необхідною деталізацією окремий вид суспільно-трудових відносин або окремий елемент (сторону) складних трудових правовідносин [11].

Система сучасного трудового права, охоплює такі інститути:

- трудовий договір,
- робочий часу й часу відпочинку,
- нормування праці,
- заробітна плата,
- дисципліна праці,
- матеріальна відповідальність,
- охорона праці,
- нагляд й контрол за дотриманням трудового законодавства, розгляду

трудових спорів тощо.

2. Співвідношення системи трудового права із системою трудового законодавства, системою науки трудового права та системою навчальної дисципліни «Трудове право»

Однією із ключових проблем та трудо-правової теорії є співвідношення системи трудового права та системи трудового законодавства. Система галузі права є сукупністю елементів, які відповідним чином пов'язані між собою й утворюють певну цілісність. Системність – це закономірна й неодмінна властивість об'єктивного права, а її деформація, руйнування – аномалія, так би мовити, хвороба права, яка може звести нанівець його регулятивні можливості, перешкодити очікуваному законодавцем соціальному результату.

Соціальне призначення, соціальна сутність системи права – служити нормативним фундаментом, підґрунтям державного забезпечення суспільних відносин, цілеспрямованого впливу на останні. Структура системи трудового права втілюється у внутрішній організації цієї галузі права, в єдності, узгодженості, в розподілі правових норм за інститутами та іншими галузевими структурними утвореннями, в їх зв'язках і взаємодії. Система трудового права є сукупністю об'єктивно пов'язаних між собою правових інститутів і норм, які розподіляються в певній структурованій послідовності відповідно до специфіки регульованих ними суспільних відносин.

Щодо стосується системи законодавства, то вона являє собою сукупність усіх упорядкованих певним чином нормативно-правових документів. При цьому слід зазначити, що систему законодавства можна у широкому значенні (сукупність актів законодавчих органів і підзаконних актів – органів управління та ін.), так і у вузькому (сукупність актів законодавчих органів – законів і постанов парламенту про введення їх у дію). Слід зазначити, що існує 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

¹⁰ Советское трудовое право / Под ред. О.В.Смирнова. – М.: Профиздат, 1991. – 367.

¹¹ Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004–2005 роки : угода : від 19 квіт. 2004 р. // Урядовий кур'єр. 2004. № 92.

тлумачення терміну "законодавство") від 09.07.1998 № 12-рп/98 ^[12], в якому зазначається, що Термін "законодавство", що вживається у частині третій статті 21 Кодексу законів про працю України щодо визначення сфери застосування контракту як особливої форми трудового договору, 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. Однак дане рішення стосується тільки статті 21 КЗпП України.

На нашу ж думку більш доцільним є розглядати систему законодавства у широкому аспекті, адже нормативно-правову основу трудової галузі складає ціла низка нормативно-правових актів підзаконного та локального характеру, при цьому останні покликані не лише уточнювати та конкретизувати положення централізованих джерел права, але й усувати наявні у них прогалини, а отже створювати нові правові норми.

Звідси система трудового законодавства становить:

- систему, в якій кожен нормативно-правовий акт знаходиться на своєму місці й виконує власну регулятивну роль у механізмі правової регламентації трудових відносин, тобто саме систему, а не просту сукупність складників, яка не передбачає обов'язкової системності й послідовності в їх розміщенні, й може позначати просте їх скупчення, нагромадження;

- систему не норм права, а нормативно-правових актів, тобто законодавство відображає форму функціонування права, його зовнішнє вираження, а норми права – це змістовний складник законодавства.

Тож «трудове законодавство» слід розуміти як систему нормативно-правових актів різної юридичної сили, які перебувають у певній ієрархічній послідовності, доповнюють один одного, містять правові норми і принципи, що прямо чи опосередковано регулюють трудові й тісно пов'язані з ними відносини.

Отже, в загальному вигляді між системою трудового права і системою трудового законодавства істотної різниці немає. Обидві вони на зовнішньому рівні становлять собою сукупність розташованих у певному порядку правових елементів, характеризуються наявністю взаємозв'язків між їх елементами, завдяки чому досягається їх єдність, а також ієрархія в розташуванні їх складників.

