

Про співвідношення системи трудового права і трудового законодавства України*

Яровик Д. Р.¹, Прийма В. М.², Мандзюх О. М.³

Опубліковано	Секція	УДК
29.03.2024	Право	349.2

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10893392>

Ліцензовано за умовами Creative Commons BY 4.0 International license

Анотація. В даній статті розглядається відмінність між системою трудового права і системою трудового законодавства України. Увагу наголошено на тому, що сучасна система трудового права вийшла за рамки структури, відображеної у Кодексі законів про працю України, оскільки багато сучасних аспектів трудових відносин регулюються іншими законами та нормативно-правовими актами. Стаття аналізує неспівпадіння між правовими інститутами, які містяться у системі трудового права, і відповідними розділами Кодексу законів про працю України, зокрема щодо охорони праці, оплати праці, матеріальної відповідальності сторін трудового договору та інших аспектів. Також звертається увага на те, що деякі аспекти трудових відносин регулюються спеціальними актами, наприклад, законом про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням.

У даній роботі також розглядається система трудового законодавства України, яка визначається як сукупність нормативно-правових актів, що регулюють суспільно-трудова відносини. Також докладно аналізується склад та структура трудового законодавства, звертаючи увагу на Кодекс законів про працю України та інші акти законодавства, що його доповнюють. Виділяються основні принципи, які лежать в основі регулювання трудових відносин, а також встановлюються особливості застосування законодавства у випадках специфічних трудових ситуаціях. Робиться акцент на те, що трудове законодавство України має універсальну дію, застосовуючись до всіх видів підприємств та організацій, а також регулює трудові відносини громадян України за кордоном та іноземних працівників на території країни.

У статті глибоко аналізується взаємозв'язок між системою трудового права та системою трудового законодавства. Дотримано тези, що система трудового права має складну структуру, де важливе значення має норма, тоді як система трудового

* Науковий керівник: Остапенко Л.О. д.юр.н., професор кафедри цивільного права та процесу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти, доцент Національний університет «Львівська політехніка»

¹ студентка II курсу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська політехніка»

² студентка II курсу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська політехніка»

³ студентка II курсу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська політехніка»

законодавства ґрунтується на правових актах. Проаналізовано різницю в підходах до побудови цих систем, відзначаючи важливість розуміння цих аспектів для правової практики. Зроблено акцент на тому, що взаємодія між цими системами є важливим аспектом для забезпечення ефективного функціонування правової системи у сфері трудових відносин.

Ключові слова: Кодекс законів про працю України, система трудового законодавства, система трудового права, нормативно-правові акти, трудове законодавство.

On the relationship between the system of labor law and labor legislation of Ukraine

Abstract. This article examines the difference between the system of labor law and the system of labor legislation of Ukraine. It is emphasized that the modern system of labor law has gone beyond the framework of the structure reflected in the Code of Labor Laws of Ukraine, after which many modern aspects of labor relations are regulated by other laws and regulatory legal acts. The article analyzes the inconsistency between the legal institutions that make up the labor law system and the relevant sections of the Labor Code of Ukraine, in particular regarding labor protection, remuneration, material responsibility on the page of the labor contract and other aspects. Attention is also drawn to the fact that some aspects of labor relations are regulated by special acts, for example, the law on mandatory state social insurance in connection with accidents at work and occupational diseases.

This work also examines the system of labor legislation of Ukraine, which is defined as a set of normative legal acts regulating social and labor relations. The composition and structure of labor legislation is also analyzed in detail, paying attention to the Code of Labor Laws of Ukraine and other legislative acts supplementing it. The main principles that underlie the regulation of labor relations are highlighted, as well as the specifics of the application of legislation in cases of specific labor situations. Emphasis is placed on the fact that the labor legislation of Ukraine has a universal effect, applying to all types of enterprises and organizations, and also regulates the labor relations of Ukrainian citizens abroad and foreign workers in the country.

