

УДК 349.2+340.132.6

ПОНЯТТЯ ПРИНЦИПІВ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ

Ерьоменко В. В.

Національна юридична академія України ім. Я. Мудрого, Харків, Україна

У статті принципи трудового права розглядаються як найбільш загальні нормативні положення, які не можуть застосовуватись у супереч спеціальним правилам, що формулюються в актах того ж ієрархічного рівня, що й акти, якими встановлюються принципи. Звертається увага на принцип верховенства права, який має найвищу юридичну силу, та на поєднання в принципах елементів нормативного регулятора і декларації.

Ключові слова: принцип, трудове право, верховенство права, нормативний регулятор і декларація.

Принципи трудового права – це певні законодавчі положення, що підлягають застосуванню, зокрема судами при вирішенні трудових спорів. Але застосування принципів трудового права виявилось вельми складною проблемою. Ця складність обумовлюється перш за все історичним спадком. У конституції Радянської Союзу, в радянських законодавчих актах, що були призначені регулювати трудові відносини, формулювання принципів трудового права приділялась належна увага. Але ж принципи трудового права і права взагалі в умовах Союзу РСР ніколи не сприймалися як нормативний регулятор. Враховуючи зокрема цю обставину американський дослідник Познер Р. А., який виокремлює три стадії зростання об'єктивності при правозастосуванні, найнижчу стадію пов'язував з радянською дійсністю, бо конституцією Союзу РСР закріплювалась ціла низка норм, які чудово виглядали на папері, але не застосовувались на практиці, бо радянські суди не стільки підкорялись закону, скільки іншим силам, що тримали їх у покорі [1, с. 16]. За таких умов проблема застосування принципів трудового права набула актуальності для практики і правозастосування, і правотворчості.

Метою цієї статті є здійснення спроби наблизитись до адекватного розуміння поняття принципів трудового права та виявлення специфіки принципів трудового права як засобів нормативного регулювання відносин, що складають предмет трудового права.

Принципи трудового права – це традиційна для науки проблема. Її досліджували найвидатніші радянські науковці, серед яких такі зірки першої величини, як Смірнов О. В. [2] і Лівшиць Р. З. [3]. Ця традиція була продовжена науковцями незалежної України. Але у науковій правовій літературі ніколи не обґрунтовувалось і взагалі не давалося задовільного вирішення проблеми застосування основних засад (принципів) трудового права. З цього приводу висловлювались лише найбільш загальні думки, які були досить ускладненими, нечіткими і, що головне, не давали відповіді на практичні питання. На підтвердження сказаного дещо нижче будуть процитовані відповідні наукові праці як теоретиків права, так і вчених - фахівців у галузі трудового права. Однак і за даних умов практика не визнала за можливе відмови-

тись від законодавчого закріплення основних засад (принципів) законодавства про працю. При внесенні численних змін і доповнень до чинного Кодексу законів про працю (далі КЗпП) його ст. 2, що завжди тлумачилась як така, що закріплює основні засади (принципи) законодавства про працю, із цього кодифікованого акта не була вилучена. У той же час КЗпП 20 березня 1991 р. був доповнений ст. 2¹, яка закріплює принцип рівності трудових прав громадян України [4].

Не відмовився законодавець від ідеї законодавчого закріплення основних засад (принципів) і при розробці проекту Трудового кодексу України (далі – ТК України) [5], який був схвалений Верховною Радою України в першому читанні. До цього схиляв також досвід Російської Федерації. У ст. 2 Трудового кодексу РФ (далі – ТК РФ) [6] закріплено 19 принципів правового регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин, які названі основними, що підштовхує до думки, що існують ще й інші принципи, які до категорії основних не належать. Це підтверджується наступними статтями ТК РФ, у яких формулюються принципи недопущення дискримінації у сфері праці й неприпустимості примусової праці.

Проект ТК України теж містить 19 основних засад правового регулювання трудових відносин (ст. 3). Крім того, і наступні його статті формулюють положення про недопущення дискримінації та заборону примусової праці. Проте марними виявляються спроби відшукати в КЗпП України, і в проекті ТК України, і в ТК РФ вказівку на те, в який же спосіб слід застосовувати основні засади (принципи) трудового законодавства, особливо при виникненні колізій між ними та конкретними правовими приписами. Тому є підстави очікувати, що аналіз цієї проблеми дасть конструктивні наукові результати.

Дискусії навколо понять не завжди виявляються плідними. Але в даному випадку є необхідність з'ясувати, про що ж, власне, йдеться, коли вживаються термін «основні засади» («принципи») та протилежний йому термін «конкретні правові приписи». Категорії «принципи» і «конкретні правові норми» вживаються, наприклад, у роботах Пашкова О. С. [7, с. 61], Смирнова О. В. [2, с. 21], Прокопенка В. І. [8, с. 38], Прилипка С. М. й Ярошенка О. М. [9, с. 37], Болотіної Н. Б. [10, с. 99].