Відмінність досліджуваних систем обумовлена перш за все тим, що сьогодні в Україні (як, власне кажучи, й у багатьох інших сучасних демократичних країнах) домінує природно-правовий підхід до праворозуміння, згідно якого система права й система законодавства не є тотожними, як це мало б місце за умов використання нормативістського (позитивістського) підходу до праворозуміння, згідно з постулатами якого закон – це право, а право – це закон. Система трудового права формується під впливом об'єктивних чинників.

¹² 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") від 09.07.1998 № 12-рп/98

З метою наділення її елементів (норм, інститутів тощо) такими атрибутами, як загальність і загальнообов'язковість, державою цій системі надається певна форма, що йменується законодавчою. Зазначена форма створюється відповідними компетентними суб'єктами, а значить, має суб'єктивний характер, зокрема, внутрішню структуру. Вважаємо за необхідне наголосити, що, по-перше, змістом законодавчої форми не завжди є право (йдеться про випадки прийняття так званих неправових законів, коли останні не відповідають або прямо суперечать основним ідейним засадам і принципам права), а по-друге, законодавство – це хоча й основна, але не єдина форма існування права. У цьому контексті слушною видиться думка О. Ф. Скакун, яка наголошує, що система законодавства є головною, проте не лише одною формою існування системи права, оскільки: (а) право може існувати до законодавства, коли воно формувалося завдяки звичаям, які підтримувалися тільки-но виниклою державою (так зване, дозаконодавче право) і (б) право існує поза законодавством: природні права людини мають правовий характер незалежно від закріплення їх у законі (позазаконодавче право). Науковець відзначає, що до «позазаконодавчого права» належать і такі юридичні форми права, як правовий прецедент, правовий звичай і правовий договір.

Що стосується співвідношення системи трудового права із системою науки трудового права, то тут слід враховувати, що якщо перша являє собою упорядковану єдність норм та принципів, то друга виступає систематизованою певним чином сукупністю наукових знань, поглядів, ідей про природу та призначення даної галузі права, про зміст, характер дії та наслідки регулятивного впливу норм трудового права, про закономірності на яких ґрунтується механізм трудо-правового регулювання, про наявні у ньому проблеми та можливі шляхи їх усунення, вдосконалення якості та ефективності його функціонування тощо. Наука трудового права вивчає норми права та нормативні акти, досліджує і оцінює систему норм трудового права та нормативні акти з точки зору соціальної справедливості, демократизму. Порівнює систему трудового права України та інших держав і міжнародно-правове регулювання праці. У системі науки трудового права виділяється Загальна та Особлива частини. В Загальній частині розглядаються предмет, метод і система трудового права та інші питання. Особлива частина науки трудового права містить вчення щодо працевлаштування, трудового договору, міжнародно-правове регулювання праці та ін.

Звідси можемо констатувати, що система науки трудового права ширше за систему трудового права, оскільки перша окрім суто правових норм і принципів включає наукові ідеї, концепції, погляди, підходи, пропозиції тощо.

Ширша за систему права є і система навчальної дисципліни "Трудове право України", яка поділяється на три частини: Загальну, Особливу і Спеціальну. До Загальної частини навчальної дисципліни входить вивчення предмета, методу та системи трудового права, джерел та основних принципів правового регулювання праці, а також правовий статус суб'єктів трудового права та видів правовідносин у сфері трудового права. Елементами системи

навчальної дисципліни є як норми права та принципи, законодавчі акти та приписи, так і доктринальні точки зору, підходи до розуміння тих чи інших аспектів трудо-правової галузі.

3 Міжнародні засади розвитку трудового права. Співвідношення міжнародних та національних документів у галузі праці

У сучасний період можна виділити такі основні засади розвитку трудового права в Україні та світі. Перша тенденція пов'язана з визначенням місця трудових прав у системі прав людини інформаційного суспільства. Відповідно до загальноприйнятої в міжнародних актах та національному законодавстві класифікації прав людини, трудові права не є окремим видом прав, вони належать до другого покоління прав – економічних, соціальних, культурних. У науці конституційного права, права і свободи людини традиційно поділяються на три групи: а) особисті; б) політичні; в) економічні, соціальні й культурні. М.В. Баглай до останньої групи включає також трудові права і свободи: свободу праці; право на працю та захист від безробіття; право на страйк; право на відпочинок. На сьогодні ж, більшість науковців світу прийшли до висновку, що трудові права як багатогранне явище ґрунтуються на єдності приватних і публічних засад. Це означає, що трудові права базуються на принципах свободи, рівності, є за своєю природою невідчужуваними, невід'ємними правами людини. Їх можна в цій частині зачислити до категорії природних прав. З іншого боку, обсяг, змістовне наповнення трудових прав йде шляхом їх правового опосередкування волею держави.

