

# Колізії між засадами та правовими нормами в законодавстві про працю



Володимир ЄРЬОМЕНКО, кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права Національної юридичної академії України ім. Я. Мудрого, позаштатний консультант Комітету Верховної Ради з питань правової політики

У науковій літературі ніколи не було обґрунтовано і належно розв'язано проблему колізій між основними засадами (принципами) трудового законодавства та конкретними правовими нормами. На підтвердження цього далі за текстом процитовано відповідні твори й теоретиків права, і науковців-фахівців у галузі трудового права. Однак на практиці не визнано за можливе відмовитися від законодавчого закріплення основних засад (принципів) законодавства про працю.

Під час внесення численних змін та доповнень до чинного Кодексу законів про працю ст. 2 цього кодексу, що завжди тлумачилась як така, що закріплює основні засади (принципи) законодавства про працю, із цього кодексу не була вилучена. З другого боку, Кодекс законів про працю 20 березня 1991 року було доповнено статтею 2 [12], що закріплює принцип рівності трудових прав громадян України.

Не відмовився законодавець від ідеї законодавчого закріплення основних засад (принципів) і під час розробки проекту Трудового кодексу України. У цьому проекті формулюється 19 основних засад правового регулювання трудових відносин (ст. 3). Крім того, в наступних статтях проекту вміщено положення про недопущення дискримінації та заборону примусової праці.

Але марними є спроби віднайти в чинному Кодексі законів про працю України чи в проекті Трудового кодексу України положення про те, у який же спосіб слід під час правозастосування вирішувати колізії між основними засадами (принципами) трудового законодавства та конкретними правовими приписами. Тому аналіз цієї проблеми слід визнати актуальним.

Дискусії навколо понять не завжди виявляються плідними. Але наразі необхідно з'ясувати, про що, власне, йдеться, коли вживаються терміни «основні засади» («принципи») та «конкретні правові приписи». Терміни «принципи» і «конкретні правові норми» вживаються, наприклад, у роботах О. Смирнова [12, с. 21], С. Прилипка і О. Ярошенка [8, с. 37].

Можна було б виходити з того, що до основних засад (принципів) належать законодавчі положення, які нині закріплені в ст. 2 Кодексу законів про працю або внесені до ст. 3 проекту Трудового кодексу України. Водночас усі інші положення, що містяться у чинних актах законодавства про працю, можна було б вважати конкретними

правовими приписами. Але це був би суто формальний підхід. Він не враховував би, зокрема, таких чинників, як різноманітності нормативного матеріалу, внесеного до ст. 2 Кодексу законів про працю і ст. 3 проекту Трудового кодексу, та відсутність нормативного закріплення у ст. 2 Кодексу законів про працю і ст. 3 проекту Трудового кодексу принципу верховенства права. Подальше ж ігнорування принципу верховенства права як регулятора трудових відносин є неприпустимим, оскільки віддаляє правове регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин від того конституційного положення (принципу верховенства права, закріпленого в частині першій ст. 8 Конституції), яке має найвищу юридичну силу і відтворює дух Конституції України.

За відсутності законодавчого визначення поняття основних засад (принципів) законодавства про працю та законодавства взагалі є сенс звернутися до тлумачення їх (принципів) актами законодавства. Але цей шлях виявляється хибним. Так, якщо спробувати з'ясувати зміст поняття основних засад (принципів) на підставі Конституції України, то з'ясується, що воно охоплює і принцип верховенства права, що має якнайширший зміст та потребує не тільки конкретизації, а й осмислення й поступового впровадження в суспільні відносини, і суто конкретні законодавчі положення. До таких, наприклад, належать припис п. 8 частини третьої ст. 129 Конституції України, яким відповідним особам надається право апеляційного та касаційного оскарження рішення суду (крім випадків, встановлених законом), і припис п. 9 тієї ж частини, що покладає на осіб, яких це стосується, обов'язок виконувати рішення суду. Такі ж результати дає і звернення до ст. 3 проекту Трудового кодексу України.