Можна було б виходити з того, що до основних засад (принципів) належать законодавчі положення, які на цей час закріплені в ст. 2 КЗпП України, або включені до ст. 3 проекту ТК України. При цьому всі інші, включені до чинних актів законодавства про працю, можна було б вважати конкретними правовими приписами. Однак це був би суто формальний підхід, який не враховував би, зокрема, таку обставину, як різноманітність нормативного матеріалу, включеного до ст. 2 КЗпП України і ст. 3 проекту ТК України та відсутність нормативного закріплення принципу верховенства права у названих статтях. Подальше ж ігнорування останнього як регулятора трудових відносин є неприпустимим, оскільки віддаляє правове регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин від того конституційного положення (принципу верховенства права, закріпленого в ч. 1 ст. 8 Конституції України), яке має найвищу юридичну силу й виражає сам дух Основного Закону.

Як вбачається, пошуки змісту понять основних засад (принципів) законодавства про працю й конкретних правових приписів є доцільними. Йдеться не стільки про

академічне визначення цих засад, скільки про виявлення таких їх ознак, які можуть бути використані для вирішення проблеми колізій між основними засадами (принципами) та конкретними правовими приписами.

За браком законодавчого визначення поняття основних засад (принципів) законодавства взагалі та законодавства про працю зокрема, є сенс звернутись до їх розуміння, яке випливає із законодавчих актів. Але цей шлях виявляється хибним. Так, якщо спробувати з'ясувати зміст поняття «основні засади (принципи)», на підставі Конституції України, то виявляється, що нею охоплюється і принцип верховенства права (який має якнайширший зміст і потребує не тільки конкретизації, а й осмислення, поступового впровадження в суспільні відносини), і суто конкретні законодавчі положення. До таких, приміром, належать припис п. 8 ч. 3 ст. 129 Конституції, яким відповідним особам надається право апеляційного й касаційного оскарження рішення суду (крім випадків, установлених законом), і припис п. 9 тієї ж частини, яким на осіб, яких це стосується, покладається обов'язок виконувати рішення суду. Такі ж результати дає і звернення до ст. 3 проекту ТК України.

Оскільки чинні законодавчі акти не наводять дефініції поняття «основні засади (принципи)» трудового законодавства, виникає потреба звернутись до навчальної й наукової юридичної літератури. Вивчення останньої показує, що категорія «основні засади (принципи)» є багата за змістом. Але для цілей даної статті пошуки цього змісту треба обмежити. Зокрема, спираючись на наукове положення про необхідність розмежування права загальносоціального і юридичного права [11, с. 40], фахівці в галузі трудового права стали виокремлювати поняття «принципи права» і «правові принципи». За словами Пилипенка П. Д.: «принципи права, як категорія об'єктивної дійсності є тими засадами, на яких ґрунтується система права». І далі: «На відміну від принципів права правові принципи відображені в нормативних актах у вигляді окремих загальних положень (нормативних принципів)... або ж у «прихованому» вигляді, коли їх зміст випливає з багатьох норм...» [12, с. 55, 56]. Ця думка викладається ним і в інших роботах [14, с. 43, 44] та підтримується іншими вченими [12, с. 6]. Близькою до цього є позиція Болотіної Н. Б., яка теж виокремлює право загальносоціальне і юридичне, але принципи останнього вона не називає правовими принципами [10, с. 99].

Здавалося б, що вже з наведених висловлювань науковців, видно, що принципи так званого загальносоціального права не включаються до змісту трудового законодавства і не мають регулятивного значення. На думку Пилипенка П. Д., норми цього права є керівними ідеями для юридичного права. Звідси, вважає він, випливає й регулятивна природа принципів права [12, с. 53]. І все-таки не дуже ясно, в який же спосіб автор зробив висновок, що принципи права як категорія об'єктивної дійсності, стають регуляторами суспільних відносин, якщо мати на увазі, що певне явище, яке є регуляторами суспільних відносин, підлягає застосуванню судом при вирішенні спору, що виникає із цих відносин.

Певною відповіддю на це запитання є думка про те, що принципи права виступають як надпозитивні засади, свого роду вищим правом, що засноване на ідеях гуманізму і соціальної справедливості [15, с. 172]. У науці трудового права цю пози-

цію підтримав Паньков Д. А. [16, с. 65]. Цілком очевидно, що під принципами права тут розуміються принципи того права, яке вище названо загальносоціальним, бо не можна віднести до надпозитивного права ті принципи, які закріплені у позитивному праві.

Ідея надпозитивного права отримала у вітчизняній правовій науці широку підтримку. У зв'язку із цим виникла у правників думка про можливість прийняття судом рішення *contra legem* (проти закону) [див.: 17, с. 10; 18, с. 96]. Особливо варто звернути увагу на те, що ідею надпозитивного права сприйняв Конституційний Суд України. У його рішенні від 2 листопада 2004 р. у справі про призначення більш м'якого покарання зазначається: «Одним із проявів верховенства права є те, що право не обмежується лише законодавством як однією із його форм, а включає й інші регулятори, зокрема, норми моралі, традиції, звичаї тощо, які легітимовані суспільством і зумовлені історично досягнутим культурним рівнем суспільства...» [19].

Із цього приводу існує й інша точка зору, що належить людині, яка має величезний досвід відправлення правосуддя й політичної діяльності. Ідеться про Герцога Р., колишнього голови Федерального конституційного суду ФРН, а потім її президента: «поняття прав людини несе навантаження й у сенсі їх походження та захищеності. Позитивізм вважає, що права діють відповідно до того й у тому обсязі, в якому вони гарантуються державно-правовими нормами (нормативістська теорія Кельзена). Від цих прав відрізняються ті, джерелом яких є християнські цінності, які не потребують державного визнання, а діють як надпозитивні права. Але такий підхід не має особливого практичного значення у ФРН, оскільки Основний закон и без цього містить широкий перелік прав, і не було особливої необхідності, проголошувати або вдаватися до поняття надпозитивних прав, хоч на початку своєї діяльності Федеральний Конституційний Суд користувався таким поняттям. Основний закон виключає конфлікт чинної Конституції і надпозитивних прав. Додержавні права – це ті ж права людини, санкціоновані державою» [20, с. 15].