Друга тенденція розвитку трудового права у світі пов'язана із зміщенням акцентів з «економічної» людини на особистість, її особисті блага. Особисті права працівника, такі, як право на професійне навчання та підвищення кваліфікації; право на просування по службі, право на моральне заохочення, оцінку ділових досягнень; право на недоторканність особистого життя та захист персональних даних; право на отримання інформації про умови праці; право на захист гідності в період трудової діяльності та захист від мобінгу (морального переслідування на роботі), набувають особливої значимості. Як відзначає І.Я. Кисельов, норми трудового права покликані доповнити та поглибити захист особистих немайнових прав та інших нематеріальних благ, який здійснюється цивільним правом, стосовно особливостей трудових відносин, забезпечити права та свободи людини в період трудової діяльності й таким чином формувати статус «соціального громадянина». На початку ХХІ ст. у країнах Заходу у функціях трудового права акценти змістилися на права людини, на захист невідчужуваних прав працівників, які вони мають як людські істоти та громадяни і які повинні бути недоторканими і тоді, коли особа стає найманим працівником, набуває свого роду «соціального громадянства», комплексу трудових прав. У розумінні трудових прав також відбулися зміни. Посилення уваги до інтересів, потреб, прагнень кожного окремого працівника не як до абстрактної громадської фігури, соціальному типу, представника класу, професійної категорії, а як до повнокровної особистості, наділеної усім

багатством соціально-психологічних характеристик (незалежністю, почуттям самоповаги і власної гідності, прагненням до справедливості, нормального соціального спілкування, вільного від хамства, жорсткості, знуцання з боку будь-якої особи на виробництві незалежно від її соціальної ролі).

Третя тенденція в розвитку трудового права пов'язана, на думку експертів МОП, з поглибленням індивідуалізації трудових відносин, посиленням гнучкості їх правового регулювання. І.Я. Кисельов, аналізуючи західну літературу, підкреслює, що на Заході необхідність посилення гнучкості державно-правового регулювання ринку праці розглядається в останні десятиріччя як імператив, викликаний об'єктивними вимогами сучасної розвинутої економіки. Від здатності сучасного трудового права набуті необхідної гнучкості значною мірою залежить його виживання як необхідного і важливого для суспільства соціального інституту. У ХХІ ст. є очевидним перехід від важкої фізичної праці у великих виробничих колективах до розумової праці, нерідко індивідуальної. Все ширше в західній практиці стали застосовуватися нетипові форми зайнятості: праця поза основного офісу, у тому числі телепрацівників (комп'ютерних надомників); позикова праця; неповний робочий час (часткова зайнятість); розподіл робочих місць; гнучкий робочий графік; скорочений робочий тиждень; тимчасова зайнятість; підсумований облік щорічних робочих годин. У розвинутих країнах такою формою зайнятості охоплено в середньому від 15 до 30% працівників.

Четверта тенденція пов'язана з розширенням сфери соціального діалогу, адаптацією колективних трудових відносин до реалій ХХІ ст. Загальна тенденція скорочення членства в профспілках у багатьох країнах, організаційні труднощі, з якими стикаються спілки роботодавців, дерегулювання умов зайнятості, на думку деяких дослідників, визначають занепад колективних трудових відносин. Втім, експерти МОП, спираючись на узагальнення сучасної зарубіжної практики, знаходять багато ознак того, що спілки роботодавців і профспілки адаптуються до сучасних реалій глобалізації економіки та зростаючої конкуренції. Вони змінюють свою структуру, методи, удосконалюють механізми соціального діалогу. Крім того, практично на всіх континентах держава активніше, ніж раніше, бере участь у вирішенні соціальних питань. Все це свідчить про загальну тенденцію розвитку правового механізму соціального діалогу, його адаптацію в сучасних умовах.

