

УДК 349.2  
DOI [https://doi.org/10.32837/pyuv.v1i4\(29\).398](https://doi.org/10.32837/pyuv.v1i4(29).398)

*Н. М. Обушенко*  
*orcid.org/0000-0002-5559-6118*  
*кандидат юридичних наук,*  
*старший науковий співробітник секретаріату Вченої ради*  
*Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*

## ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ Й ОЗНАК ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

**Постановка проблеми.** Протягом часу державної незалежності в Україні накопичується законодавчий досвід державних органів, наша країна проводить дедалі більше реформ, зокрема у трудовому праві, суспільні відносини в цій сфері швидко змінюються та набувають інших правових форм, які потребують правового регламентування. Утворюючи значний обсяг нормативно-правових актів компетентними державними органами, вони доволі часто не узгоджені один з одним, виникають колізії щодо території поширення, юридичної сили тощо, все це негативно відображається на регулюванні суспільних відносин, ефективності такого законодавства [1, с.103]. Множинність нормативно-правових актів, їх неузгодженість, фрагментарність, невідповідність потребам сучасного розвитку суспільних відносин, що утворюються, змінюються чи припиняються у сфері трудового права, недостатність правових інструментів для реалізації норм права на практиці, їх технічна недосконалість, відсутність чіткої логіки побудови структури нормативно-правових актів, а також хаотичність дії такого законодавства – все це зумовлює проведення кодифікаційної діяльності в системі трудового законодавства України [1, с. 103]. Втім, систематизація законодавства є неможливою без проведення комплексних теоретичних досліджень.

**Стан дослідження.** Сьогодні на необхідності вдосконалення трудового законодавства у своїх наукових працях наголошували: Н.П. Долгіх, В.П. Марущак, А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, О.А. Любчик, В.О. Антоненко, О.В. Петришин, С.П. Погребняк, В.С. Смородинський, Л.П. Гаращенко та багато інших. Однак вченими занадто мало уваги приділялося дослідженню теоретичних аспектів вдосконалення трудового законодавства.

Саме тому **мета статті** – визначити сутність та ознаки трудового законодавства України.

**Виклад основного матеріалу.** Починаючи наукове дослідження, слід відзначити, що, незважаючи на все різноманіття наукових поглядів вчених, законодавство становить: по-перше, сукупність нормативно-правових актів, які містять однорідні норми, спрямовані на врегулювання певних правовідносин; по-друге, систему нормативно-право-

вих актів, що є формою відображення фактичного існування права, його зовнішній прояв, де норми права набувають ролі змістової складової частини законодавства. Виходячи із наведеного вище, безсумнівним і незаперечним видається той факт, що ключовим елементом законодавства є нормативно-правовий акт. Під останнім, на нашу думку, слід розуміти офіційний документ, який було розроблено та прийнято у встановленому законом порядку уповноваженим органом державної влади та який містить у собі однорідні правові норми, спрямовані на врегулювання правовідносин у конкретній сфері суспільного життя. Тож сфера суспільних відносин, яка потребує врегулювання, прямо впливає на зміст нормативно-правових актів, від якості наповнення яких вже залежить ефективність функціонування відповідних правових відносин.

Переходячи безпосередньо до аналізу сутності й ознак трудового законодавства, слід відзначити, що в науковій літературі є велика кількість підходів до його тлумачення. Так, у науковій праці С.С. Каринського зазначається, що «трудове законодавство є сукупністю нормативних приписів, які регламентують трудові, а також тісно пов'язані з ними відносини та характеризується однорідністю і цілісністю свого складу» [2, с. 244]. Цікава інтерпретація терміна трудового законодавства України висвітлена у роботах Д.В. Журавльова, який вказує, що «це своєрідне системне утворення, яке виникає і функціонує в межах системи національного законодавства» [3, с. 22]. Автор акцентує увагу на багаторівневості системи трудового законодавства та наявності взаємозв'язку із системою національного законодавства. Така взаємозалежність має об'єктивний характер: відсутність трудового законодавства або порушення його функціонування призведе до набуття системою національного законодавства сумативної природи чи припинення її цілеспрямованого функціонування [3].