Ідея надпозитивного права тим більше є неприйнятною для України, як однієї з небагатьох країн, де принцип верховенства права закріплено безпосередньо в Конституції, тобто інтегровано в позитивне право. У силу цього принципу будь-який нормативно-правовий акт не може бути витлумачений при правозастосуванні всупереч природі людини, якій притаманні риси розумності й моральності. Але проблему колізій між принципами верховенства права й конкретними нормами трудового права розглянемо дещо нижче.

З урахуванням викладеного в аспекті цієї статті немає будь-якого сенсу вести мову про те явище, яке відповідно до термінології, що використовується у цитованих вище висловлюваннях, позначається як «принципи права» (загальносоціального). Для цілей правозастосування (зокрема, для вирішення колізій між принципами трудового законодавства та конкретними правовими приписами) немає сенсу також звертатись до тих принципів (основних засад), які не включені до законодавчих актів у вигляді нормативних положень, а впливають з багатьох норм. Думка про існування таких принципів висловлювалась Смирновим О. В. [2, с. 23], пізніше була підтримана Лівшицем Р. З. [3, с. 195, 196], а вже потім стала загальноновизнаною [21,

с. 4; 9, с. 99; 22, с. 39]. Про неписані принципи адміністративного судочинства пише Куйбіда Р. О. [23, с. 238-240].

Традиція виокремлення принципів, які в актах законодавства прямо не закріплені, а виводяться з певної низки норм, прийшла в сучасну науку трудового права ще з дореволюційної російської юридичної науки. Так, Васьковський Є. В. писав про встановлення загальних принципів на підставі норм, що стосуються окремих випадків. Цей логічний прийом він позначав як повну дедукцію, що є висновком «від усіх предметів класу до цілого класу», який може бути застосований «тільки в тих випадках, коли відомі всі предмети, що утворюють цей клас» [24, с. 296]. Як приклад вчений наводив три відомі на той час із сфери цивільного права безоплатні способи відчуження родового майна, якими останнє не могло передаватись особам, які не належать до цього роду. З такою інтерпретацією виведення принципів з конкретних норм можна було б погодитись. Але ж такі принципи придатні лише для навчальних цілей і не можуть бути використані в процесі правозастосування, бо за наявності спеціальних норм, що закріплені в актах законодавства, не можна оперувати принципом, виведеним із цих же норм.

У науковій літературі радянської доби явище, яке науковець позначав як повна індукція, отримало не зовсім адекватне трактування. Черданцев А. Ф. після викладення відповідної думки Васьковським Є. В. писав з цього приводу: «Природно, що в даному випадку нічого нового, крім того, що вже міститься в конкретних нормах, не створюється, а тільки виводиться загальне положення, характерне для сукупності норм, наприклад, принцип галузі або інституту права» [25, с. 45]. Але ж принцип галузі чи інституту права – це зовсім інше явище, ніж принципи, які виводив Васьковський Є. В. за допомогою так званої повної дедукції, бо він виводив принцип із всієї сукупності норм, що мають спільну ознаку, а буквально всі норми галузі чи інституту права не можуть мати будь-якої спільної ознаки, практично значущої для застосування спільної ознаки. У подальшому Черданцев А. Ф. підкреслює неминучість використання таких принципів, якщо вони не сформульовані в конкретній статті [25, с. 45].

Законодавець, формулюючи основні засади (принципи) правового регулювання трудових відносин у ст. 3 проекту Трудового кодексу України, не робить жодного застереження стосовно того, що ці принципи можуть також виводитись із численних норм трудового законодавства. Не робиться таких застережень ні в ст. 4 Закону України «Про охорону праці», яка визначає принципи державної політики в галузі охорони праці, ні в ст. 3 Закону «Про зайнятість населення» України, де формулюються основні принципи державної політики зайнятості населення.

У численних законодавчих актах інших галузей права при визначенні основних засад (принципів) також не робиться застереження про можливість застосування тих з них, які впливають із конкретних правових норм. Отже, таких основних засад (принципів) як явища, що повинне враховуватись при правозастосуванні, взагалі не існує, чим заперечується їх наявність взагалі.

Отже, стосовно даної статті під основними засадами (принципами) законодавства про працю треба розуміти тільки ті керівні ідеї, що містяться в законодавчих

актах. Однак не всі вони позначаються в актах законодавства про працю як основні засади (принципи). Тож проблема розмежування основних засад (принципів) і конкретних правових приписів залишається. До неї слід повернутись наприкінці цієї статті, враховуючи, що з'ясуванню порушеної проблеми може дещо допомогти аналіз питання, заявленого в її заголовку.

