

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**ЗАНФІРОВА Т. А.,**

доктор юридичних наук,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
(Київський національний університет
імені Тараса Шевченка)

УДК 349.2

ДЖЕРЕЛА ПРИНЦИПУ СВОБОДИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

У статті визначено систему джерел принципу свободи праці в Україні. Критичному аналізу піддаються ідеї та теорії віднесення до джерел свободи праці трудового договору, судового прецеденту чи рекомендаційного акта суду. У підсумках зазначається, які саме пропонувані в теорії джерела можуть вважатись джерелами свободи праці в Україні та у якій мірі.

Ключові слова: джерела права, право на працю, прецедент, принцип свободи праці, свобода праці, трудові права, трудовий договір.

В статье определяется система источников принципа свободы труда в Украине. Критическому анализу подвергаются идеи и теории отнесения к источникам свободы труда трудового договора, судебного прецедента или рекомендательного акта суда. В итогах отмечается, какие предлагаемые в теории источники могут считаться источниками свободы труда в Украине и в какой степени.

Ключевые слова: источники права, право на труд, прецедент, принцип свободы труда, свобода труда, трудовые права, трудовой договор.

In the article the system of freedom of labor sources in Ukraine. Subjected to critical analysis of ideas and theories attributing to sources of freedom of labor employment contract, judicial precedent or recommendatory act of the court. In the end it was noted that the proposed theory sources can be considered sources of labor freedom in Ukraine and in what way.

Key words: sources of law, right to work, precedent, principle of freedom of labor, freedom, labor rights, labor contract.

Мета статті полягає у визначенні правових джерел принципу свободи праці в Україні, зокрема пошуку відповіді на питання щодо можливості трудового договору та судової практики (прецеденту) бути джерелами принципу свободи праці в нашій державі. Обрана тема є актуальною, зважаючи на таке: по-перше, питання нетипових джерел принципу свободи праці в нашій державі ще не було предметом комплексного дослідження в галузі трудового права України, незважаючи на те, що питання переосмислення джерел права загалом є досить актуальною проблемою доктрини права. Результати та висновки, сформульовані в рамках цієї статті, мають сприяти подальшому вивченню означеної проблеми та відкриттю відповідних наукових дискусій в академічних колах українських вчених у галузі трудового права України та порівняльного права. По-друге, враховуючи глобальну кризу трудового права у світі, а також тривале реформування трудового права в нашій державі, вважаємо,



що теоретичні переосмислення сутності судових рішень, висновків і рекомендацій судів як джерел права мають бути у відповідній мірі відображені у законодавстві як нетипові джерела принципу свободи праці.

Досягненню поставленої мети у процесі наукового пошуку буде сприяти аналіз поглядів українських та зарубіжних фахівців і вчених, які раніше розглядали це питання (О.А. Вороненко, Д.Р. Лещух, Р.Р.-К. Оруджова, М.П. Пархоменко, В.І. Попов, А.Н. Скокова, В.І. Смолярчук), та вивчення положень наявних нормативно-правових актів України, що характеризують свободу праці.

Правові джерела свободи праці є специфічним об'єктом дослідження, що потребує детального аналізу їх правової сутності, оскільки у процесі дослідження цих джерел необхідно виходити з того, що свобода праці є міжгалузевим інститутом права та фундаментальним принципом сучасного трудового права України. Таким чином, з одного боку, джерелами свободи праці в Україні є джерела українського трудового права, а з іншого – джерела права, у яких закріплюється ця свобода осіб мати право на працю (з певного віку та за певних обставин) і не бути примушеним до праці (стосується всіх осіб, незалежно від віку, гендерної приналежності, кольору шкіри, наявності особливих потреб тощо). Разом із тим детальний аналіз джерел трудового права вказує на те, що не всі джерела трудового права можуть бути джерелами свободи праці як інституту трудового права, як принципу та як методу.

Насамперед необхідно підкреслити, що в широкому сенсі джерелами трудового права є правові акти, що містять норми трудового права. У більш вузькому сенсі джерелами трудового права слід вважати «результат нормотворчої діяльності державних органів, органів місцевого самоврядування, посадових осіб, громадських організацій у формі офіційних актів, що встановлюють загальнообов'язкові норми, правила поведінки суб'єктів трудового права, які санкціоновані та забезпечені примусовою силою держави» [1, с. 92]. Подібна думка із цього питання також раніше висловлювалася радянським вченим В.І. Смолярчуком у його праці «Джерела радянського трудового права» [2, с. 21].