Л.В. Могілевський визначає поняття «трудове законодавство» в його широкому сенсі як сукупність чинних законів України, міжнародно-правових актів, що ратифіковані Верховною Радою України або легалізовані в інший спосіб, а також підзаконних нормативно-правових актів (вищих

і виконавчих органів влади, органів місцевого самоврядування). У свою чергу, систему трудового законодавства науковцем визначено як сукупність чинних законів, міжнародно-правових актів, що ратифіковані Верховною Радою України (або легалізовані в інший спосіб) і підзаконних нормативно-правових актів, які розташовані в ній з урахуванням їх субординаційних і координаційних зв'язків, а також конкретних трудових і пов'язаних із ними правовідносин, які регулюють загальнообов'язкові приписи, що містяться у їх складі [4, с. 343].

В. Костюк визначає трудове законодавство України як систему нормативно-правових актів, що затверджуються уповноваженими органами державної влади, місцевого самоврядування, посадовими особами відповідно до закріплених за ними повноважень з метою правового регулювання суспільно-трудова відносин, визначаючи правила поведінки їх учасників [5]. Дослідник виокремив основні ознаки трудового законодавства України: затверджуються лише уповноваженими, компетентними органами, посадовими органами з питань праці; впливають на неперсоніфіковане коло суб'єктів суспільно-трудова відносин; узаконюють правила поведінки учасників суспільно-трудова відносин шляхом дефініції їх прав, обов'язків, гарантій, юридичної відповідальності; мають багаторазове використання; чинності набувають із моменту оприлюднення (опублікування); виконують роль правового підґрунтя для затвердження колективних угод, договорів, локальних нормативно-правових актів і трудових договорів (контрактів) [5].

Отже, узагальнюючи весь наведений матеріал, можемо констатувати, що трудове законодавство становить окрему і незалежну складову частину системи законодавства України, яка складається із сукупності загальних і спеціальних нормативно-правових актів, прийнятих у встановленому законом порядку, та норми яких спрямовані на врегулювання трудових і тісно пов'язаних із ними правовідносин. Трудове законодавство є результатом складного суб'єктивно-об'єктивного утворення, внутрішньо-організаційна структура якого створюється за рахунок ієрархізації та послідовного розміщення різних за юридичною силою нормативно-правових актів.

До характерних ознак трудового законодавства, на наше переконання, слід віднести:

– Специфічний об'єкт правового регулювання, адже норми трудового законодавства спрямовані на упорядкування трудових і пов'язаних із ними правовідносин. Трудові правовідносини є лише одним із різновидів усієї маси правових відносин, що складаються у суспільстві, де панує право. Тому в основу визначення поняття трудових правовідносин, як зазначає П.Д. Пилипенко,

доцільно покласти найбільш визнані як в теорії права, так і в науці трудового права основоположні критерії [6]. По-перше, визначаючи поняття трудових правовідносин, потрібно керуватися тим, що правовідносинами визнаються суспільні відносини, які врегульовані правовими нормами, а отже, нормами трудового права. Правовідносини як таких, абстрактних, що не належать до якоїсь конкретної сфери суспільних зв'язків, тобто поза галузевою належністю, не існує. Отже, відповідні загальнотеоретичні критерії визначення правовідносин можуть себе конкретно виявити лише в межах якихось конкретних галузевих правовідносин. По-друге, характеризуючи правові відносини у сфері трудового права, необхідно брати до уваги узагальнююче поняття – трудові правовідносини, які охоплюють весь комплекс самостійних суспільних відносин. Саме в його основі лежить трудовий договір як головний юридичний факт, що породжує взаємні права й обов'язки суб'єктів цих правовідносин. Таким чином, якщо враховувати, що предмет трудового права становлять, крім власне трудових, ще й інші самостійні суспільні відносини, то є всі підстави говорити про трудові правовідносини як сукупність самостійних правовідносин [6]. Отже, підсумовує П.Д. Пилипенко, трудовими правовідносинами є всі суспільні відносини, врегульовані нормами трудового права. Тобто увесь комплекс суспільних відносин (а не лише власне трудові), які становлять предмет трудового права як самостійної галузі, називають трудовими правовідносинами [6]. Л.П. Грузінова зазначає, що трудові відносини – це добровільний юридичний зв'язок між працівником і роботодавцем. Працівник зобов'язується особисто виконувати визначену трудову функцію за спеціальністю, кваліфікацією, посадою в цій організації з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядкові, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [7, с. 36]. Отже, трудові правовідносини – це відносини, які виникають між працівником і роботодавцем на основі укладання трудового договору, з приводу застосування та реалізації праці, які проявляються у встановленні взаємних прав та обов'язків сторін таких відносин.