П'ята тенденція пов'язана із зростанням ролі загальноновизнаних принципів і норм міжнародного трудового права (міжнародні стандарти трудових прав) в умовах глобалізації. І.Я. Кисельов відзначав підвищення ролі авторитету міжнародних трудових стандартів, багато з яких втілюють загальноновизнані в цивілізованому світі принципи і норми міжнародного права, діють як внутрішнє національне право і навіть мають пріоритет порівняно з ним. Формується механізм прямого забезпечення міжнародно-правового захисту трудових прав індивідуальних працівників і появляються ознаки перетворення регіональних трудових стандартів на наднаціональне право, наприклад, у

країнах Європейського Союзу. Найбільш повне вираження міжнародні стандарти трудових прав отримали в конвенціях та рекомендаціях МОП.

На відміну від внутрідержавного регулювання трудових відносин, норми якого безпосередньо визначають умови праці, норми міжнародного трудового права такої юридичної основи не мають, а застосовуються через вольову поведінку держав-імплементантів, що є суб'єктами міжнародного права. Для того, щоб норми міжнародної угоди мали змогу впливати на умови праці, необхідно, щоб конкретна держава вжила відповідних заходів законодавчого характеру, засвідчивши свою згоду на чинність тієї чи іншої угоди на її території. Стаття 9 Конституції України встановила, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України, а КЗпП України передбачає, що коли 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. Така процедура правового регулювання визначає примат норм міжнародного трудового права щодо норм внутрідержавного трудового права.

Міжнародні договори і угоди, які не отримали відповідної ратифікації, не можуть бути використані в процесі правового регулювання. Більше того, відповідно до ч. 2 ст. 8 Основного Закону України укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції. Тим самим міжнародно-правове забезпечення умов праці, як правило, перебуває у безпосередній залежності від волі держави.

Співвідношення міжнародних та національних документів у галузі праці можна охарактеризувати таким чином: По-перше, міжнародний договір через згоду Верховної Ради України на його обов'язковість вводиться в систему національного законодавства України. Це означає, що положення міжнародного договору підлягають безпосередньому застосуванню вітчизняними правозастосовними органами. Жодних застережень з цього приводу Конституція України не робить. Тобто очікувати, поки положення договору будуть трансформовані в акти внутрішнього законодавства, правозастосовним органам України не потрібно. Вони зобов'язані їх застосовувати зразу ж після набрання ратифікованим міжнародним договором чинності. По-друге, ратифікований міжнародний договір набуває подвійного характеру. З одного боку, він залишається джерелом міжнародного права, що регламентує зовнішні зобов'язання України, а з другого – стає джерелом внутрішнього, національного права України. Набагато складнішим для українських правників є питання про співвідношення норм національного законодавства України з нормами ратифікованих міжнародних договорів у разі колізій між ними. У Конституції України, на відміну від конституцій багатьох європейських держав, це питання залишається чітко не визначеним, що породжує різні, часом діаметрально протилежні, підходи до його інтерпретації.

Зазначимо, що з позицій конституційного права, норми міжнародних договорів та загальновизнані норми міжнародного права мають беззастережний

(абсолютний) пріоритет тільки в міжнародно-правовій сфері. У сфері внутрішнього права їх пріоритет обмежений. Найвищий щабель в ієрархічній системі його джерел за усталеною традицією посідає конституція. Загальновизнані норми міжнародного права і норми міжнародних договорів, незалежно від їхнього рангу, у цій ієрархічній системі перебувають нижче від конституції. На цій позиції міцно стоять як теорія конституційного права, так і конституційна практика майже всіх європейських країн. Лише окремі з них, до того ж із суттєвими застереженнями, визнають пріоритет міжнародних договорів над національною конституцією (у Нідерландах, наприклад, для цього потрібна згода двох третин депутатів парламенту).