Оскільки чинні законодавчі акти не дають змоги визначити зміст поняття основних засад (принципів) трудового законодавства, постає необхідність звернутися до



навчальної та наукової літератури. Її аналіз показує, зокрема, що на базі наукового положення про необхідність розмежування загальносоціального і юридичного права [3, с. 40] науковці-фахівці у галузі трудового права стали виокремлювати принципи права і правові принципи. «Принципи права, – пише П. Пилипенко, – як категорія об'єктивної дійсності є тими засадами, на яких ґрунтується система права» [7, с. 55]. «На відміну від принципів права, – зазначає той же автор, – правові принципи відображені в нормативних актах у вигляді окремих загальних положень (нормативних принципів)... або ж у «прихованому» вигляді, коли їх зміст впливає з багатьох норм...» [7, с. 56]. П. Пилипенко цю думку викладає в інших роботах [14, с. 43–44], його підтримують деякі науковці [2, с. 6].

Здавалося б, уже з наведеного зрозуміло, що принципи так званого загальносоціального права не внесено до змісту трудового законодавства і вони не мають регулятивного значення. Норми загальносоціального права, пише П. Пилипенко, є керівними ідеями для юридичного права. «Звідси, – продовжує він, – впливає і регулятивна природа принципів права» [7, с. 53]. Однак не зовсім ясно, в який же спосіб автор дійшов висновку про те, що принципи права як категорія об'єктивної дійсності стають регулятором суспільних відносин, маючи на увазі, що певне явище, яке є регулятором суспільних відносин, підлягає застосуванню судом під час вирішення спору, що виникає внаслідок цих відносин.

Певною відповіддю на це запитання є думка про те, що принципи права виступають як надпозитивні засади, свого роду вище право, засноване на ідеях гуманізму і соціальної справедливості [3, с. 172]. У галузі трудового права цю думку підтримав Д. Паньков [6, с. 65]. Цілком очевидно, що під принципами права тут розуміють принципи того права, яке вище названо загальносоціальним, бо не можна віднести до надпозитивного права принципи, які закріплені у позитивному праві.

Ідея надпозитивного права дістала у вітчизняній правовій науці широку підтримку. Особливо слід звернути увагу на те, що ідея надпозитивного права сприйняв Конституційний Суд України та відтворив її в одному зі своїх рішень [10].

Іншу думку висловлював Р. Герцог, колишній голова Федерального конституційного суду ФРН, а згодом президент ФРН: «Позитивізм вважає, що права діють відповідно до того та в тому обсязі, в якому вони гарантуються державно-правовими нормами (нормативістська теорія Кельзена). Від цих прав відрізняються ті, джерелом яких є християнські цінності, що не потребують державного визнання, а діють як надпозитивні права. Але такий підхід не має особливого практичного значення у ФРН, оскільки Основний закон і без цього містить широкий перелік прав, й не було особливої необхідності проголошувати або вдаватися до поняття надпозитивних прав...» [5, с. 15].

Ідея надпозитивного права тим паче неприйнятна для України, яка є однією з небагатьох країн, де принцип верховенства права закріплений безпосередньо в Конституції, тобто інтегрований у позитивне право. За принципом верховенства права будь-який нормативно-правовий акт не може бути витлумачений у правозастосуванні всупереч природі людини, якій притаманні ознаки розумності й моральності.

З огляду на викладене в аспекті цієї статті немає сенсу вести мову про явище, яке відповідно до термінології, що використовується у цитованих висловлюваннях, позначається як принципи права («загальносоціального»). З метою правозастосування (зокрема, для вирішення колізій між принципами трудового законодавства та конкретними правовими приписами) немає сенсу також звертатися до принципів (основних засад), що не вне-

сені до законодавчих актів у вигляді нормативних положень, а впливають із багатьох норм. Думку про існування таких принципів висловлював, зокрема, О. Смирнов [12, с. 23], його підтримали інші науковці.

Законодавець, формулюючи основні засади правового регулювання трудових відносин у ст. 3 проекту Трудового кодексу України, не робить будь-якого застереження про те, що принципи правового регулювання трудових відносин можуть також виводитись з численних норм трудового законодавства. Немає таких застережень ані в ст. 4 Закону «Про охорону праці», в якій формулюються принципи державної політики в галузі охорони праці, ані в ст. 3 Закону «Про зайнятість населення», в якій формулюються основні принципи державної політики зайнятості населення.

У численних законодавчих актах інших галузей права під час формулювання основних засад (принципів) також не робиться застереження про можливість застосування принципів, які впливають із конкретних правових норм. Отже, такі основні засади (принципи) як явище, що має враховуватися під час правозастосування, взагалі не існують. Цим заперечується їх існування взагалі.

Стосовно цієї статті під основними засадами (принципами) законодавства про працю слід розуміти тільки ті керівні ідеї, що формулюються в законодавчих актах. Але не всі вони позначаються в актах законодавства про працю як основні засади (принципи). Тож проблема розмежування основних засад (принципів) і конкретних правових приписів залишається.