– Систему законодавства складають не тільки законодавчі акти держави, а й локальні акти, які приймаються безпосередньо на кожному окремому суб'єкті господарювання і на яких дія цих норм і обмежується. Так, М.Ю. Шуліпа зазначає, що локальні нормативно-правові акти – це такі акти, які приймаються для вирішення тих чи інших питань регулювання суспільних відносин у сфері праці, якщо в законодавстві

не передбачено прямого регулювання або коли із закону випливає, що має бути проведена конкретизація відповідних положень на підприємстві [8, с. 306]. Дослідник підкреслює, що локальні нормативно-правові акти діють у межах конкретного підприємства, установи, організації та приймаються найчастіше на певний термін. Дія локальних нормативно-правових актів у часі може бути обмежена певним терміном або ж їх можна вважати чинними до скасування або зміни в установленому порядку [8, с. 306]. Окреслений вище автор пропонує виділяти такі основні ознаки локальних нормативно-правових актів як джерел трудового права: 1) є нормативно-правовими підзаконними актами; 2) приймаються роботодавцем у межах його компетенції одноосібно або з урахуванням думки (у випадках, передбачених колективним договором, угодою за згодою) виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації; 3) діють у межах підприємства (установи, організації) (роботодавця – фізичної особи, крім роботодавця, який не є суб'єктом підприємницької діяльності), стосовно працівників роботодавця незалежно від місця виконання ними роботи [8, с. 306].

В.С. Венедіктов зазначає, що локальні нормативно-правові акти призначені для регулювання трудових відносин і відносин, тісно пов'язаних із ними в рамках певного підприємства, установи, організації. До них належать колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, графіки відпусток, графіки змінності, накази і т. д. Локальні нормативно-правові акти приймаються безпосередньо трудовим колективом або профспілковим органом, що представляє інтереси трудового колективу, та власником або уповноваженим ним органом [9, с. 54]. Трудові колективи здійснюють локальну нормотворчість у формі: безпосереднього і самостійного прийняття нормативно-правових актів (наприклад, про додаткові пільги і переваги за рахунок коштів, виділених на ці цілі) або затвердження підготовлених власником або уповноваженим ним органом відповідних положень (наприклад, правила внутрішнього трудового розпорядку). Локальні нормативно-правові акти, прийняті профспілковим органом і власником або уповноваженим ним органом, видаються у формі нормативних договорів і угод (наприклад, колективний договір, угоду з охорони праці, графіки відпусток, графіки змінності і т. д.) [9, с. 54]. Отже, ключове призначення локальних нормативно-правових актів полягає у тому, щоб забезпечити ефективність роботи трудового колективу в рамках кожного конкретного підприємства, організації, установи тощо. Вини покликані деталізувати норми централізованого законодавства, а також розширити

перелік трудових гарантій працівників. У разі, якщо локальним нормативним актом становище працівника погіршується порівняно з централізованим законодавством, такий акт визнається недейсним.