Зазначена позиція може піддаватись істотній корекції хіба що за умови вступу держави до певних (далеко не всіх) європейських організацій, зокрема до Європейського Союзу. А поки що можна стверджувати, що у разі виникнення колізій між нормами національного законодавства України з нормами ратифікованих міжнародних договорів, пріоритетне значення мають саме норми чинного законодавства України.

4. Класифікації нормативно-правових актів у сфері праці. Кодекс законів про працю України – основне кодифіковане джерело трудового права

Трудове право України, здійснюючи регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, являє собою сукупність численних юридичних норм. Зовні ці норми об'єднуються в певну форму (закони, укази, постанови, розпорядження і т.д.), така форма (спосіб) державного вираження й закріплення юридичних норм позначається терміном «джерела права». В свою чергу, основним джерелом трудового права є нормативно-правовий акт. Нормативно-правовий акт - це письмовий документ компетентного правотворчого органу, прийнятий у встановленому порядку і в якому містяться юридичні норми. Нормативно-правові акти різноманітні за своїм складом та змістом, вони можуть бути поділені на види за різних підстав. Однак, найбільш загальний характер має розподіл нормативно-правових актів за юридичної силою.

Відповідно до юридичної сили нормативно-правові акти трудового права поділяються на закони й інші (підзаконні) нормативно-правові акти.

У системі нормативно-правових актів закони займають провідне місце, оскільки вони мають вищу юридичну силу стосовно інших нормативно-правових актів, однією з умов прийняття яких є не протиріччя іншому закону. Закони регулюють найбільш важливі суспільні відносини, а інші нормативно-правові акти покликані, як правило, деталізувати приписи законів, їхнє прийняття входить у компетенцію тільки вищого представницького органу державної влади (Верховної Ради України) або вони приймаються в порядку референдуму, або іншому - особливому процедурному порядку.

За своїм значенням всі закони поділяються на конституційні, кодифіковані й звичайні (поточні).

До конституційних законів, тобто законів, що закріплюють основи суспільного й державного ладу, основні права й волі громадян, відносяться Конституція України й закони, що вносять у неї зміни й доповнення, а також закони, що конкретизують окремі її положення. Конституція України як Основний Закон життя держави має вищу юридичну силу відносно всіх інших законів. Розвиток закріплених Конституцією України загальних напрямків правового регулювання праці працівників в умовах демократичної держави здійснюється за допомогою кодифікованих і звичайних (поточних) законів.

Кодифіковані закони покликані комплексно регулювати певне коло суспільних відносин. Вони являють собою юридично й логічно цільні, внутрішньо погоджені законодавчі акти, що поєднують як окремі норми права, так і цілі правові інститути, які регулюють різноманітні суспільні відносини в межах певної галузі права. До кодифікованих законів відносяться основи, кодекси, устави і т.д. Основним законодавчим актом, що покликаний комплексно регулювати трудові відносини й відносини, тісно з ними пов'язані є Кодекс законів про працю України.

Звичайні закони – це закони, які постійно приймаються Верховною Радою України з метою врегулювання різних сторін життя суспільства й держави. Поточні закони про працю – це законодавчі акти, присвячені окремим інститутам або питанням трудового права. Прикладом є Закон України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р., Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р., Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. і т.д.

Підзаконні нормативно-правові акти - це письмові документи, прийняті компетентним органом, та які видаються на основі закону з метою деталізації й виконання його приписань. До підзаконних нормативно-правових актів як джерел трудового права відносяться постанови Верховної Ради України, укази й розпорядження Президента України, постанови й розпорядження Кабінету Міністрів України, нормативно-правові акти Міністерства соціальної політики України й інших міністерств і відомств, акти соціального партнерства й локальні нормативно-правові акти.

До джерел трудового права також відносяться й ратифіковані міжнародно-правові акти в сфері праці

Кодекс законів про працю України - це кодифікований нормативно-правовий акт, який покликаний комплексно врегулювати трудові відносини й відносини тісно пов'язані з ними. КЗпП України був затверджений Верховною Радою України 10 грудня 1971 року й набув чинності з 1 червня 1972 року. Він складається з 18 глав і 256 статей.