У радянській теорії права було опрацьовано дві позиції стосовно регулятивного значення принципів права. Одна з них була чітко виражена Лазарєвим В. В.: «Принципи права самостійно не регулюють і не можуть регулювати поведінку людей» [26, с. 126]. Така ж думка висловлювалась і Самощенком І. С. [27, с. 36]. Інша позиція знайшла своє відбиття в такій діалектичній формулі: «Суд повинен керуватись усією системою принципів права й на цій підставі точно й неухильно застосовувати юридичні норми» [28, с. 155]. Ця діалектика є незбагненою, бо все-таки треба з'ясувати, як же мають вирішуватись колізії між основними засадами й конкретними правовими нормами, за наявності яких неможливо одночасно керуватись системою принципів права і застосовувати конкретні юридичні норми. Подібна думка витала й у новітній літературі з трудового права і, по суті, стала пануючою. Так, Прокопенко В. І. писав: «Принципи є правовими приписами, причому приписами обов'язковими... Органами по розгляду трудових спорів основні принципи застосовуються як правила для тлумачення відповідних нормативних актів» [8, с. 37]. З одного боку, тут стверджується, що принципи є обов'язковими правовими приписами, тобто вони підлягають прямому застосуванню судом як правові норми. З другого – вчений вкрай обмежує сферу практичного застосування принципів (основних засад) трудового права.

Не додають визначеності до цього питання й висловлювання інших правників щодо значення основних засад (принципів) для реалізації права, в тому числі при його застосуванні. Так, визнаючи можливість їх впливу на процес правореалізації, Вопленко Н. Н. констатує, що принципи забезпечують ідеологічну єдність правотворчості, правореалізації й правопорядку в цілому [29, с. 35]. Такий загальний підхід до оцінки регулятивної ролі принципів права є пануючим.

І все ж існують і дещо конкретніші погляди на механізм соціальної дії принципів права: Як зазначається в навчальній літературі: «вони можуть служити критерієм легітимності чинного законодавства, використовуватися для оцінки його змісту» [15, с. 174]. Автор цієї тези є досить стриманим у висловлюваннях. Якщо ж спробувати розкрити зміст цитованого теоретичного положення, маємо дійти висновку, що положення законодавства, які суперечать принципам права, застосовуватись не повинні, а оперування принципами для оцінки змісту законодавства як раз і має за мету виявлення колізій між принципами права, з одного боку, й конкретними положеннями актів законодавства – з другого. Аналогічно і й Паньков Д. А. пише про те, що «зміст правових норм та інститутів не може суперечити принципам» [16, с. 67]. Цей доволі лаконічний вираз висловлювання також можна було б інтерпретувати як неможливість застосування норм трудового права, які суперечать принципам цієї галузі. Але при визначенні ролі принципів трудового права як специфічного регулятора суспільних відносин, які належать до предмету трудового права, автор пише

тільки про те, що принципи як специфічний регулятор можуть застосовуватись за відсутності правових норм, на підставі яких підлягає вирішенню трудовий спір, тобто за наявності прогалин у трудовому праві [16, с. 65].

У суміжних галузях юридичної науки теж прямо або дещо завуальовано проводиться ідея переважного застосування принципів галузі права перед конкретними нормами останньої. З точки зору Бондаренка Н. А., «якщо виявляється, що правова норма суперечить основній zasadі цивільного законодавства... суд повинен... прийняти рішення, яке спирається на принцип цивільного права» [30, с. 132]. Капліна О. В. щодо цього менш категорична й висловлює думку, що тлумачення норми не може суперечити основним засадам кримінального судочинства [31, с. 53]. Проте в іншій публікації вона вже пише про пріоритетність таких засад кримінального судочинства при тлумаченні норм цієї галузі [32, с. 11].

Тож існує нагальна потреба в розробленні більш чіткої, конструктивної концепції способів вирішення колізій між принципами правового регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин. Перш за все варто звернути увагу на конституційно обумовлену необхідність поділу основних засад (принципів) трудового законодавства на 2 категорії, який є єдиним, проте дуже багатим за змістом і який включає в себе численні основні засади. Його юридична сила зумовлена вже тим, що цей принцип включений до Конституції України. Вже тому він має вищу юридичну силу порівняно з будь-якими положеннями КЗпП, не зважаючи на те, є вони основними засадами (принципами) чи конкретними законодавчими положеннями. Однак цим характеристика юридичної сили принципу верховенства права не обмежується. Формулювання ч. 1 ст. 8 Основного Закону («в Україні визнається і діє принцип верховенства права») повинно тлумачитись так: жодне положення будь-якого підзаконного нормативно-правового акта чи законодавчого акта, жодне положення Конституції України не може застосовуватись усупереч цьому принципу.

Викладене може бути підставою для досить, можна сказати, несподіваних висновків: раз будь-яке нормативне (в тому числі й конституційне) положення підлягає перевірці щодо відповідності принципу верховенства права, який має досить широкий зміст, то й немає потреби в більшості норм трудового права. Але це занадто радикально, бо навіть у країнах спільного (зазвичай кажуть «загального» права), в тих, що вже майже 50 років впроваджують у життя принцип верховенства права, орієнтація на нього не призвела до зниження активності законодавчої діяльності. Тому колізії між принципом верховенства права й конкретними приписами трудового права не завжди мають вирішуватись на користь першого. За критерій можна взяти і слова англійського лорда Уінслісейлі, висловлені понад 150 років тому: «Грамотичному та загальноприйнятому розумінню слів треба слідувати до тих пір, поки це не призводить до абсурду, або до протилежного смислу, або до невідповідності з рештою документа. Якщо це має місце, грамотичне та загальноприйняте вживання слів закону може бути піддане деякій модифікації з метою уникнення абсурду, протилежного змісту або невідповідності закону в цілому, але не більше того» [33, с. 150]. Сьогодні цю думку, вважаю, можна виразити так: при правозастосуванні необхідно

слідувати букві закону, але за будь-якого його змісту судові рішення повинне нести «людське обличчя», тобто мати ознаки розумності й моральності.