– Використовуються специфічні методи правового регулювання правовідносин, зокрема: поєднання централізованого та локального регулювання трудових відносин, а також єдності та диференціації правового регулювання. Так, завдяки поєднанню централізованого, локального й індивідуального правового регулювання можливо організувати трудові та пов'язані відносини їх учасників, враховуючи як їх індивідуальні потреби, так і суспільні інтереси, тобто забезпечити реалізацію принципу справедливості у трудовому праві. Вказані різновиди правового регулювання не протиставляються, а взаємодоповнюють один одного. Завдяки їх комбінуванню компенсуються недоліки одних видів правового регулювання за рахунок переваг інших і тим самим забезпечується справедливість [10, с. 238]. Поєднання централізованого і локального регулювання трудових відносин розкривається в інститутах трудового договору, колективно-договірного встановлення умов праці, оплати праці, дисципліни праці тощо. Регулювання відносин, які входять до предмета трудового права, може бути здійснено шляхом укладення, зміни, доповнення колективних договорів, угод, а також трудових договорів. Угоди, колективні договори, трудові договори не повинні мати у своєму змісті умов, що знижують рівень прав і гарантій працівників, установлений трудовим законодавством. Зі змісту цього принципу можна виділити таке: а) встановлення у трудовому законодавстві мінімуму трудових прав і гарантій працівників; б) недопустимість зменшення гарантованих трудовим законодавством прав працівників шляхом прийняття угод, колективних договорів, а також шляхом укладення трудового договору; в) можливість підвищити рівень трудових прав і гарантій працівників порівняно з чинним трудовим законодавством у договорах про працю за рахунок додаткових засобів роботодавця [11].

Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин передбачає подвійну мету: встановлення єдиних, однакових умов праці для всіх найманих працівників і водночас диференціацію умов праці для певних категорій працівників за певних обставин. Єдність правового регулювання трудових відносин означає, що норми трудового права встановлюють високий рівень умов праці, їх повинні дотримуватися усі роботодавці, що здійснюють найм працівників на підставі трудового договору [6]. Водночас трудове право не може не враховувати об'єктивних обставин, зумовлених специфікою галузей виробництва, професійними,



статевими, віковими особливостями працівників, місцезнаходженням підприємств тощо, які потребують особливого підходу до правового забезпечення умов праці. Всі ці обставини врешті-решт призводять до порушення єдиних правил, що регулюють застосування праці, і вимагають видання спеціальних норм, які пристосовують загальні правові приписи до специфічних умов праці. У юридичній літературі з трудового права визначають три напрями диференціації, що залежать від: 1) характеру й особливостей виробництва (галузева, міжгалузева і локальна диференціація); 2) статевих, вікових та інших особливостей працівників (суб'єктна диференціація); 3) місця розташування підприємств, установ, організацій (територіальна диференціація) [6].

– Акти трудового законодавства розраховані на «багаторазове використання», тобто їх дія не обмежується одноразовим виконанням.

**Висновки.** У підсумку відзначимо, що трудове законодавство України представлене цілою низкою нормативно-правових актів, система яких, на нашу думку, є занадто розгалуженою, що значно перешкоджає нормальному регулюванню трудових правовідносин, а тому сьогодні постала нагальна необхідність його систематизації.

### Література

1. Любчик О.А. Значення кодифікаційної діяльності в системі трудового права. URL: [http://www.lj.kherson.ua/2014/pravo02/part\\_2/23.pdf/](http://www.lj.kherson.ua/2014/pravo02/part_2/23.pdf/)
2. Каринский С.С. Система законодательства о труде. Система советского законодательства. Москва: Юрид. лит., 1980. С. 244–252.
3. Журавльов Д.В. Система трудового законодавства України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національний ун-т внутрішніх справ. Харків, 2005. С. 174.
4. Могілевський Л.В. Система трудового права України: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2016. 409 с.
5. Костюк В. Трудове законодавство: структура та практика застосування. URL: <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1289>.
6. Трудове право України: акад. курс: підручник / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. Київ: Ін Юре, 2014. 552 с.
7. Грузінова Л.П., Короткін В.Г. Г90 Трудове право України: навчальний посібник. Київ: МАУП, 2003. Ч. 2. 2003. 136 с.
8. Шуліпа М.Ю. Дія локальних нормативно-правових актів, що містять норми трудового права. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. Вип. 57. С. 305–310.
9. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины (Общая часть). НУВД. Харків, 2004. С. 187.
10. Жигалкін І.П. Поєднання централізованого, локального й індивідуального правового регулювання праці. *Публічне право*. 2016. № 1. С. 233–240.
11. Лаврів О.Я. Система принципів трудового права України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. Київ, 2006. 211 арк.

