

УДК 349.2 + 349.3
ББК 67.9 (4 Укр) 305
А 43

А 43 Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення: до 80-річчя проф. Р. І. Кондратьєва: Збірник наукових праць. — Хмельницький: Видавництво Хмельницького університету управління та права, 2007. — 209 с.

ISBN 966-8823-08-7 (в обкл.)

РЕКОМЕНДОВАНО ДО ДРУКУ

Вченою радою Хмельницького університету управління та права
(протокол № 5 від 5 лютого 2007 року)

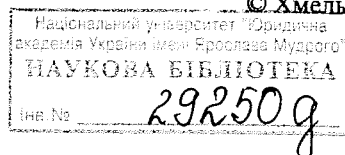
Видання є збірником наукових праць учасників Міжнародної науково-практичної конференції "Гарантії прав суб'єктів трудових правовідносин в умовах ринкової економіки", яка відбувалась 29-30 вересня 2006 року і була присвячена славному ювілею професора Радомира Івановича Кондратьєва. У статтях, які розміщені у збірнику, розглядається широкий спектр актуальних питань сучасного трудового права та права соціального забезпечення, піднімаються питання необхідності систематизації законодавства у цій сфері, вносяться конкретні пропозиції до чинного законодавства. Статті друкуються в авторській редакції.

Книга адресована студентам, аспірантам та науковим і науково-педагогічним працівникам вищих навчальних закладів та наукових установ юридичного напрямку, практичним працівникам суду, прокуратури, адвокатури, нотаріату та інших правозахисних та правозастосовчих організацій, профспілковим діячам, посадовим особам органів державної влади та місцевого самоврядування і широкому читачьому загалу, який цікавиться теоретичними та практичними аспектами трудового права та права соціального забезпечення.

УДК 349.2 + 349.3
ББК 67.9 (4 Укр) 305

ISBN 966-8823-08-7

© Колектив авторів, 2007
© Хмельницький університет управління та права, 2007



ЗМІСТ

Олуйко В. М. Радомир Іванович Кондратьєв — видатний науковець та організатор університетської науки	6
Кондратьєв Р. І. Поняття соціальної держави в контексті реформування законодавства про працю і соціальне забезпечення	9
Хуторян Н. М. Гармонізація основних трудових прав, закріплених в проекті Трудового кодексу, з європейськими стандартами	13
Андрушко Ал. В., Андрушко Ан. В. Процесуальні норми — гарантії забезпечення трудових прав в Україні	24
Бурак В. Я. Колективні види самозахисту працівниками порушених трудових прав і законних інтересів	27
Бущенко П. А. До питання застосування норм трудового законодавства при розірванні трудового договору у випадку змін в організації виробництва і праці	29
Встухова І. А. До питання трудових прав жінок та осіб із сімейними обов'язками в сучасних умовах	31
Гетьманцева Н. Д. Юридичні гарантії здійснення трудових прав працівників	33
Гончарова Г. С. Про демократичні засади у трудових відносинах	37
Дрожжина С. В., Литвин В. В. Деякі проблеми укладення контрактів з науково-педагогічними працівниками вищої школи	41
Жернаков В. В. Предмет трудового права та сфера дії законодавства про працю України: теоретичні проблеми і тенденції	44
Жигалкин П. И. О содержании нового Трудового кодекса Украины	49
Зуб І. В. Про структуру трудового договору та його умови за проектом Трудового кодексу України	52
Копайгора І. Д., Копайгора І. І. Історія виникнення та становлення трудового права	56
Кроз М. К. Новая реформа трудового законодательства России и основное назначение трудового права	59
Кулініч О. О. Режим інформації, що становить службу таємниці (цивільно-правові аспекти)	61
Лауріненко О. В. Сутність типологічної класифікації та її значення в дослідженні підстав виникнення юридичної відповідальності	65
Орловський О. Я. Юридичні гарантії реалізації трудових прав працюючих власників	69
Парпан Т. В. Окремі аспекти понятійного апарату трудового права	72