Спроба розкрити зміст принципу верховенства права зроблена Головатим С. П. [34; 35; 36] й колективом авторів [37, с. 566-615]. Але варто зауважити, що в останньому з названих видань справедливо звертається увага на те, що існує проблема субординації між основними засадами, що складають зміст принципу верховенства права, і необхідності тлумачити цей принцип у цілому, так і окремих його складників, з урахуванням динаміки суспільних відносин, тобто потреби історичного тлумачення.

Отже, з урахуванням викладеного вище, якщо йдеться про колізії між принципом верховенства права (його складниками), з одного боку, й конкретними приписами трудового права – з другого, то вони мають вирішуватись на користь першого та його складників.

Але за 13 років дії Конституції України, яка закріплює принцип верховенства права, законодавець не тільки не доповнив КЗпП цим принципом, а й не знайшов місця для нього у проекті Трудового кодексу, хоча в останньому пропонується закріпити 19 принципів. Це можна пояснити хіба що браком інтересу до проблеми верховенства права в науці трудового права.

Звичайно, постає справедливе питання: а чи доцільно дублювати конституційні положення в галузевих нормативних актах? Якщо виходити із суто технічних потреб правового регулювання суспільних відносин, то його треба визнати недоцільним. Разом із тим, при відповіді на це питання абстрактно-технічний підхід був би неприйнятним, бо воно має вирішуватись з урахуванням практичних потреб. А про наявність такої потреби в закріпленні принципу верховенства права в чинному Кодексі законів про працю (шляхом доповнення останнього) й у проекті Трудового кодексу свідчить вже те, що без законодавчого поштовху принцип верховенства права не знаходить розуміння не тільки в суддівському середовищі, а навіть і в науці. Тож на перше місце серед основних засад (принципів) правового регулювання трудових відносин у ст. 3 проекту ТК треба було б поставити саме цей принцип, що відповідало б і його значенню, і його юридичній силі, на що вже вище вказувалось.

Звернімося до решти основних засад (принципів) правового регулювання трудових відносин. Якщо за зразок брати той їх перелік, який пропонується закріпити в ст. 3 майбутнього ТК, то належить ураховувати насамперед наступні обставини. Під заголовком «Основні засади правового регулювання трудових відносин» у ст. 3 проекту ТК формулюється різномірний матеріал, який може бути поділений на 3 категорії, на 3 види правових приписів.

Перший вид правових приписів – це норми прямої дії. Якщо в п. 13 ст. 3 проекту ТК закріплюється така одна з основних засад правового регулювання трудових відносин, як забезпечення права працівників на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, то це норма прямої дії. Право працівників, що прямо впливає з неї, підлягає безумовному захисту. А в частині, в якій п. 13 ст. 3 проекту ТК не називає учасників правовідносин, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, це законодавче положення слід інтерпретувати як бланкетну

норму, яка передбачає, що спеціальними правилами мають бути визначені: страхувальники, страховики, види такого страхування, розміри зборів на нього, строки їх сплати, механізм стягнення тощо. В аналогічний спосіб варто витлумачити і положення п. 15 ст. 3 проекту ТК, що встановлює забезпечення судового захисту трудових прав. Це теж звичайна бланкетна норма, яка не містить посилання на законодавство, якому належить закріплювати порядок судового захисту. Але з логіки цього законодавчого положення випливає, що таке законодавство повинно бути. Та про це знає будь-яка особа, яка має диплом юриста, що й надало законодавцеві підставу втриматися від доповнення тексту п. 15 ст. 3 проекту ТК словами «в порядку, встановленому законом (чи законодавством)».

Другий вид нормативних положень, включених до ст. 3 проекту ТК як основні засади правового регулювання трудових відносин, – це класичні принципи, до яких належить, наприклад, принцип поєднання державного й договірної регулювання трудових відносин, закріплений у п. 7 цієї статті проекту. Відповідно до вказаного принципу таке поєднання є обов'язковим, але конкретний спосіб такого поєднання тут не визначається, як і загальний напрямок розвитку такого поєднання – в бік розширення чи звуження договірної регулювання.

Нарешті, у переліку основних засад правового регулювання трудових відносин, що наводиться у ст. 3 проекту ТК, є і такі, які становлять собою декларацію держави про її соціальні наміри, які не можуть бути реалізовані на даний час, і серед них є такі, які не можуть бути повністю реалізовані ніколи. Ідеться, наприклад, про забезпечення повної зайнятості працівників та їх захисту від безробіття. Правда, можлива є різна інтерпретація цього законодавчого припису. Тож звернімо увагу на п. 10 ст. 3 проекту ТК, де йдеться про заробітну плату, що має забезпечувати достатній життєвий рівень для працівників та їх сімей. Сьогодні це є чистої води декларація. Слід враховувати, що елементи декларації є не тільки в основних засадах (принципах) цього останнього, третього виду. Так, коли в п. 12 ст. 3 проекту ТК йдеться про створення працівникам рівних можливостей для їх професійного зростання, підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації, то хибним вважаю твердження, що це є пустою декларацією. Певною мірою зазначене положення реалізується вже зараз. У той же час у значній частині це законодавче положення не є декларацією. Якщо Україні вдасться вийти на шлях розвитку, що ґрунтується на розумі (в ідеалі – на науці) і моралі, можна було б вести мову про те, що частка нормативного регулятора у змісті п. 12 ст. 3 проекту ТК буде збільшуватись, а частка декларації – зменшуватись.