Як ми бачимо, КЗпП України був прийнятий у часи радянської влади й орієнтований на ситуацію, коли держава виступала й законодавцем, і виконавцем власних законів, а також практично єдиним роботодавцем. Зміни, які відбулися в суспільстві й економіці, поява різноманітних форм підприємницької діяльності, втрата державою функції єдиного роботодавця, зниження рівня контролю з боку держави в сфері праці поставили на порядок

денний питання по приведенню законодавства про працю й безпосередньо КЗпП у відповідність із вимогами часу.

Слід зазначити, що за весь час існування, КЗпП України перетерпів істотні зміни, у нього постійно вносилися зміни й доповнення: мінялися назви глав і статей; виключалися окремі статті; мінявся зміст статей; з'являлися нові статті й цілі розділи. Однак, незважаючи на всі ці зміни й доповнення, кодекс просочений духом адміністративно-командної системи регулювання економікою, у його основі лежить ще радянська концепція трудового права.

Таким чином, у сучасних умовах ринкової економіки перед наукою трудового права стоїть найважливіше завдання - розробити нову концепцію трудового права адаптовану до нових умов життя суспільства, яку необхідно покласти в основу нової кодифікації трудового законодавства. Однак, мова не повинна йти про реанімацію давно застарілого Кодексу законів про працю України, а це повинен бути дійсно новий нормативно-правовий акт, що буде адекватно регулювати сучасні трудові відносини й відносини тісно пов'язані з ними.

5. Концептуальні підходи до місця рішень Конституційного Суду України та керівних роз'яснень Пленуму Верховного Суду України у трудовому праві

У теорії трудового права досить проблемним питанням є включення до системи його джерел рішень Конституційного Суду України, а також керівних роз'яснень Пленуму Верховного Суду України.

Відповідно до Закону України «Про Конституційний Суд України» Конституційний Суд приймає рішення і надає висновки у справах щодо: 1) конституційності законів та інших правових актів Верховної Ради України, актів Президента, Кабінету Міністрів України, Верховної Ради Автономної Республіки Крим; 2) відповідності Конституції чинних міжнародних договорів України або тих із них, що вносяться до Верховної Ради України для надання згоди на їх обов'язковість; 3) додержання конституційної процедури розслідування і розгляду справи про усунення Президента України з поста в порядку імпічменту; 4) офіційного тлумачення Конституції та законів України; тощо.

Зміст і високе місце рішень органу конституційного судочинства пов'язані у тому числі з наслідками їх ухвалення. Згідно зі ст. 152 Основного Закону України закони, інші правові акти або їх окремі приписи, визнані неконституційними, втрачають чинність із дня ухвалення про це рішення органом конституційного правосуддя. Як наслідок правовий акт, визнаний неконституційним, фактично скасовується. У царині трудового права слід виділити рішення Конституційного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) у справах про: а) свободу утворення профспілок від 18 жовтня 2000 р.; б) підвідомчість актів про призначення або звільнення посадових осіб від 7 травня 2002 р.; в) атестацію державних

службовців від 8 липня 2003 р.; г) Дисциплінарний статут прокуратури від 22 червня 2004 р., г) граничний вік кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу від 7 липня 2004 р.; д) граничний вік перебування на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування від 16 жовтня 2007 р.; е) предмет та зміст закону про Державний бюджет України від 22 травня 2008 р. та ін.

На конституційному рівні офіційне тлумачення Конституції та законів України виділено в окрему форму діяльності Конституційного Суду. Офіційний характер абстрактного тлумачення, що здійснюється цим Судом, полягає в тому, що воно дається спеціально уповноваженим Основним Законом державним органом, міститься в спеціальному акті Суду і є обов'язковим для всіх суб'єктів права, що надає йому якості нормативного: воно стає нерозривним складником положень юридичних актів, що інтерпретуються. Сутність і правова природа офіційного тлумачення, яке дає орган конституційної юстиції, полягає в тому, що воно здійснюється у формі офіційного правового акта, зміст і вимоги якого є обов'язковими для всіх суб'єктів права. У сфері трудового права слід виділити рішення Конституційного Суду України щодо офіційного тлумачення у справах про: а) тлумачення терміна "законодавство" від 9 липня 1998 р.; б) профспілку, що діє на підприємстві, від 29 жовтня 1998 р.; в) охорону трудових прав депутатів місцевих рад від 26 березня 2002 р.; г) підвідомчість актів про призначення або звільнення посадових осіб від 7 травня 2002 р.; г) суміщення службової діяльності керівників органів виконавчої влади від 17 жовтня 2002 р. та ін.