О. М. Ярошенко

кандидат юридичних наук, доцент,

*доцент кафедри трудового права Національної юридичної академії
України імені Ярослава Мудрого, м. Харків, Україна*

ДО ПИТАННЯ ПРО СПІВВІДНОШЕННЯ СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА ТА СИСТЕМИ ДЖЕРЕЛ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

В останні роки в науці взагалі, і юридичній зокрема, зріс інтерес до системних досліджень. На думку Д.О. Керимова актуалізація системних досліджень обумовлена, з одного боку, постійною практичною необхідністю цілісного системного і комплексного освоєння і перетворення природних і соціальних умов життя, з іншого, — тією обставиною, що сучасне теоретичне і практичне знання та діяльність настільки поглиблюються, спеціалізуються і диференціюються, що виникає об'єктивна потреба не тільки в систематизації знання і діяльності, а й у їх інтеграції, синтезі, відновленні загальної картини суспільного буття [8, с. 242].

В юридичній літературі відзначається, що однією з основних ознак права є його системність, а саме «право являє собою дуже своєрідну систему, в якій чітко простежуються істотні особливості соціальних системних утворень» [6, с. 3]. У 60-70-ті роки ХХ ст. з'явилися перші фундаментальні дослідження з проблем системи права [1; 9]. З точки зору В.К. Бабаєва, право є логічною системою [3, с. 5 — 17]. Все міцніше у юридичній літературі закріплюється і поняття «правова система», яка окрім системи права включає у себе правову політику, правову ідеологію та правову (юридичну) практику.

Традиційно до системи права включають галузі й норми права. Найчастіше крім них до неї додатково відносять такі елементи, як підгалузі права й галузеві субінститути [7, с. 45 — 60; 2, с. 149 — 156; 14, с. 389 — 390]. Б.В. Шейндлін зазначає, що «важливою властивістю права є системність, тобто такий зв'язок правових норм, при якому одні норми визначають умови здійснення інших правових норм» [15, с. 9]. З точки зору В.Д. Ткаченка, це сукупність чинних норм права, якій властиві як єдність, узгодженість, так і диференціація (поділ) на відносно самостійні структурні утворення (норми, інститути, галузі права та ін.) [4, с. 254-275]. Д.О. Керимов системністю права пропонує вважати об'єктивне поєднання (з'єднання) за змістовними ознаками певних правових частин у структурно впорядковану цілісну єдність, що має відносну самостійність, стійкість та автономність функціонування. Ось його погляд на ознаки системності права: а) частини правового системного цілого поєднані й перебувають у з'єднаному стані; б) поєднані вони між собою на певних змістовних підставах, що характеризують субстанціональні особливості їх властивостей і зв'язків; в) системне правове ціле створює єдність у результаті структурної впорядкованості його частин, що говорять про їх функціональну залежність і взаємодію; г) у нього існує

властивість відносної самостійності; д) структурна упорядкованість додає системному правовому цілому відносної стійкості; е) відносна його самостійність зумовлює відносну автономність її функціонування [4, с. 251 — 253]. В.М. Сиріх визначає систему права як сукупність чинних норм права, об'єднаних за інститутами, підгалуззями й галузями відповідно до характеру та специфіки суспільних відносин, що регулюються ними [13, с. 230]. До властивостей системи права він відносить її цілісність, множинність компонентів (елементів) системи та їх відносну самостійність, перебування її елементів у постійній залежності.

В загальній теорії права і галузевих дослідженнях традиційно при розгляді системи права, системи галузі права, системи законодавства, системи джерел права розглядаються їх взаємозв'язки і взаємовідношення. Як справедливо вказує С.С. Алексєєв, із загальнофілософських позицій зв'язок структури права і її джерела може бути охарактеризований як зв'язок внутрішньої і зовнішньої форм. При цьому джерела права являють собою не просто щось зовнішнє, а необхідний момент у самому існуванні права. Причому сукупність джерел права «тому і може бути охарактеризована як система (і тому в ній може бути встановлена структура), що вона є зовнішнім вираженням об'єктивно існуючої структури права» [2, с. 58 — 60]. У свою чергу, упорядкована система джерел права сама по собі є необхідний елемент системи позитивного права [5, с. 38].

