

**Ярошенко О. М.,**  
докт. юрид. наук, проф.,  
член-кореспондент НАПрН України,  
проф. кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого  
(м. Харків, Україна)

## **НОВИЙ ТРУДОВИЙ КОДЕКС УКРАЇНИ – ОСНОВНЕ ДЖЕРЕЛО НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА**

Трудове право, як одна з провідних галузей у системі національного права, покликане відігравати визначальну роль у житті суспільства, в соціальних перетвореннях, які відбуваються в Україні. Це є можливим за умови докорінного переосмислення сутності джерел трудового права і перебудови на цій основі системи законодавства про працю. Реформування останнього має бути спрямовано на приведення його у відповідність з Конституцією України з урахуванням загальноновизнаних принципів і норм міжнародного права, а також нових соціально-економічних реалій, за яких функціонує сучасний ринок праці.

Джерела трудового права слід трактувати з 2-х основних позицій. Перша означає формальний підхід. При цьому джерелами трудового права вважається весь масив загальноновідомих і внутрішньо структурованих форм установлення й вираження нормотворчими органами загальнообов'язкових правил, які регламентують трудові й пов'язані з ними інші відносини. У той же час приписи

права створюються для впровадження їх у суспільні відносини, на регламентування яких вони спрямовані. Отже, джерела трудового права можуть матеріалізуватися в конкретній мережі правовідносин. Із позиції матеріального аспекту досліджувані джерела виявляються в тих відносинах, що становлять предмет трудового права. Саме з формальним поняттям «джерела права» частіше за все доводиться стикатися не тільки в науці трудового права, а й на практиці, у повсякденному житті, оскільки воно дає змогу пізнати трудове право з позицій нормативного змісту та його належності до конкретного суб'єкта – працівника, роботодавця, профспілки тощо.

Однією з особливостей трудового права України є різноманітність його формальних джерел. Це зумовлено потребами практичного вирішення комплексних завдань забезпечення цілісного регулювання численних відносин у сфері праці. У зв'язку з цим трудо-правові норми втілюються як у міжнародних договорах, нормативних актах компетентних державних органів, так і в актах соціального партнерства й локальних актах, тощо.

Системне дослідження джерел трудового права є доцільним, адже воно дає можливість (а) ширше відобразити механізм впливу норм права на відносини у сфері праці, (б) повніше виявити юридичні аспекти взаємодії нормотворців, (в) чіткіше встановити внутрішні зв'язки в самому нормативному масиві, (г) зрозуміти взаємозалежність між правовими реаліями й оточуючими соціальними явищами, процесами, на які вони впливають.

Система джерел трудового права становить собою сукупність видів джерел останнього, у той час як система трудового права як галузь містить у собі правові норми, згруповані у відповідні інститути. Система джерел трудового права відображає об'єктивні закономірності системи цієї галузі. Однак вона не позбавлена такого суб'єктивного чинника, як розсуд суб'єкта нормотворчості при створенні конкретного правового акта або певної групи актів у сфері регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин. Крім того, джерела трудового права іноді комплексно вирішують проблеми, що стосуються різних правових інститутів або навіть різних галузей права, виокремлюють самостійні розділи без урахування сформованої галузевої природи відносин. Як наслідок, ці дві системи – галузі і джерел трудового права – не завжди збігаються. Ознаками системи джерел трудового права є: а) зумовленість суспільних відносин, які регламентуються нею, предметом і методом право-

вого регулювання праці; б) цілісність; в) неадитивність; г) численність джерел трудового права як її елементів; д) певна самостійність кожного джерела трудового права, зумовлена сферою впорядкування й компетенцією нормотворця, який його прийняв; е) точно визначене становище кожного джерела трудового права в системі джерел цієї галузі; є) структурна впорядкованість елементів (джерел), що визначає їх функціональні взаємозв'язки і взаємозалежності [Див. дет.: 1–3].

У даний час основним актом, що регламентує трудові відносини, є Кодекс законів про працю [4], прийнятий ще 10 грудня 1971 р. й орієнтований на жорстке державне регулювання. Чинний КЗпП України, незважаючи на внесені в нього численні зміни й доповнення, усе менше відповідає соціально-економічній ситуації в країні. Виник і постійно зростає надзвичайно небезпечний розрив між правовим регулюванням різних царин соціально-економічної діяльності. Дія норм, орієнтованих на високий рівень формальної правової захищеності працівника, викликає несприятливі економічні й (що на перший погляд є парадоксальним) соціальні наслідки.

Спроба авторів проекту Трудового кодексу України (реєстраційний № 1658, текст доопрацьований від 20 травня 2015 р.) [5] присвятити у ньому спеціальну главу 2 Книги першої «Загальні положення» правовим актам, що регулюють відносини у сфері праці викликає схвалення та підтримку.

Однак, деякі положення цієї глави є дискусійними та такими, що потребують серйозного доопрацювання.