У радянській теорії права було опрацьовано дві позиції стосовно регулятивного значення принципів права. Одну з них чітко висловив В. Лазарев: «Принципи права самостійно не регулюють і не можуть регулювати поведінку людей» [4, с. 126]. Такої ж думки й І. Самощенко [11, с. 36]. Іншу позицію висловлено, зокрема наступною діалектичною формулою: «...Суд повинен керуватися усією системою принципів права і на цій підставі точно і неухильно застосовувати юридичні норми...» [15, с. 155]. Ця діалектика є незбагненою, бо все-таки треба відповісти на запитання, як же мають вирішуватися колізії між основними засадами та конкретними правовими нормами. За наявності такої колізії неможливо одночасно керуватися системою принципів права і застосовувати конкретні юридичні норми. Але таку думку висловлювали і в новітній літературі з трудового права. По суті, вона стала панівною. Так, В. Прокопенко пише: «...Принципи є правовими приписами, причому приписами обов'язковими... Органами з розгляду трудових спорів основні принципи застосовуються як правила для тлумачення відповідних нормативних актів» [9, с. 37]. З одного боку, тут стверджується, що принципи є обов'язковими правовими приписами, тобто підлягають прямому застосуванню судом як правові норми. З другого – автор украї обмежує сферу практичного застосування принципів (основних засад) трудового права.

Утім, є й дещо конкретніші думки про механізм соціальної дії принципів права: «Вони можуть слугувати критерієм легітимності чинного законодавства, використовуватися для оцінки його змісту» [13, 174]. Якщо розкрити зміст цитованого теоретичного положення, то можна дійти висновку, що положення законодавства, котрі суперечать принципам права, застосовуватися не повинні, а використання принципів для оцінки змісту законодавства і має на меті виявлення колізій між принципами права, з одного боку, та конкретними положеннями актів законодавства – із другого. Аналогічно й Д. Паньков пише, що «зміст правових норм і інститутів не може суперечити принципам» [6, с. 67]. Це стримане висловлювання також можна було б інтерпретувати як неможливість застосування норм трудового права, котрі суперечать принципам цієї галузі права. Але, визначаю-



чи роль принципів трудового права як специфічного регулятора суспільних відносин, що належать до предмета трудового права, автор пише тільки про те, що принципи як специфічний регулятор можуть застосовуватися за відсутності правових норм, на підставі яких підлягає вирішенню трудовий спір, тобто за наявності прогалин у трудовому праві [6, с. 65].

У суміжних галузях юридичної науки також прямо або завуальовано запроваджується ідея переважного застосування принципів галузі права перед конкретними її нормами. Так, Н. Бондаренко пише: «... Коли з'ясується, що правова норма суперечить основній zasadі цивільного законодавства... суд повинен... прийняти рішення, що спирається на принцип цивільного права...» [1, с. 132].

Тож необхідна розробка чіткішої і конструктивнішої концепції способів вирішення колізій між принципами правового регулювання трудових та пов'язаних із ними відносинами.

Насамперед варто звернути увагу на конституційно зумовлену необхідність поділу основних засад (принципів) трудового законодавства на дві категорії. До першої належить принцип верховенства права. Він – один, але дуже багатий за змістом, містить численні основні засади. Юридична сила принципу верховенства права зумовлена вже тим, що він міститься в Конституції України. Уже тому він має вищу юридичну силу, ніж будь-які положення Кодексу законів про працю, і не має значення, є вони основними засадами (принципами) чи конкретними законодавчими положеннями. Але цим не обмежується характеристика юридичної сили принципу верховенства права. Формулювання частини першої ст. 8 Конституції «В Україні визнається й діє принцип верховенства права» слід тлумачити так: жодне положення будь-якого підзаконного нормативно-правового акту чи законодавчого акту або Конституції України не може бути застосоване всупереч принципу верховенства права.

Викладене може бути підставою для занадто радикальних висновків: якщо будь-яке нормативне, в тому числі і конституційне, положення підлягає перевірці на відповідність принципу верховенства права, що має досить широкий зміст, то й потреби у більшості норм трудового права немає. Це – занадто радикально. Тому конкретні норми трудового права не слід застосовувати тільки у випадках, коли вони вочевидь суперечать цьому принципу.