The article deeply analyzes the relationship between the system of labor law and the system of labor legislation. The thesis that the system of labor law has a complex structure, where the norm is important, while the system of labor legislation is based on legal acts, is followed. The difference in approaches to the construction of these systems is analyzed, noting the importance of understanding these aspects for legal practice. Emphasis is placed on the fact that the interaction between these systems is an important aspect for ensuring the effective functioning of the legal system in the field of labor relations.

Key words: The Code of Labor Laws of Ukraine, the system of labor legislation, the system of labor law, normative legal acts, labor legislation.

Вступ

Сутність трудового права — бути регулятором суспільних відносин у сфері праці. Відповідно, юридична мета трудового права — це впорядкування нормами права суспільних відносин, що виникають у зв'язку із застосуванням здібності людини до праці, а також відносин, безпосередньо пов'язаних з трудовими.

Система трудового права України – це об'єктивно обумовлене об'єднання взаємопов'язаних, внутрішньо узгоджених, за предметною ознакою структурованих на інститути правових норм, покликаних регулювати трудові та тісно пов'язані з ними відносини. Система трудового права – це сукупність взаємопов'язаних між собою

правових норм і правових інститутів, які регулюють якісно однорідні суспільні відносини й утворюють єдине предметне ціле (галузь трудового права). У вітчизняній традиції трудове право як галузь права поділяється на Загальну і Особливу частини.

Загальна частина трудового права - це система норм трудового права, яка забезпечує загальне спрямування та визначає: мету (цілі); завдання; визначення (дефініції); предмет та метод правового регулювання у трудовому праві; принципи, джерела та суб'єкти трудового права; зміст, умови виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин.

Мета статті – дослідити співвідношення системи трудового права і трудового законодавства України.

Результати

Норми загальної частини трудового права як галузі права регулюють найбільш загальні питання щодо організації та зайнятості працівників незалежно від регіону та галузевої належності організації, в якій вони працюють.

Серед них вагомі позиції займають визначення норми, принципи норми, цілі (завдання) норми. Вони визначають предмет трудового права, технічний склад регульованих суспільних відносин, їх статус (правовий статус) і формують методи правового регулювання.

Загальна частина включає норми, що визначають завдання трудового права, їх предмет і методи, принципи трудового права, поняття та види нормативних актів, що утворюють джерела трудового права, трудове право в системі права України, систему правознавства. Також у ній аналізуються трудові відносини, теорія трудового договору, і розглядаються працівники та роботодавці як суб'єкти цих відносин.

Загальна частина трудового права включає такі основні інститути:

1. Основні принципи трудового права, включаючи норми-принципи, норми-цілі (завдання), норми-дефініції загального характеру, які визначають предмет, сферу дії трудового права, основні риси методу, проблеми аналогії і субсидіарності.
2. Джерела трудового права, включаючи нормативно-правові акти трудового права.
3. Суб'єкти трудового права, які включають фізичних та юридичних осіб, трудовий колектив, органи громадських (профспілкових) організацій та інші суб'єкти.
4. Договори та угоди в трудовому праві, включаючи трудові угоди та норми, які регулюють поняття та зміст таких угод.
5. Заходи захисту трудових прав і обов'язків, види юридичної відповідальності за порушення трудового законодавства.
6. Строки в трудовому праві та дія законодавства про працю в часі і просторі.

Що стосується розмежування норм трудового права, то існують загальні норми, які поширюються як на всіх осіб, які працюють за наймом, так і на окремі категорії працівників (жінки, зайняті в окремих галузях народного господарства, тимчасові та сезонні працівники) тощо).

У науці трудове право поділяється на три частини: загальне, загальні положення про соціально-трудова відносини та спеціальні правила праці для окремих категорій працівників.