Відповідно до ст. 124 Основного Закону України провадження правосуддя держава покладає виключно на суди. Інші органи державної влади і посадові особи не мають права брати на себе функції і повноваження, що становлять компетенцію органів судочинства. Верховний Суд України вправі давати обов'язкові керівні роз'яснення з питань, що виникають при розгляді справ судами

Досить дискусійним є питання про юридичну природу керівних роз'яснень Пленуму Верховного Суду України. З цієї проблеми існують різні погляди. Так, В.І. Прокопенко, С.О. Іванов, Р.З. Лівшиць відносять судову практику до джерел трудового права. Деякі автори дотримуються іншої думки. Зокрема, К.Н. Гусов і В.М. Толкунова вважають, що постанови Пленуму Верховного Суду Російської Федерації в трудових спорах не є джерелом трудового права. Однак вони мають велике значення для однакового застосування норм трудового законодавства, оскільки роз'яснюють як слід застосовувати конкретні норми.

Керівні роз'яснення, що приймаються Пленумом Верховного Суду України, містять тлумачення норм права, орієнтують судову практику на правильне застосування чинного законодавства. Під тлумаченням нормативних актів розуміється, по-перше, усвідомлення певним суб'єктом їх змісту, по-друге - роз'яснення, тобто доведення до розуміння усвідомленого іншими суб'єктами. Норми права завжди мають загальний характер, а застосовуються до

конкретних фактів. Тлумачення судом закону по кожній справі, що розглядається, називається каузальним. Керівні роз'яснення Пленуму Верховного Суду України є також тлумаченням, але таким, що проводиться з використанням досвіду вирішення багатьох справ, на базі судової практики. Воно орієнтує судові органи на правильність застосування чинного законодавства. При цьому не тільки керівні роз'яснення Пленуму Верховного Суду України можуть бути орієнтиром для судової практики, а й постанови чи ухвали судової колегії в цивільних справах Верховного Суду по конкретних справах, коли в них знаходять відображення важливі, принципові для практики питання, що виникають при застосуванні правових норм. Такі постанови і ухвали по конкретних справах одержали на практиці визнання як своєрідні прецеденти судового тлумачення правової норми. Такі прецеденти судового тлумачення, як і керівні роз'яснення, не становлять нових нормативних актів, що дозволило багатьом авторам протягом тривалого часу стверджувати, що вони не відносяться до джерел права.

Керівні роз'яснення Пленуму Верховного Суду України носять загальний характер, розраховані на багаторазове застосування, що характерно саме для джерел права. Але ці роз'яснення не підміняють закон, не змінюють його суті, а носять допоміжний характер. Видання таких роз'яснень не наділяє вищий судовий орган країни правотворчими функціями і не підміняє правотворчі органи. Районний чи інший суд, що безпосередньо розглядає трудовий спір, має достатні владні повноваження, щоб забезпечити виконання роз'яснень Пленуму Верховного Суду України всіма учасниками процесу. Якби таких повноважень судові органи не мали, то вони не могли б виконати завдання, що стоять перед правосуддям, і забезпечити точне і неухильне дотримання законів усіма підприємствами, установами, організаціями, службовими особами і громадянами України.

Отже, керівні роз'яснення Пленуму Верховного Суду України забезпечені достатнім механізмом для їх виконання. Ігнорування цих роз'яснень може викликати скасування або зміну судового рішення, яке винесене всупереч роз'ясненню. Тому можна зробити висновок, що керівні роз'яснення Пленуму Верховного Суду України, котрі містять тлумачення закону вищим судовим органом держави, даються ним у рамках його повноважень, мають правову силу, стають обов'язковими для виконання всіма учасниками судочинства і є джерелом трудового права. Крім законодавчих норм, підзаконних і локальних актів право включає в себе конкретизуючи юридичні норми - правоположення, що виробляються судовою і адміністративною практикою в процесі тлумачення і застосування юридичних актів.