Важливо підкреслити, що навіть основні засади, які вище віднесені нами до першого виду, можуть містити в собі суттєву частку декларації. Можливо, в законодавстві про працю таких основних засад немає зовсім, але суміжна галузь права соціального забезпечення нам дає яскравий приклад такого роду. Так, Юровська В. В. виокремлює такий принцип, як надання допомоги по безробіттю й матеріальної допомоги в період професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації на рівні, що не може бути нижчим прожиткового мінімуму, встановленого законом [38, с. 84]. Подібний припис міститься в ч. 3 ст. 46 Конституції. Він не потребує будь-якої конкретизації, крім встановлення законом прожиткового мінімуму. Але

суди відмовляються застосовувати це конституційне положення всупереч конкретним приписам актів законодавства. Після того, як одна зі справ такого роду стала предметом розгляду в Європейському суді з прав людини [39], Вищий адміністративний суд України дійшов висновку, що вказане конституційне положення підлягає прямому застосуванню [40]. Але ж питання залишаються. Маркс К. писав, що право ніколи не може бути вищим, ніж економічний лад та обумовлений ним культурний розвиток суспільства [41, с. 19]: коли коштів немає, правові норми, реалізація яких передбачає їх необхідність, у відповідній частині набувають ознаки декларації.

Нарешті, ми підійшли й до питання, як належить вирішувати колізії між основними засадами (принципами) правового регулювання й конкретними правовими нормами. Нагадаємо, що принципи (основні засади) в науковій і навчальній літературі неодмінно позначаються як керівні ідеї, головні правила поведінки, керівні засади [9, с. 34; 42, с. 18], керівні положення [43, с. 27], основні керівні положення [44, с. 68], висхідні засади, керівні ідеї [7, с. 61], основоположні керівні засади (ідеї) [45, с. 25]. Стрепко В. Л. наполягає навіть на такій ознаці принципів права, як їх «вища імперативність» [22, с. 8]. Така характеристика основних засад (принципів) дає підстави думати, що колізії між основними засадами (принципами) й конкретними правовими нормами має вирішуватись 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, перед якими застосовуються переважно конкретні (спеціальні) правові норми. Правда, це правило також не закріплюється в будь-якому законодавчому акті, але воно впливає з логіки нормативно-правових актів. Разом з тим, теза про переважне застосування конкретних правових норм потребує певного уточнення. По-перше, ст. 2 КЗпП, чи ст. 3 проекту Трудового кодексу України містять положення, які відтворюють положення Конституції, а отже, які мають юридичну силу конституційних і підлягають переважному застосуванню перед будь-якими конкретними нормами КЗпП, інших законів, а тим паче підзаконних актів. По-друге, треба враховувати й ту обставину, що принципи правового регулювання трудових відносин, що містяться в законодавчих актах, не можуть застосовуватись усупереч конкретним нормам, що регулюються в актах такої ж або вищої юридичної сили, але можуть застосовуватись усупереч конкретним правовим нормам, що формулюються в підзаконних нормативно-правових актах.

Ще одне уточнення щодо способів вирішення колізій між основними засадами (принципами) й конкретними правовими нормами стосується випадку застосування закону за аналогією. У чинному трудовому законодавстві ця проблема не вирішується, хіба що проект ТК встановлює правило про аналогію закону та права (ст. 17). Але ж і до прийняття і введення в дію Трудового кодексу застосування закону і права за аналогією до відносин, що регулюються законодавством про працю, є можливим: воно передбачено ч. 7 ст. 8 ЦПК і ч. 7 ст. 9 КАС. Ці два Кодекси регулюють процесуальні відносини, в тому числі й ті, що виникають при розгляді й вирішенні трудових спорів. Проте можливість застосування судом аналогії закону і права на цій стадії вирішення спору дає підстави для висновку, що й до того, як між учасниками від-

повідних правовідносин виник спір, їх права й обов'язки слід визначати саме із застосуванням такої аналогії.

Згідно із зазначеними нормами вказаних Кодексів конституційні принципи, загальні засади законодавства і права підлягають застосуванню в разі неможливості застосування аналогії закону. Отже, за наявності можливості застосувати аналогію закону аналогія права застосовуватись не може. Тобто колізія між основними засадами (принципами) і застосуванням закону за аналогією вирішується на користь останньої. У такий спосіб сфера застосування основних засад (принципів) законодавства про працю законодавцем звучується.