Особлива частина трудового права - це система норм, які націлені на конкретизацію та деталізацію загальних положень трудового права. Ці норми спрямовані на регулювання окремих аспектів соціально-трудова відносин, таких як зайнятість та працевлаштування, укладання трудового договору, організація робочого часу та часу відпочинку, система оплати праці, забезпечення охорони праці та інші аспекти, які стосуються працівників і роботодавців. Особлива частина трудового права

присвячена загальному регулюванню соціально-трудових відносин, у тому числі таких інститутів:

- зайнятість;
- трудовий договір, навчання працівників безпосередньо на виробництві, підвищення кваліфікації;
- робочий час;
- час відпочинку;
- оплата праці;
- трудова дисципліна;
- матеріальна відповідальність;
- розгляд трудових спорів.

Норми спеціального розділу Закону про працю регулюють положення загального розділу. Вони регулюють окремі види суспільних відносин та їх елементи.

Спеціальна частина трудового права присвячена спеціальному регулюванню праці окремих категорій працівників і об'єднує такі інститути:

- як особливості правового регулювання праці працівників бюджетної сфери;
- особливості правового регулювання праці в промисловості;
- особливості правового регулювання праці в будівництві;
- особливості правового регулювання праці в гірничорудній, нафтовій і газовій галузях господарства;
- особливості правового регулювання праці на транспорті; особливості правового регулювання праці в районах Крайньої Півночі та місцевостях, прирівняних до них;
- особливості правового регулювання праці тимчасових і сезонних працівників[1].

Поняття системи трудового права України, як стверджує Ю.Ю. Івчук, варто визначити як об'єктивно обумовлене об'єднання взаємопов'язаних, внутрішньо узгоджених, за предметною ознакою структурованих на підгалузі, інститути й підінститути правових норм, покликаних регулювати тісно пов'язані з ними відносини[2].

Згідно з думкою Ю.П. Дмитренка, система трудового права - це систематизоване об'єднання взаємопов'язаних і внутрішньо узгоджених правових норм, які розділені за різними структурними підрозділами та регулюють окремі сфери трудових відносин та безпосередньо пов'язані з ними аспекти суспільного життя. Це науково обґрунтована організація внутрішньої структури трудового права, яка базується на розподілі правових норм на загальну та особливу частини, а також на структурних підрозділах в залежності від предмету їх регулювання[3].

Отже, система трудового права є результатом об'єктивних факторів, які об'єднують сукупність юридичних норм, пов'язаних за предметом, і внутрішньо узгоджених. Ці норми класифікуються або групуються відповідно до специфіки аспектів трудових відносин і тісно пов'язаних з ними аспектів, які регулюються цими правовими нормами.

Трудове законодавство України — це система нормативно-правових актів, які ухвалюють уповноважені органи державної влади, місцевого самоврядування, посадові особи відповідно до закріплених за ними повноважень задля правового регулювання суспільно-трудових відносин, встановлюючи правила поведінки їх учасників.

Трудове законодавство визначає права та обов'язки працівників і роботодавців, установлює порядок укладання трудових договорів, регулює умови праці, оплату праці, відпустки, створює механізми захисту прав працівників та інші аспекти суспільно-трудових відносин [4].

Кодекс законів про працю України (КЗпП) є основним законодавчим актом у сфері праці в Україні. Він містить основні положення щодо працівників та роботодавців, їх

прав та обов'язків, порядок укладання та виконання трудових договорів, а також процедури вирішення трудових спорів.

Окрім КЗпП, існують і інші нормативно-правові акти, що регулюють питання праці у відповідності до цього кодексу. Це можуть бути закони, постанови уряду, накази та інші акти, які доповнюють або конкретизують положення кодексу.

Зазначене законодавство поширюється на всіх працівників, незалежно від галузі та форми власності підприємств чи організацій, на яких вони працюють. Також воно застосовується до осіб, які працюють за трудовими договорами з фізичними особами.

Це законодавство є важливим для забезпечення прав та інтересів працівників, забезпечення соціального захисту населення та розвитку трудових відносин в країні.