Отже, якщо йдеться про колізії між принципом верховенства права (його складовими), з одного боку, та конкретними приписами трудового права – з другого, то вони мають розв'язуватися на користь принципу верховенства права та його складових (з урахуванням викладеного).

Але за тринадцять років після прийняття Конституції України, що закріплює принцип верховенства права, законодавець не тільки не доповнив чинного Кодексу законів про працю принципом верховенства права, а й не знайшов для нього місця у проекті Трудового кодексу, хоча останнім пропонувано закріпити дев'ятнадцять принципів. Однією із причин цього є відсутність інтересу до проблеми верховенства права в науці трудового права.

Стосовно решти основних засад (принципів) правового регулювання трудових відносин, то, якщо за зразок брати той їх перелік, що пропонується закріпити в ст. 3 майбутнього Трудового кодексу, слід зважати передусім на таке. Під заголовком «Основні засади правового регулювання трудових відносин» у ст. 3 проекту Трудового кодексу формулюється різномірний матеріал. Його можна поділити на три категорії, на три види правових приписів.

Перший вид цих приписів – норми прямої дії. Так, якщо в п. 13 ст. 3 проекту Трудового кодексу закріплюється така серед основних засад правового регулювання трудових відносин, як забезпечення права працівників на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, то це – норма прямої дії. Право працівників, що пря-

мо впливає з цієї норми, підлягає безумовному захисту. У частині, де п. 13 ст. 3 проекту Трудового кодексу не визначає учасників правовідносин щодо загальнообов'язкового державного соціального страхування, це законодавче положення слід інтерпретувати як бланкетну норму, котра передбачає, що спеціальними правилами мають бути визначені і види загальнообов'язкового державного соціального страхування, і страхувальники, і страховики, і розміри зборів на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, і строки їх сплати, і механізм стягнення тощо.

Другий вид нормативних положень, що увійшли до ст. 3 проекту Трудового кодексу як основні засади правового регулювання трудових відносин, – це класичні принципи. До них належить, наприклад, принцип подання державного й договірної регулювання трудових відносин, закріплений у п. 7 ст. 3 проекту Трудового кодексу.

Нарешті, у переліку основних засад правового регулювання трудових відносин, наведеному у ст. 3 проекту Трудового кодексу, містяться й ті, що є декларацією держави про її соціальні наміри.

Тепер ми підійшли до питання, як розв'язувати колізії між основними засадами (принципами) правового регулювання і конкретними правовими нормами. Характеристика основних засад (принципів) як керівних ідей дає підстави вважати, що колізії між основними засадами (принципами) та конкретними правовими нормами мають вирішуватися на користь перших. Але чинне законодавство про працю жодних підстав для такого висновку не дає. За загальним правилом основні засади (принципи), закріплені в законодавчих актах, є загальними правовими приписами, а перевагу в застосуванні мають конкретні (спеціальні) правові норми. Щоправда, такого правила також не закріплює жоден законодавчий акт. Але воно впливає з логіки нормативно-правових актів. Однак теза про переважне застосування конкретних правових норм перед основними засадами (принципами) правового регулювання трудових відносин потребує певного уточнення. По-перше, якщо взяти ст. 2 КЗпП чи ст. 3 проекту Трудового кодексу, то помітимо тут положення, які відтворюють положення Конституції, а отже, мають юридичну силу конституційних положень і перевагу в застосуванні перед конкретними нормами, що формулюються у Кодексі законів про працю, інших законах, а тим паче у підзаконних актах. По-друге, слід брати до уваги й те, що принципи правового регулювання трудових відносин, які формулюються в законодавчих актах, не можуть застосовуватися усупереч конкретним нормам, що регулюються в актах такої само або вищої юридичної сили, але можуть застосовуватися усупереч конкретним правовим нормам, які формулюються в підзаконних нормативно-правових актах.

Викладене свідчить, що розмежування основних засад (принципів) правового регулювання трудових відносин і конкретних правових приписів сьогодні не лише становить академічний інтерес, а й має істотне практичне значення. Тож треба повернутися до проблеми такого розмежування. Законодавчий досвід нашої країни свідчить, що юридичне закріплення отримують нормативно-положення різного рівня узагальнення – від конкретних правових норм, що відтворюють глибоку диференціацію правового регулювання трудових відносин і стосуються обмеженого кола працівників, до основних засад трудового права найвищого рівня узагальнення. Між цими двома полюсами наявний широкий спектр правових приписів, які різняться рівнем їх узагальнення. Розмежувати основні засади (принципи) і конкретні правові приписи за критерієм рівня узагальнення нормативних вимог, що в них формулюються, неможливо через невизначеність цього критерію. Використання інших змістовних критеріїв для таких цілей є також неможливим. За таких умов залишається один вихід – використати формальний критерій. Якщо певне законодавче положення



називається в Конституції чи законодавчому акті основною засадою (принципом), його застосовують як основну засаду (принцип), в тому числі в порядку, передбаченому ч. 7 ст. 8 ЦПК і ч. 7 ст. 9 КАС. У решті випадків нормативні положення, зокрема й найвищого рівня узагальнення, застосовують як конкретні правові приписи.