### Анотація

**Обушенко Н. М. До проблеми визначення сутності й ознак трудового законодавства України.** – Стаття.

У статті на основі аналізу наукових поглядів вчених із приводу розуміння поняття «трудове законодавство» запропоноване власне визначення цієї наукової категорії. Наведено власне бачення переліку характерних особливостей трудового законодавства України. Відзначено, що трудове законодавство нашої країни представлено цілою низкою нормативно-правових актів, система яких є занадто розгалуженою, що значно перешкоджає нормальному регулюванню трудових правовідносин, а тому сьогодні постала нагальна необхідність його систематизації. Наголошено, що під нормативно-правовим актом слід розуміти офіційний документ, який було розроблено і прийнято у встановленому законом порядку уповноваженим органом державної влади та який містить у собі однорідні правові норми, спрямовані на врегулювання правовідносин у конкретній сфері суспільного життя. Тож сфера суспільних відносин, що потребує врегулювання, прямо впливає на зміст нормативно-правових актів, від якості наповнення яких вже залежить ефективність функціонування відповідних правових відносин. З'ясовано, що ключове призначення локальних нормативно-правових актів полягає у тому, щоб забезпечити ефективність роботи трудового колективу в рамках кожного конкретного підприємства, організації, установи тощо. Вини покликані деталізувати норми централізованого законодавства, а також розширити перелік трудових гарантій працівників. У разі, якщо локальним нормативним актом становище працівника погіршується порівняно з централізованим законодавством, такий акт визнається недійсним. Визначено, що поєднання централізованого та локального регулювання трудових відносин розкривається в інститутах трудового договору, колективно-договірному встановленні умов праці, оплати праці, дисципліни праці тощо. Регулювання відносин, які входять до предмета трудового права, може бути здійснено шляхом укладення, зміни, доповнення колективних договорів, угод, а також трудових договорів. Угоди, колективні договори, трудові договори не повинні мати у своєму змісті умов, які знижують рівень прав і гарантій працівників, установлений трудовим законодавством.

**Ключові слова:** систематизація, законодавство, трудове законодавство, нормативно-правовий акт.

### Summary

**Obushenko N. M. On the problem of determination of the essence and features of labour legislation of Ukraine.** – Article.

In the article, based on the analysis of scientific views of scientists regarding the understanding of the concept of “labor law”, the author defines his own definition of this scientific category. The own view on the list of characteristic features of the labor legislation of Ukraine is presented. It is noted that the labor legislation of our country is represented by a number of normative legal acts, the system of which is too extensive, which significantly impedes the normal regulation of labor relations, and therefore today there is an urgent need for its systematization. It is emphasized that a legal act should be understood as an official document, which was drafted and adopted in accordance with the procedure established by law by an authorized body of state power, and which contains homogeneous legal norms aimed at regulating legal relations in a specific sphere of public life. Therefore, the sphere of social relations that needs

regulation directly influences the content of normative legal acts, the quality of filling of which already depends on the effective functioning of the respective legal relations. It has been found that the key purpose of local regulations is to ensure the effectiveness of the workforce within each company, organization, institution, etc. The laws are intended to detail the rules of centralized legislation, as well as to expand the list of employees' labor guarantees. If the local normative act of the employee deteriorates in comparison with the centralized legislation, then such act is recognized as invalid. It is determined that the combination of centralized and local regulation of labor

relations is revealed in the institutions of the employment contract, collective agreement on the establishment of working conditions, remuneration, discipline of labor, etc. The regulation of relations that are included in the subject of labor law can be done by concluding, amending, supplementing collective agreements, agreements, as well as employment contracts. Agreements, collective agreements, employment contracts should not have in their content conditions that reduce the level of rights and guarantees of employees established by labor law.

*Key words:* systematization, legislation, labor legislation, regulatory act.