Система трудового законодавства в Україні створюється комплексом нормативно-правових актів, що приймаються органами державної та місцевої влади, а також посадовими особами згідно з їх повноваженнями. Ця система призначена для регулювання суспільно-трудова відносин та встановлення правил поведінки учасників цих відносин.

Основу трудового законодавства складає Кодекс законів про працю України, а також інші правові акти, прийняті відповідно до цього Кодексу. Це законодавство застосовується до трудових відносин працівників усіх підприємств, незалежно від їх форми власності, галузі діяльності та виду підприємства.

Окрім того, особливості трудових відносин окремих категорій працівників, таких як члени кооперативів, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств та працівників підприємств з іноземними інвестиціями, визначаються законодавством та їхніми внутрішніми статутами. Гарантії зайнятості, охорони праці та інші соціальні права надаються відповідно до законодавства.

Норми трудового законодавства також застосовуються до трудових відносин громадян України за її межами та іноземних громадян, які працюють на території України, відповідно до умов міжнародних договорів та угод.

Правові норми характеризуються системністю. Це означає, що вони діють не окремо, а переважно як частини комплексів, асоціацій, цілих правових інститутів, а також у більших фрагментованих правових сферах. Система у правовій сфері складається з великої кількості елементів, які певним чином пов'язані між собою та утворюють певну цілісність.

Системність - закономірна, неодмінна властивість об'єктивного права. Її деформація, руйнування - аномалія, "хвороба" права, яка може звести нанівець його регулятивні можливості, перешкодити очікуваному законодавцем соціальному результату. Соціальне призначення, соціальна сутність системи права - слугувати нормативною базою, підмурівком державного забезпечення певних суспільних відносин, цілеспрямованого впливу на них.

Система трудового права є сукупністю об'єктивно пов'язаних правових інститутів і норм, які розподіляються у певній структурованій послідовності та у відповідності до специфіки суспільних відносин, що ними регулюються.

Під час обговорення концепції нового Трудового кодексу України українські вчені-трудовики отримали можливість ознайомитися з поглядами зарубіжних колег на систему трудового права, які були представлені у доповіді польського професора, доктора юридичних наук Марії Матей-Тирович. Вона детально виклала свою позицію стосовно розмежування індивідуального та колективного трудового права як "загально визнаного і глибоко вкоріненого".

Матей-Тирович зазначила, що це розмежування ґрунтується на відмінності прав і інтересів, які потребують захисту. Індивідуальні права та інтереси працюючих формують основу індивідуального трудового права, в той час як предметом

колективного трудового права є колективні трудові відносини, у яких визначається зміст колективних прав та інтересів працівників і роботодавців. Автор також навела широкий перелік досліджень вчених країн Західної Європи, які підтримують цю позицію.

Зважаючи на аргументацію, що була викладена, можна зробити висновок, що структура трудового права України може бути організована наступним чином:

- 1) Загальні положення: Ця частина може включати загальні принципи трудового законодавства, визначення термінів і понять, основні положення щодо захисту прав та інтересів працівників та роботодавців, а також процедури вирішення трудових спорів.
- 2) Індивідуальне трудове право: Ця частина охоплює права та обов'язки окремих працівників і роботодавців, умови укладання трудових договорів, режим робочого часу, оплату праці, відпустки, умови звільнення та інші аспекти, які стосуються індивідуальних трудових відносин.
- 3) Колективне трудове право: Ця частина регулює відносини між колективами працівників і роботодавцями, включаючи укладання та виконання колективних договорів та угод, права та обов'язки профспілок і представників працівників, порядок колективних переговорів, вирішення колективних трудових спорів тощо.

Така структура відповідає принципам розмежування індивідуального та колективного трудового права, які були викладені в доповіді М. Матей-Тирович. Це дозволить краще систематизувати та регулювати трудові відносини в Україні, забезпечуючи захист як індивідуальних, так і колективних прав та інтересів працівників і роботодавців.