Пункт 17 проекту ТК передбачає можливість застосування в порядку аналогії закону не тільки положень законів про працю, а й правових норм, що містяться в інших актах трудового законодавства. Це виключає застосування загальних засад правового регулювання трудових відносин і в тих випадках, коли вони не врегульовані, але є можливість застосувати до них положення підзаконних актів трудового законодавства. Лише якщо такі положення суперечать основним засадам правового регулювання трудових відносин, вони не можуть застосовуватись усупереч таким засадам, оскільки приписи підзаконних актів за наявності такої суперечності застосовуватись не можуть навіть прямо.

Викладене доводить, що розмежування основних засад (принципів) правового регулювання трудових відносин і конкретних правових приписів на цей час становить не тільки академічний інтерес, а й має істотне практичне значення, тож треба повернутись до цієї проблеми. Законодавчий досвід України свідчить про те, що юридичне закріплення отримують нормативні положення різного рівня узагальнення – від конкретних правових норм, що виражають глибоку диференціацію правового регулювання трудових відносин і стосуються обмеженого кола працівників, до основних засад трудового права найвищого рівня узагальнення. Між цими 2-ма полюсами розміщується широкий спектр правових приписів, які відрізняються рівнем їх узагальнення. Розмежувати основні засади (принципи) і конкретні правові приписи за цим критерієм рівня узагальнення нормативних вимог, що в них формулюються, неможливо через невизначеність цього критерію. Використання інших змістовних критеріїв для таких цілей є також неможливе. За таких умов залишається один вихід – використати формальний критерій. Якщо певне законодавче положення називається в Конституції чи законодавчому акті основною засадою (принципом), воно підлягає застосуванню як основна засада (принцип), у тому числі й у порядку, передбаченому ч. 7 ст. 8 ЦПК і ч. 7 ст. 9 КАС. У решті випадків нормативні положення (в тому числі найвищого рівня узагальнення), підлягають застосуванню як конкретні правові приписи.

Викладене дає підстави для висновків про те, що і в правотворчості, і в правозастосуванні слід формувати новий підхід до проблеми принципів (основних засад) трудового права. У правотворчості слід відмовитись від позначення як принципів конкретних правових норм. У правозастосуванні необхідно враховувати, що: 1) до відносин, які є предметом трудового права, застосовується принцип верховенства права, що має найвищу юридичну силу, в тому числі порівняно з нормами трудового

права, що формулюються в Конституції України; 2) принципи переважно вміщують у собі нормативний регулятор і декларацію, межа між якими поступово змінюється на користь нормативного регулятора; 3) принципи, крім закріплених у Конституції України, не можуть застосовуватись у супереч конкретним законодавчим положенням.

Перелік літератури

1. Познер Р. А. Проблеми юриспруденції / Р. А. Познер. – К. : Реферат, 2003. – 420 с.
2. Смирнов О. В. Основные принципы советского трудового права / О. В. Смирнов. – М. : Юридическая литература, 1977. – 216 с.
3. Лившиц Р. З. Теория права / Р. З. Лившиц. – М. : Наука, 1994. – 280 с.
4. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки: Закон України від 20.03.1991 / Зібрання законодавства України. – Т. І. – К. : Ін Юре, 1999. – 1 (3) 14.
5. Проект Трудового кодексу України: Прийн. Верх. Радою України за основу 20.05.2008р. // Інформаційно-пошукова система «Ліга», файл JF0US00V.LHT.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М. : Омега-Л, 2006. – 272 с.
7. Советское трудовое право : [учебник] / [под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова]. – М. : Юрид. Лит., 1988. – 608 с.
8. Прокопенко В. І. Трудове право : [підручник] / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.
9. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : [підручник] / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х. : Вид-во ФІНН, 2009. – 728 с.
10. Болотіна Н. Б. Трудове право України : [підручник] / Н. Б. Болотіна. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
11. Колодій А. М. Принципи права України / А. М. Колодій. – К. : Юрінком, 1998. – 208 с.
12. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права / П. Д. Пилипенко. – Львів : Видавничий центр Львів. національного ун-ту ім. І. Франка, 1999. – 214 с.
13. Трудове право України: [навч. посібник] / [за ред. П. Д. Пилипенка]. – К. : Вид-во Ін Юре, 2003. – 536 с.
14. Гарасимів Т. З. Принципи права соціального забезпечення: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Т. З. Гарасимів. – К. , 2002. – 16 с.
15. Теория права и государства : [учебник для вузов] / [под ред. Г. Н. Манова] – М. : Изд-во БЕК, 1996. – 336 с.
16. Паньков Д.А. Принципи правового регулювання колективних трудових відносин : дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.05 / Д. А. Паньков. – Одеса, 2007. – 210 с.
17. Козюбра М. Принцип верховенства права у конституційному правосудді / М. Козюбра // Закон і бізнес. – 2000. – № 17. – С. 10.
18. Шевчук С. В. Основи конституційної юриспруденції / С. В. Шевчук. – Х. : Консум, 2002. – 296 с.
19. Рішення Конституційного Суду України у справі № 1-33/2004 про призначення судом більш м'якого покарання від 02.11.2004 р. // Офіційний вісник України. – 2004. – № 45. – ст. 2975.
20. Общая теория прав человека / [под ред. Е. А. Лукашевой] – М. : Норма, 1996. – 520 с.
21. Лаврів О. Я. Система принципів трудового права України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. Я. Лаврів. – Х. , 2007. – 20 с.
22. Стрепко В. Л. Правові засади регулювання соціальних допомог в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. Л. Стрепко. – К., 2007. – 16 с.
23. Основи адміністративного судочинства та адміністративного права / [за заг. ред. Р. О. Куйбіди, В. І. Шишкіна] – К. : Старий світ, 2006. – 576 с.
24. Васильковский Е. В. Цивилистическая методология. Учение о толковании и применении гражданских законов / Е. В. Васильковский. – М. : ЦентрЮрИнфоР, 2002. – 508 с.