Стверджуючи, що не всі джерела трудового права можуть бути джерелами свободи праці, ми виходимо з того, що джерелами свободи праці є лише ті джерела трудового права, що прямо чи опосередковано регулюють питання свободи праці, тобто є правовими актами, які містять норми про працю, зайнятість і можливості володіння, розпорядження та користування правами на працю і занятість. Водночас, як уже зазначалось, норми правових актів про свободу праці є джерелами не лише для права на працю, а і для більшості інших інститутів та підінститутів цієї галузі права.

Таким чином, особливість свободи праці та правових джерел, що регулюють цю свободу, полягає у тому, що вони спеціальні (стосуються тільки права на працю та права не бути зайнятим працею) і водночас загальні для сучасного трудового права, що будується на принципі свободи праці. Тим часом норми, що є частиною трудового права, впливають на інститути інших галузей права (наприклад, на правовий режим надзвичайного стану в державі), і до того ж норми, що не є частиною трудового права, але в тій чи іншій мірі регулюють (уточнюють) питання свободи праці, здійснюють значний вплив на все трудове право та на ринок праці взагалі.

При цьому, якщо судження про те, що всі джерела трудового права, що регулюють питання свободи праці, є джерелами цього інституту права, вважається більш ніж очевидним, то викликають деякі питання із приводу форм цих джерел з огляду на спеціальні дослідження із цього питання останніх 20 років. Зокрема, ідеться саме про трудовий договір [3, с. 42] і судову практику (або ж безпосередньо про прецедент) [4, с. 86–88] як джерела трудового права.

Що стосується трудового договору як можливого джерела свободи праці, то насамперед необхідно погодитися з українським вченим Д.Р. Лещухом, який справедливо зазначає, що «з погляду юридичного позитивізму індивідуальний правовий договір можна вважати формою трудового права, якщо він є способом вираження норм права, тобто має нормативний зміст, який відповідає волі та бажанню сторін. Об'єктивована у трудовому договорі норма повинна бути загальнообов'язковою правовою нормою; трудовий договір повинен бути



договором нормативним». Крім іншого, вчений звертає увагу на те, що «трудовий договір не може бути формою вираження права, оскільки він має персоніфікований, індивідуальний характер» [5, с. 115–116].

Разом із тим такі російські вчені, як О.О. Вороненко та А.М. Скокова вважають, що трудовий договір є нічим іншим, як «формою втілення правової норми», а також вказують на те, що такий договір має «відносно нормативний характер», його суть полягає в тому, що закріплені в ньому положення набувають юридичної сили для сторін, які уклали такий договір. Також цими вченими відзначається, що застосування трудового договору як джерела трудового права можливо наразі лише в країнах англо-саксонської правової сім'ї, де під правом розуміється міра можливої поведінки суб'єктів суспільних відносин, яка визнається та санкціонується державою. Що ж стосується трудового права пострадянських країн, то, на думку цих вчених, питання розуміння трудового договору як джерела трудового права є дискусійним з огляду на те, що мають місце прогалини у трудовому праві, які нібито характеризуються неповнотою правового регулювання, недостатністю законодавчих вказівок і вимог до поведінки учасників трудових відносин» [6, с. 40–41].

Однак наголосимо на тому, що вчені жодним чином не пояснюють, що вони розуміють під поняттям «відносно нормативний характер», характеризуючи трудовий договір, оскільки будь-який документ може бути або нормативним, або ненормативним. Ґрунтуючись на тому, що після тези про «відносну нормативність» трудового договору О.О. Вороненко та А.М. Скокова також звернули увагу на те, що договір є нормативним лише для сторін договору, припускаємо, що «відносна нормативність» у розумінні цих вчених полягає в тому, що один документ є нормативним для одних і ненормативним для інших. Певна річ, що термін «відносна нормативність» та пов'язані із цим позиції російських вчених є такими, що ніяким чином не доводять природу трудового договору як джерела трудового права, яке можна було би розглядати як джерело свободи праці.