Загальновідомо, що всі сучасні держави широко використовують таке формальне джерело права, як нормативний акт. Вони полегшують суб'єктам права ознайомлення з приписами, що містяться в них. Унаслідок своєї якісної характеристики нормативний акт, на відміну від інших форм права, дає можливість більш предметно й результативно впливати на суспільні відносини. Завдяки своєму змісту й формі саме ним регулюється багато життєво важливих суспільних відносин, у числі яких і пов'язані з реалізацією права на працю. До цього часу в Україні відсутній єдиний законодавчий акт, який встановлював би вимоги щодо розроблення нормативно-правових актів, їх прийняття, набрання ними чинності, обліку, системи, видів, ієрархії та нормопроєктувальної техніки. Створення ефективної системи законодавства, встановлення єдиних загальнообов'язкових вимог до розроблення та прийняття норма-

тивно-правових актів, сприяння упорядкуванню й підвищенню якості нормотворчої діяльності, стабілізації та систематизації законодавства і на цій основі – зміцнення законності та правопорядку, утвердження принципу верховенства права, забезпечення належних умов для реалізації прав і свобод людини та їх ефективного захисту повинно стати метою розроблення Закону «Про нормативно-правові акти». Це сприятиме подальшому утвердженню принципу верховенства права, встановить критерії законності, конституційності нормотворчої діяльності, сприятиме підвищенню якості нормотворчої роботи, уніфікує порядок прийняття нормативно-правових актів, встановить підходи до видів, форм та ієрархії нормативно-правових актів, законодавчо закріпить умови вирішення юридичних колізій, наявних в правовій системі, що в цілому покращить рівень підготовки нормативно-правових актів [6, с. 74].

Вважаємо, що в ст. 10 проекту Трудового кодексу України, яка має назву «Система нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини», доречно навести трактування терміну «нормативно-правовий акт, що регулює трудові відносини» як офіційного письмового документу, прийнятого уповноваженим на це суб'єктом нормотворення у визначеній законодавством формі та за встановленою процедурою, спрямованого на регулювання трудових відносин, що містить норми права, має неперсоніфікований характер і розрахований на неодноразове застосування.

При цьому, не являються джерелами трудового права правові акти, що: 1) мають персональний характер (про склад комісій, призначення на посаду і звільнення з неї, заохочення та дисциплінарну відповідальність тощо); 2) вичерпують свою дію одноразовим застосуванням, крім актів про затвердження положень, інструкцій тощо, що містять правові норми; 3) мають оперативно-розпорядчу природу (разові доручення); 4) доводять до відома заінтересованих осіб рішення вищестоящих органів; 5) спрямовані на організацію виконання рішень органів влади, вищестоящих органів, органів господарського управління й контролю та не містять нових правових норм [7, с. 47, 48]. Відповідні положення слід закріпити у ст. 10 «Система нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини» проекту Трудового кодексу України.

Не є прийнятним формулювання другого речення ч. 2 ст. 10 проекту Трудового кодексу України, згідно якої сторони колективних угод та колективних договорів, трудового договору мають право

врегулювати в угоді чи договорі тільки відносини, не врегульовані трудовим законодавством. Керуючись логікою нормотворця виходить, що в угоді чи договорі сторони не можуть врегулювати трудові відносини навіть в сторону покращення становища працівника, якщо попередньо ці відносини були врегульовані актами трудового законодавства. Ця позиція є хибною та такою, що фактично позбавляє сторони можливості передбачати додаткові пільги та гарантії працівникам. Слід пам'ятати, що в питанні поєднання централізованого й договірною регулювання соціально-трудова відносин, мова повинна йти не про втручання держави, а про її сприяння, мета якого – виконання її обов'язків щодо людини і громадянина. Централізована регламентація сьогодні потрібна, щоб забезпечити насамперед мінімум гарантій найманим працівникам. Переорієнтація вітчизняної економіки на ринкові відносини, визнання прав громадян на вільне використання своєї здатності до праці висунули в число пріоритетних завдань докорінне перетворення всього комплексу соціально-трудова відносин. Це, в свою чергу, потребує створення ефективного правового механізму впорядкування умов праці, що дозволив би належним чином забезпечити захист трудових прав працівників. З нашої точки зору, зміна ролі держави не повинна призвести до повного саморегулювання трудових і пов'язаних з ними відносин. При визначенні співвідношення державної, соціально-партнерської та локальної регламентації дуже важливо правильно знайти оптимальний механізм окреслення межі договірною регулювання, щоб не допустити погіршення становища працівників порівняно з чинним трудовим законодавством. Вихідні положення, що фіксують мінімальний рівень трудових прав і гарантій працівників, мають встановлюватися законодавством, а їх конкретизація щодо регіонів, галузей, територій, окремих підприємств, установ та організацій, конкретних працівників провадитися в договірному порядку. В усіх випадках, коли законодавчі акти містять диспозитивні норми, конкретне вирішення того чи іншого питання має здійснюватися договірним шляхом.

З огляду на зазначене, вважаємо, що основні напрямки державного сприяння регулюванню трудових відносин повинні полягати: а) у визначенні мінімального рівня гарантій трудових прав працівників; б) у встановленні загальнообов'язкових норм трудового законодавства; в) у контролі й нагляді за його дотриманням; г) у регламентації норм, механізмів і процедур, яких сторонам трудових відносин та їх представникам належить дотримуватися.