У трудовому праві іноді відбувається перетин правових інститутів, оскільки певні аспекти трудових відносин можуть бути регульовані кількома правовими засобами одночасно. Такий перехресний вплив різних правових інститутів може виникати через складність трудових відносин та різноманітні ситуації, які виникають у сфері праці.

Наприклад, трудовий договір являє собою основний правовий інститут у трудовому праві, але його положення можуть застосовуватися не лише до укладання та припинення трудового контракту, а й до інших аспектів трудових відносин, таких як відсторонення працівника від роботи чи професійна орієнтація працівників.

Таким чином, для повного регулювання трудових відносин часто використовуються не лише окремі правові інститути, а комбінація декількох з них. Це дозволяє забезпечити більш повний захист прав та інтересів як працівників, так і роботодавців у різних ситуаціях, що можуть виникати у сфері трудових відносин.

Система трудового права є динамічною і постійно розвивається під впливом змін у соціально-економічних умовах, технологічних інноваціях, а також змін у вимогах та потребах суспільства. Вона не може залишатися статичною і повинна адаптуватися до нових реалій.

Розвиток системи трудового права обумовлений не лише потребами ефективного регулювання трудових відносин, а й реаліями сучасного світу, який постійно змінюється. Це може включати в себе зміни в законодавстві, розробку нових правових інститутів або модифікацію існуючих, впровадження нових принципів і стандартів у сфері праці, а також адаптацію до міжнародних стандартів та норм.

Такий постійний розвиток і трансформація системи трудового права є важливим елементом забезпечення ефективного захисту прав та інтересів працівників і роботодавців у сучасному світі. Водночас, це вимагає уважного аналізу потреб суспільства та прогнозування можливих наслідків при внесенні змін у законодавство.

Система трудового законодавства, на відміну від системи трудового права, що містить правові норми, становить собою сукупність нормативно-правових актів про

працю. Система трудового права співвідноситься із системою трудового законодавства як зміст і форма. Слід констатувати, що сучасна система трудового права вийшла за рамки структури, відображеної в КЗпП України. Це, звичайно, не дивно, адже КЗпП України було прийнято більше ніж 30 років тому. Зміни, що вносилися до нього, не вплинули на структуру основного трудового закону, яка залишилася "старомодною", мов сукня, що вийшла з моди. Значною мірою нові умови праці регламентуються більш сучасними законами та підзаконними нормативно-правовими актами, тому далеко не всі названі правові інститути відображені у КЗпП. Проте не було і немає чистого збігу між системою права і системою законодавства у традиційному його розумінні, якщо навіть відкинути усі нові тенденції[5].

Висновки

Отже, система трудового права виявляється через систему трудового законодавства, а внутрішня структура та організація останнього визначаються наявністю трудового права. Хоча законодавство є частиною права в його широкому розумінні, воно не може бути повністю зведене до категорії "право", оскільки воно включає основи формування законодавства.

Основна відмінність між структурою системи трудового права та системи трудового законодавства полягає в їхній побудові: система трудового права має більш дрібну структуру, де первинним елементом є норма, тоді як система трудового законодавства має нормативно-правовий акт як первинний елемент.

Система трудового права та система трудового законодавства взаємопов'язані та взаємодіють між собою, в той час як їхні структури та побудова відрізняються.

Список використаних джерел

1. Вишневецька С. В. Конспект лекцій з дисципліни Трудове право та право соціального захисту. Київ. 2018. 20 с.
2. Івчук Ю.Ю. Теоретичні підходи до системи трудового права України в умовах ринкової економіки : дис. канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Нац. університет внутрішніх справ. Харків. 2004. 155 с.
3. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : підручник. Київ : Юрінком Інтер. 2009. 624 с.
4. Трудове законодавство в Україні: загальна характеристика. (07.10.2013) Святошинська районна в м.Києві державна адміністрація. URL: <https://svyat.kyivcity.gov.ua/news/1946.html> (дата звернення: 19.03.2024)
5. Могілевський, Л. В. Співвідношення системи трудового права та системи трудового законодавства України. Харків. 2016. 91 с.