25. Черданцев А. Ф. Толкование советского права / А. Ф. Черданцев. – М. : Юрид. лит., 1979. – 168 с.
26. Лазарев В.В. Применение советского права / В. В. Лазарев. – Казань : Изд-во Казан. ун-та, 1972. – 200 с.
27. Самощенко И.С. О нормативно-правовых средствах регулирования поведения людей/ И.С. Самощенко // Правоведение. – 1967. – № 1. – С. 29-38.
28. Явич Л. С. Общая теория права : [учебник] / Л. С. Явич. – Л. : Изд. ЛГУ, 1976. – 282 с.
29. Вопленко Н. Н. Сущность, принципы и функции права : [учеб. пособ.] / Н. Н. Вопленко. – Волгоград : Изд-во Волгогр. ун-та, 1998. – 56 с.
30. Бондаренко Н. А. Принципы гражданского права и их роль в нормотворческой и правоприменительной деятельности / Н. А. Бондаренко // Учен. зап. Таврич. Нац. ун-та им. В. И. Вернадского : Серия «Юрид. науки». – Т. 22 / (61). – 2009. – № 1. – С. 128-132.
31. Капліна О. В. Правозастосовне тлумачення судом норм кримінально-процесуального права / О. В. Капліна. – Х. : Право, 2008. – 296 с.
32. Капліна О. В. Правозастосовне тлумачення судом норм кримінально-процесуального права : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. юрид. наук : спец. 12.00.09 «Кримінальний процес та криміналістика; судова експертиза; оперативно-розшукова діяльність» / О. В. Капліна. – Х., 2009. – 40 с.
33. Романов А.К. Правовая система Англии / А. К. Романов – М. : Дело, 2000. – 344 с.
34. Головатий С. П. Верховенство права : у 3-х кн. / С. П. Головатий. – К. : Фенікс, 2006. – Кн. 1: Від ідеї – до доктрини. – 624 с.
35. Головатий С. П. Верховенство права : У 3-х кн. / С. П. Головатий. – К. : Фенікс, 2006. – Кн. 2: Від доктрини – до принципу. – с. 625-1276.
36. Головатий С. П. Верховенство права : У 3-х кн. / С. П. Головатий. – К. : Фенікс, 2006. – Кн. 3: Український досвід. – с. 1227-1747.
37. Науково-практичний коментар до цивільного законодавства України : В 4-х т. / [відп. ред. В. Г. Ротань] – К. : Юрид. кн., 2008. – Т. IV: Методологія тлумачення нормативно-правових актів – 848 с.
38. Юровська В. В. Регулювання відносин в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування : дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.05 / В. В. Юровська. – Х., 2005. – 218 с.
39. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Проніна проти України» // Офіційний вісник України. – 2006. – № 47. – Ст. 3182.
37. Ухвала Вищого адміністративного суду України від 10.05.2007 // Юрид. Інформ.-пошук. система «Ліга», файл AS 070319 ЛНТ.
38. Маркс К. Критика Готської програми // К. Маркс, Ф. Энгельс. Сочинения. – Т. 19. – С. 1-19.
39. Советское трудовое право : [учебник] – / [под ред. А. С. Пашкова] – Л. : Изд-во ЛГУ, 1966. – 376 с.
40. Советское трудовое право : [учебник] – / [под ред. А. И. Процевского] – К. : Вища шк., 1981. – 360 с.
41. Советское трудовое право : [учебник] – / [под ред. Н. Г. Александрова] – М. : Юрид. лит., 1972. – 576 с.
42. Трудовое право : [учебник] / [отв. ред. О. В. Смирнов] – М. : Проспект, 1999. – 512 с.

Еременко В. В. Понятие принципов трудового права и их применение / В. В. Еременко // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия: Юридические науки. – 2009. – Т. 22 (61), № 2. – С. 163-176.

В статье принципы трудового права рассматриваются как наиболее общие нормативные положения, которые не могут применяться вопреки специальным правилам, сформулированным в актах того же иерархического уровня, что и акты, в которых устанавливаются принципы. Обращается внимание на принцип верховенства права, имеющий высшую юридическую силу, и на сочетание в принципах элементов нормативного регулятора и декларации.

Ключевые слова: принцип; трудовое право; верховенство права; нормативный регулятор и декларация.

Yeryemenko V. Notion and application of the principles of labour law / V. Yeryemenko // Scientific Notes of Tavrida National V. I. Vernadsky University. – Series: Juridical sciences. – 2009. – Vol. T. 22 (61), № 2. – P. 163-176.

The principles of labour law are considered in the article as the most generalized normative positions which cannot be used in the contradiction to special rules which are formulated in documents of the same hierarchical level, as documents which establish this principles. Also the author pays attention to a principle of supremacy of law which has the highest validity and on association of elements of a normative regulator and declaration in the principles of labour law.

Keywords: principle, labour law, supremacy of law, normative regulator and declaration.

Надійшла до редакції 05.10.2009 р.