Договірні правові акти, будучи підзаконними, мають конкретизувати, деталізувати й розвивати загальні норми трудового законодавства щодо умов певного підприємства. В цьому полягає головне їх призначення. В умовах переходу від адміністративно-командної системи управління економікою до ринкової системи господарювання й вільної конкуренції значення договірнього регулювання трудових відносин постійно зростає. Саме соціально-партнерський метод у своїй основі дозволяє більшою мірою реалізувати основні принципи трудового права і повинен відповідати сучасним умовам економічного розвитку, враховуючи різноманіття організаційно-правових форм власності. Такий метод є гнучким і динамічним, що дає можливість швидко реагувати на зміни економічної ситуації і брати до уваги особливості розвитку окремих регіонів, галузей виробництва, професій, що зумовлюють, у свою чергу, особливості умов праці працівників, зайнятих на роботах у цих регіонах, галузях господарства, за цими професіями. Підвищення ролі цього виду правового впорядкування трудових відносин впливає й на централізовану правову регламентацію праці. Це виражається в збільшенні обсягу соціально-партнерських і локальних нормативних актів за рахунок доповнення й конкретизації в них норм, що містяться в централізованому акті, що спричиняє зменшення обсягу змісту останніх.

Згідно ч. 3 ст. 10 проекту Трудового кодексу України тільки у випадках, передбачених законодавством, колективними угодами та колективними договорами, трудові відносини можуть регулюватися нормативними актами роботодавця. Виникає питання: чи можуть трудові відносини регулюватися актами роботодавця у випадках, не передбачених законодавством, колективними угодами та колективними договорами? Виходячи із логіки суб'єкта законодавчої ініціативи ні.

Приймаючи до уваги багатоманіття відносин у царині, що виникають на підприємстві, проблематично сподіватись, що всі вони будуть належним чином урегульовані законодавством, колективними угодами та договорами, або в останніх буде передбачена можливість регулювання всього різноманіття відносин актами роботодавця. З метою надання роботодавцю права оперативного управління працівниками та майном підприємства доречним є закріплення положення, що нормативні акти роботодавця можуть регулювати трудові відносини в частині, що не суперечить законодавству, колективним угодам та договорам.

У ст. 9 Основного Закону проголошується, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою, є частиною національного законодавства держави. Згідно зі ст. 1 Закону України «Про міжнародні договори України» [8] цей Закон застосовується до всіх міжнародних договорів держави, регульованих нормами міжнародного права й укладених відповідно до її Конституції й вимог цього правового акта. На підставі такого положення можна дійти висновку, що тільки норми Конституції мають вищу юридичну силу, ніж норми міжнародних договорів, обов'язкових для України. Виходячи з цього вважаємо недоречним, що ст. 14 «Міжнародні договори» в проекті Трудового кодексу України йде після статей про нормативні акти роботодавця (ст. 12) та акти нормативно-технічного характеру (ст. 13). Людина, яка буде ознайомлюватися з кодексом, може прийти до, на перший погляд, логічного висновку про другорядність міжнародних угод, а це недопустимо. Вважаємо, що стаття, присвячена міжнародним договорам в проекті ТК повинна йти одразу після ст. 11 «Акти трудового законодавства».

Через весь новий ТК України послідовно провести наступне співвідношення централізованого й договірної регулювання відносин у царині праці, як-от:

а) за державою зберігається право закріплення й конкретизації в трудовому законодавстві конституційних положень, основних процедур і комплексу загальнообов'язкових гарантій трудових прав працівників;

б) на соціально-партнерському та колективно-договірному рівнях визначаються галузеві, регіональні, виробничі та інші особливості організації праці й реалізації трудових гарантій;

в) індивідуально-договірне регулювання стає способом визначення за участю працівника безпосередніх умов його праці і стилювання.

#### **Список використаних джерел:**

1. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: моногр. / О. М. Ярошенко. – Х.: Вид. СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. – 456 с.

2. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України: дис. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05 / О. М. Ярошенко / Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2007. – 476 с.

3. Ярошенко О. М. Деякі питання системи джерел трудового права України / О. М. Ярошенко / Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук. зб. – Харків: Нац. юрид. акад. України, 2006. – Вип. 77. – С. 43–48.

4. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – №50 (Додаток). – Ст. 375.

5. Проект Трудового кодексу України (реєстр. №1658, текст доопрацьований від 20.05.2015 р.) [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)

6. Кодифікація трудового законодавства України: моногр. / Н. М. Хуторян, О. Я. Лаврів, С. В. Вишневецька та ін.; за ред. Н. М. Хуторян, М. І. Іншина, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка. – Х.: ФІНН, 2009. – 432 с.

7. Трудове право : підручник / О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар та ін.; за ред. О. М. Ярошенка. – 2-ге вид., переробл. і допов. – Х.: Право, 2017. – 560 с.

8. Про міжнародні договори України: Закон України від 29.06.2004 р., №1906-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2004. – №50. – Ст. 540.