Окремо звернемо увагу на думку вчених із приводу того, що в постсоціалістичних країнах трудовий договір не визнається джерелом трудового договору начебто через прогалини в законодавстві, і наголосимо на тому, що такі документи не є джерелами права на тій підставі, що вони не відповідають ознакам джерел права, які сформульовані в сучасній доктрині трудового права.

Що ж стосується судових прецедентів (зокрема, рішень Європейського суду з прав людини (далі – ЄСПЛ)), рішень Конституційного Суду України та судових актів, що містять положення про скерування судової практики (узагальнюючі судову практику постанови Пленуму Верховного Суду України, узагальнення вищих судових органів), то такі певною мірою можна вважати джерелами трудового права та джерелами свободи праці, коли вони прямо чи опосередковано стосуються питання свободи праці (особливо це стосується рішень ЄСПЛ та рішень Конституційного Суду України).

Незважаючи на те, що серед багатьох учених існують думки, що визнання судових прецедентів як джерел трудового права нібито підриває принцип розподілу влади, на думку В.І. Попова, такі наукові підходи до цієї проблеми є вкрай помилковими, виходячи з такого: а) і законодавча, і виконавча, і судова влада у своїй діяльності керуються положеннями Основного Закону України – Конституцією; б) нормативні правові акти видаються не тільки законодавчими, але й виконавчими органами; в) акти вищих судових органів не є актами правотворчості, а є власне актами правовиконання, інтерпретації та конкретизації продукту законотворчості; г) акти вищих судових органів обов'язкові насамперед для нижчих судів, які застосовують норми трудового права. Вплив цих актів на інших суб'єктів правотворчості, правореалізації та правозастосування є похідним від основної діяльності судів – здійснення правосуддя, тлумачення та застосування норм трудового права, що їх застосовують також і законодавчі, і виконавчі органи.

Поділ влади, крім кордонів, має «прикордонну зону», у якій реалізуються не властиві тій чи іншій владі функції [1, с. 95]. Правовий продукт, що виробляється в цій «прикордонній зоні», є в окремих випадках також і важливим джерелом свободи праці, оскільки суд, що



є органом, який безпосередньо реалізує в частині захисту свободи праці осіб законодавство про працю, найбільш повно розуміє проблеми відповідного законодавства та питання практики реалізації, забезпечення й захисту розглядуваної свободи.

Отже, підводячи підсумок вищевикладеному, слід зауважити, що правові джерела свободи праці в нашій державі не обмежуються лише нормативно-правовими актами трудового права, а охоплюють акти чинного законодавства, що в тій чи іншій мірі стосуються питання реалізації особами свободи праці, а також закріплення, охорони та забезпечення цієї свободи. І хоча трудовий договір чи контракт на сьогодні передчасно вважати нетиповим джерелом принципу свободи праці, слід визнати, що питання свободи праці в Україні врегульовується прецедентною практикою ЄСПЛ, тобто тими судовими рішеннями, у яких ЄСПЛ вирішував питання щодо змісту реалізації та утвердження цієї свободи. Певним чином питання реалізації свободи праці уточняється постановами Верховного Суду України та узагальнюючою практикою Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ.

Відтак, система джерел принципу свободи праці виглядає таким чином:

1. Основні джерела свободи праці в Україні. Цією групою правових джерел охоплюються нормативно-правові акти, що поширюють свою дію на усіх осіб, на яких розповсюджується принцип свободи праці в Україні, без уточнення певних особливостей правової суб'єктності осіб чи ситуацій, від яких залежить масштаб поширення свободи праці (Конституція України від 28 червня 1996 р.; когентні універсальні стандарти та міжнародні договори про працю, які ратифіковані (затвердженні, прийняті) Україною у передбаченому порядку (чи до яких наша держава приєдналась); Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII; Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 5067-VI).

2. Спеціальні джерела, що поширюються на усіх осіб, на яких розповсюджується принцип свободи праці в Україні, однак уточнюють окремі аспекти поширеності принципу свободи праці. Ця група правових джерел охоплює законодавчі та підзаконні акти, якими врегульовуються спеціальні правові режими чи умови, що виникають у державі (чи в окремому її регіоні, однак стосуються держави), впливають на закріплення, забезпечення, охорону свободи праці державою та можливість реалізації цієї свободи власниками цієї свободи (Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII; Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР; Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР; Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 р. № 4312-VI).