Сформульовані у цій статті положення в частині, що стосуються вирішення колізій між основними засадами (принципами) законодавства про працю, можуть бути використані під час правозастосування. Положення про верховенство права як принцип трудового права могло б бути використане під час доопрацювання проекту Трудового кодексу України. Для з'ясування змісту принципу верховенства права як найзначущішого основного принципу трудового права потрібне подальше докладне дослідження. **Д**

### Джерела

1. Бондаренко Н. А. Принципы гражданского права и их роль в нормотворческой и правоприменительной деятельности // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия «Юридические науки». Т. 22(61). – 2009. – № 1. – С. 128–132.
2. Гарасимів Т. З. Принципи права соціального забезпечення: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Київ, 2002. – 16 с.
3. Колодій А. М. Принципи права України. – К.: Юрінком, 1998. – 208 с.

4. Лазарев В. В. Применение советского права. – Казань: Изд-во Казанского университета, 1972. – 200 с.

5. Общая теория прав человека / Под ред. Е. А. Лукашевой. – М.: Норма, 1996.

6. Паньков Д. А. Принципы правового регулирования коллективных трудовых отношений: Дис. ... канд. юрид. наук. – Одеса, 2007. – 210 с.

7. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права. – Львів, 1999. – 214 с.

8. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: Підручник. – Х.: ФІНН, 2009. – 728 с.

9. Прокопенко В. Г. Трудове право: Підручник. – Х.: Консум, 1998. – 480 с.

10. Рішення Конституційного Суду України у справі № 1-33/2004 про призначення судом більш м'якого покарання від 02.11.04 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 45. – Ст. 2975.

11. Самощенко І. С. О нормативно-правовых средствах регулирования поведения людей // Правоведение. – 1967. – № 1.

12. Смирнов О. В. Основные принципы советского трудового права. – М.: Юридическая литература, 1977. – 216 с.

13. Теория права и государства: Учеб. для вузов / Под ред. Г. Н. Манова. – М.: Бек, 1996.

14. Трудове право України: Навч. посібн. / За ред. П. Д. Пилипенка. – К.: Ін Юре, 2003. – 536 с.

15. Явич Л. С. Общая теория права. – Л.: Изд-во Ленинградского университета, 1976. – 282 с.

27



Майя БОСЕНКО,  
ад'юнкт кафедри теорії держави і  
права Київського національного  
університету внутрішніх справ,  
лейтенант міліції

## Суперечності у визначенні поняття «правовий акт»

На нинішньому етапі розвитку українського суспільства вивчення проблематики реалізації правових актів стає дедалі актуальнішим, адже саме вони є інструментом політики держави, функцій органів влади, виявом самої сутності права [11].

Поняття «правовий акт» належить до найпоширеніших у юридичній науці, правотворчості, використанні суб'єктами права різноманітних його форм, у службових та інших документах, навчальному процесі тощо. У повсякденні громадяни мають справу з величезною кількістю правових актів – складовою правового життя, що являють собою найважливіші засоби задоволення потреб суб'єкта, його інтересів.

Незважаючи на те, що правові акти мають досить розгалужену класифікацію (нормативні, правозастосовні, інтерпретаційні, договірні...), вони все-таки виступають найпоширенішою формою юридичних документів, які встановлюють правові режими діяльності різних суб'єктів. Їхня мета – формувати вже існуючу юридичну діяльність, позначати її етапи, інформувати про ймовірні

логічні юридичні рішення. Отже, робота з правовими актами має бути системною, впорядкованою та ритмічною, що досягається завдяки суворому дотриманню таких цілей: як створити правовий акт, як його знайти, як зрозуміти, як застосувати, як захистити правовий акт.

Існує прогалина, пов'язана з недостатнім приділенням уваги аспектам теорії юридичних актів, що прояв-