Таким чином, система джерел права і система права тісно взаємопов'язані між собою і впливають одна на одного. Зокрема, зв'язок системи права і системи джерел права виражається в тому, що існуюча система джерел права — певна логічно зв'язана будова, в основі якої лежить система права даної держави. При цьому в науковій літературі справедливо підкреслюється, що система джерел права обумовлена не тільки системою права, тому що на неї впливає низка суб'єктивних факторів (розсуд нормотворчого органу) [11, с. 125-126], тому система джерел права не копіює систему права. У свою чергу, система джерел права впливає на систему права, сприяє більш повному рівню відповідності системи права конкретному стану економіки, суспільства тощо. Отже, система права і система джерел права — дві тісно взаємозалежні системи, кожна з яких має власну структуру.

Все вищевказане повною мірою відноситься до системи джерел трудового права і системи галузі трудового права, що також є взаємозалежними, але самостійними системами. У науковій і навчальній літературі вказується, що система джерел трудового права послідовно будується по відповідних інститутах даної галузі, що, у свою чергу, побудована по предметі правового регулювання праці. При цьому система джерел трудового права, на відміну від системи трудового права, являє собою сукупність видів джерел трудового права, у той час як система трудового права як галузь містить у собі правові норми, згруповані у відповідні інститути. Отже, система джерел трудового права також відображає об'єктивні вимоги системи цієї галузі. Але в той же час вона не позбавлена

такого суб'єктивного чинника, як розсуд суб'єкта нормотворчості при створенні конкретного правового акту або певної групи актів у сфері регулювання трудових та інших тісно пов'язаних із ними відносин. Крім того, джерела трудового права іноді комплексно вирішують проблеми, що відносяться до різних правових інститутів або навіть різних галузей права, виділяють самостійні розділи без врахування сформованої галузевої природи відносин. Тому ці дві системи: галузі і джерел трудового права не завжди збігаються.

Найбільше повне вираження система трудового права отримує в кодифікованих актах, у яких у систематизованому вигляді містяться найважливіші норми трудового права. Система КЗпП побудована з врахуванням системи галузі трудового права, але є і певні відмінності. Зокрема, КЗпП України містить декілька самостійних глав, що встановлюють особливості регулювання праці окремих категорій працівників: жінок (гл. XII), молоді (гл. XIII), які не є самостійними інститутами, а містять норми, що частково обмежують застосування загальних правил по тим же питанням або передбачають додаткові вимоги для окремих категорій працівників. Схожу ситуація має місце і в новому Трудовому кодексі України, книга четверта якого має назву «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців». В ній, зокрема, містяться глави присвячені трудовим відносинам: працівників із сімейними обов'язками (гл. 1), молоді (гл. 2), за участю юридичних осіб — суб'єктів малого підприємництва (гл. 3), працівників, які працюють за трудовим договором з фізичними особами (гл. 4), членів виробничих кооперативів (гл. 5), керівників підприємств, установ, організацій (гл. 6). Спеціальні норми, що містяться в цих главах, відносяться до інститутів трудового договору, охорони праці, робочого часу і часу відпочинку, матеріальної відповідальності і не можуть у відриві від відповідних загальних норм складати самостійні інститути трудового права.