3. Спеціальні джерела, що поширюються на певних груп осіб, на яких розповсюджується принцип свободи праці в Україні, уточнюючи питання користування цими окремими групами осіб свободою праці. Ця група охоплює сукупність нормативно-правових актів, якими врегульовується питання поширеності свободи праці на окремих груп осіб (жінок, жінок-матерів, опікунів та піклувальників, неповнолітніх осіб, державних службовців, військовослужбовців, засуджених до обмеження чи позбавлення волі, осіб з особливими потребами тощо), спеціальні способи реалізації представниками цих груп осіб своєї свободи праці, а також спеціальні обов'язки держави та роботодавців щодо забезпечення, захисту та охорони свободи праці вказаних осіб (Закон України «Про охорону дитинства» від 26 квітня 2001 р. № 2402-III; Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Переліку важких робіт і робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх» від 31 березня 1994 р. № 46; Кримінально-виконавчий кодекс України від 11 липня 2003 р. № 1129-IV; Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 р.; Закон України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» від 22 вересня 2011 р. № 3773-VI; Закон України «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту» від 8 липня 2011 року № 3671-VI).

4. Джерела, що містять норми, якими на повноважні органи державної влади покладаються ті чи інші обов'язки, пов'язані з утвердженням, охороною і захистом свободи праці (наприклад, положення «Про Державну інспекцію України з питань праці», що затверджене Указом Президента України від 6 квітня 2011 р. № 386/2011).



5. Джерела у формі прецедентної практики ЄСПЛ (та інших універсальних й регіональних судових та квазісудових міжнародних урядових організацій), рішень Конституційного Суду України та узагальнюючої практики вищих судових органів. Незважаючи на той факт, що правова система України не розцінює судові рішення як джерела права, а прецедентна практика в нашій державі декларативно не використовується, слід визнати той факт, що судові прецеденти в Україні використовуються і є джерелами національного права, зважаючи на те, що рішення Міжнародного Суду ООН та рішення ЄСПЛ є обов'язковими для України, а національні органи влади мають враховувати ці прецеденти у своїй діяльності, зокрема у нормотворчій.

Список використаних джерел:

1. Попов В.И. Судебный прецедент как источник трудового права / В.И. Попов // Вестник Челябинского государственного университета. – 2001. – Вып. 2. – Т. 9. – С. 91–96.
2. Смолярчук В.И. Источники советского трудового права / В.И. Смолярчук. – М., 1978. – 168 с.
3. Пархоменко Н.П. Договор в системе форм права Украины / Н.П. Пархоменко. – К., 2000. – 157 с.
4. Оруджова Р.Р.-К. Развитие и становление судебного прецедента как источника права: сравнительно-правовой анализ / Р.Р.-К. Оруджова // Марийский юридический вестник. – 2015. – № 3 (14). – С. 86–88.
5. Лещух Д.Р. К вопросу о трудовом договоре в системе источников трудового права / Д.Р. Лещух // Вестник Пермского университета. – 2013. – Вып. 3 (21). – С. 114–121.
6. Вороненко О.А. Трудовой договор как источник трудового права / О.А. Вороненко, А.Н. Скокова // Территория права: заочная научно-практическая конференция : сборник научных статей. – Курск : Университетская книга, 2015. – С. 38–41.

МИКОЛАЙЧУК А. В.,
аспірант кафедри трудового права
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)

УДК 349.22-057.114

**ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРАЦІВНИКІВ,
ЯКІ ПОЄДНУЮТЬ РОБОТУ З НАВЧАННЯМ**

Стаття присвячена дослідженню правового статусу працівників, які поєднують роботу з навчанням. Зроблено висновок, що працівники, які поєднують роботу з навчанням, наділені спеціальним правовим статусом, у змісті якого поєднуються статуси працівника та учня. Таке поєднання, в якому основним є статус працівника, можливо завдяки системі гарантій і компенсацій, що надаються працівникові, який поєднує роботу з навчанням.

Ключові слова: *правовий статус, працівник, робота, навчання, трудова правосуб'єктність, гарантії, відповідальність.*