Як справедливо вказує Д.О. Керимова, система джерел права будується «відповідно до об'єктивної єдності правової системи і її диференціації на галузі права всередині цієї єдності» [8, с. 274]. У зв'язку з цим система джерел права, як і будь-яка інша система, характеризується єдністю структурних елементів, які її складають. Цілісність цієї системи забезпечується загальними правовими принципами, внутрішньосистемними правовими залежностями і процедурами правотворчості і правозастосування. Система джерел права як цілісний комплекс — це не тільки його склад, але і послідовність розташування джерел усередині даної системи, їх взаємозв'язок і субординація. При цьому методологічно правильним є розгляд джерел права «не як простої системи, а як складної високоорганізованої системи, що перебуває з ряду підсистем, утворених як по формальним, так і змістовним ознакам» [12, с. 22]. Тому для дослідження системи джерел права важливе значення має їх розгляд як системно пов'язаних частин цілого, наділеного певними властивими йому особливостями і характеристиками. Водночас

варто погодитися із С.Л. Зівсом, що практично взаємозалежність різних джерел найбільше чітко проявляється в межах окремої галузі права [5, с. 39].

Таким чином, система джерел трудового права є складовою частиною (підсистемою) системи джерел права як галузева система, що будується з врахуванням системи галузі трудового права. Система джерел трудового права характеризується всіма особливостями, властивими системі джерел права. До таких особливостей системи джерел права Є.В. Колісников включає їх множинність, чітку ієрархію й панівну роль закону [10, с. 14 — 15].

У галузевій системі джерела трудового права можна виділити як джерела права, спрямовані на регулювання окремих інститутів трудового права, так і джерела права, регулюючі особливі умови праці певних категорій працівників, що встановлюють додаткові правила щодо прийому на роботу, переведення, припинення трудового договору, режиму робочого часу і часу відпочинку для окремих працівників та які не утворюють самостійні інститути трудового права, що є проявом у системі джерела трудового права єдності і диференціації правового регулювання трудових відносин.

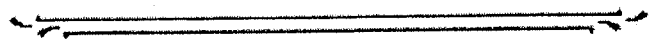
Вказана ознака відбиває основні тенденції в розвитку системи права і системи джерел права, оскільки в загальнотеоретичній і галузевій літературі більшістю авторів поділяється точка зору, відповідно до якої розвиток системи права характеризується, зокрема, диференціацією й інтеграцією регулювання правових відносин, яким кореспондують процеси, що відбуваються в системі законодавства [12, с. 24 — 25].

Система джерел трудового права зумовлена предметом цієї галузі права, яким є трудові й безпосередньо пов'язані з ними відносини, і методом правового регулювання, яким є сукупність органічно єдиних і взаємозалежних юридичних способів, засобів і порядку такого регулювання, що пояснюється специфікою соціально-трудова відносин.

З огляду на викладене вирізнити такі ознаки системи джерел трудового права: а) обумовленість суспільних відносин, які регламентуються цією системою, предметом і методом правового регулювання праці; б) цілісність, тобто організаційно-структурна відокремленість усієї системи джерел трудового права України; в) неадитивність (принципова незвідність регулятивних властивостей системи до суми регулятивних властивостей її елементів); г) численність джерел трудового права як елементів цієї системи; д) певна самостійність кожного джерела трудового права, зумовлена сферою впорядкування й компетенцією нормотворця, що його прийняв; е) точно визначене становище кожного джерела трудового права в системі джерел цієї галузі; є) структурна упорядкованість елементів (джерел) розглядуваної системи, що визначає їх функціональні взаємозв'язки і взаємозалежності (наприклад, спеціалізація правових норм, регулюючих трудові відносини).

Список використаних джерел:

1. Алексеев С.С. *Общие теоретические проблемы системы советского права*. — М.: Госюриздат, 1961. — 254 с.
2. Алексеев С.С. *Структура советского права*. — М.: Юрид. лит., 1975. — 264 с.
3. Бабаев В.К. *Советское право как логическая система: Учеб. пособ.* — М.: Акад. МВД СССР, 1978. — 211 с.
4. *Загальна теорія держави і права: Підручник для студ. юрид. спец. вищих навч. закл. / За ред. М.В. Цвіка, В.Д. Ткаченка, О.В. Петришина*. — Х.: Право, 2002. — 432 с.
5. Зивс С.Л. *Источники права*. — М.: Наука, 1981. — 239 с.
6. Иванов С.А. *Система и структура права, система законодательства: Лекция*. — М.: Изд-во МГУ, 1999. — 19 с.
7. Иоффе О.С. *Структурные подразделения системы права (по материалам гражданского права)* // Учен. зап. ВНИИСЗ. — М.: ВНИИСЗ, 1968. — Вып. 14. — С. 45 — 60.
8. Керимов Д.А. *Методология права (предмет, функции, проблемы философии права)*. — 2-е изд. — М.: Аванта +, 2001. — 560 с.
9. Керимов Д.А. *Философские проблемы права*. — М.: Мысль, 1972. — 472 с.
10. Колесников Е.В. *Источники российского конституционного права*. — Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1998. — 357 с.
11. Молодцов М.В. *Система советского трудового права и система законодательства о труде*. — М.: Юрид. лит., 1985. — 175 с.
12. Поленина С.В. *Субсидиарное применение норм гражданского законодательства к отношениям смежных отраслей* // Сов. гос-во и право. — 1975. — №11. — С. 21 — 25.
13. Сырых В.М. *Теория государства и права: Учебник*. — 2-е изд. — М.: Юрид. дом «Инвестициформ», 2002. — 592 с.
14. *Теория государства и права: Учебник / Под. ред. В.К. Бабаева*. — М.: Юристъ, 1999. — 592 с.
15. Шейндлин Б.В. *Суцність советского права*. — Л. Изд-во ЛГУ, 1959. — 140 с.



Якщо замислитися над логікою порівняльного аналізу правового регулювання укладення та припинення трудового договору, слід виділити декілька суттєвих критеріїв, за якими цей аналіз буде відбуватися. При цьому навряд чи є сенс аналізувати кожен з численних ознак та особливостей трудового договору, якщо правове регулювання її, закріплене в українському законодавстві, не відрізняється у значній мірі від такого в законодавстві інших держав. Як убачається, увагу слід зосередити саме на таких ознаках трудового договору, які, з одного боку, мали б суттєві розбіжності в регулюванні національним та зарубіжним законодавством, а з іншого — були б достатньо вагомими, щоб ці розбіжності могли вплинути на ефективність правового регулювання відповідних відносин.

Першою з таких ознак є форма трудового договору. Чинне законодавство України про працю передбачає обов'язковість письмової форми трудового договору. Ст. 24 Кодексу законів про працю встановлює, що додержання письмової форми є обов'язковим при організованому наборі працівників; при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; при укладенні контракту; при укладенні трудового договору з неповнолітнім; при укладенні трудового договору з фізичною особою як роботодавцем та в інших випадках, передбачених законодавством України. Положеннями цієї ж статті встановлено, що укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу. Разом з тим, трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи. Особливий правовий режим має згідно ч. 3 ст. 21 КЗпП України й контракт як форма трудового договору, в якому низка умов може встановлюватися угодою сторін, на відміну від інших форм трудового договору. При цьому сфера застосування контракту чітко визначена законами України. У країнах Заходу вимоги щодо форми трудового договору викладено по-різному. Так, у Великій Британії обов'язкова письмова форма вимагається при укладенні трудових договорів на певний термін, договорів морського найму, із надомниками, менеджерами і т.д. В Італії, Норвегії та Люксембурзі письмова форма є обов'язковою для всіх трудових договорів [3, с. 133].

Наступна суттєва відмінність стосується зміни умов трудових договорів, передбачених законодавством України та інших держав, появи особливих їх видів. Так, світовою тенденцією є на сьогодні деяка зміна орієнтирів від постійної зайнятості до тимчасової, від повної зайнятості до неповної, від роботи на підприємстві та в його штаті до роботи на дому та поза штатом тощо. Такі тенденції обумовлюють специфічної, атипової форми зайнятості. Типовий трудовий договір, тобто договір на невизначений строк та на повну зайнятість стає дедалі менш уживаним; більше працівників укладають атипові трудові договори, а то й договори підряду. Крім цього,