

ТРУДОВОЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 349.2

СФЕРА ДІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ ТА КОДИФІКАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ

Лариса ВЕЛИЧКО,

кандидат юридичних наук, доцент,
завідувач кафедри права та європейської інтеграції
Харківського регіонального інституту державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України

АНОТАЦІЯ

У статті проводиться теоретичне дослідження взаємозалежності та взаємообумовленості сфери дії трудового права та процесів кодифікації законодавства. Автор доводить, що серцевину сучасної систематизації у вигляді кодифікації повинна скласти соціальна спрямованість, яка відображала б принцип демократичної, соціальної, правової держави. Для серйозної систематизації законодавства про працю треба визначитися із предметом і сферою дії норм трудового права. Під час здійснення кодифікації варто виходити з того, що безпосередньою об'єктивною основою системи законодавства є система самого права. Тому об'єднання нормативних актів і кодифікаційна діяльність мають відбуватися за галузями права, визначившись водночас із предметом і сферою дії кожної галузі права.

Ключові слова: сфера дії трудового права, система права, система законодавства, кодифікація, галузь права.

SCOPE OF UKRAINE'S LABOR LAW AND CODIFICATION ACTIVITY

Larysa VELYCHKO,

Candidate of Law Science, Associate Professor,
Head of the Department of Law and European Integration
of Kharkiv Regional Institute of Public Administration of National Academy
of Public Administration under the President of Ukraine

SUMMARY

The article deals with theoretical study of interdependence of the scope of labor law and the processes of codification of legislation. The author argues that the core of modern systematization in the form of codification should be social orientation, which would reflect the principle of a democratic, social and legal state. For a serious systematization of labor legislation it is necessary to determine the subject and scope of labor law. In the implementation of codification should proceed from the fact that the direct objective basis of the system of legislation is the system of law itself. Therefore, the unification of normative acts and the implementation of codification activities should take place in the branches of law, while defining the subject and field of action of each branch of law.

Key words: scope of labor law, system of law, system of legislation, codification, branch of law.

REZUMAT

Articolul explorează interdependența și interdependența domeniului de aplicare al legislației muncii și codificarea legislației. Autorul dovedește că nucleul sistemizării moderne sub forma codificării ar trebui să fie orientarea socială, care să reflecte principiul unui stat democratic, social și legal. Pentru o sistemizare serioasă a legislației muncii, trebuie să se determine subiectul și sfera de aplicare a normelor dreptului muncii. În punerea în aplicare a codificării, trebuie să se procedeze din faptul că baza obiectivă imediată a sistemului de legislație este sistemul de drept propriu-zis. Prin urmare, unificarea actelor normative și desfășurarea activităților de codificare ar trebui să se realizeze în ramurile legii, determinând subiectul și domeniul de aplicare al fiecărei ramuri de drept.

Cuvinte cheie: domeniul de aplicare al legii muncii, sistemul de drept, sistemul legislativ, codificarea, ramura legii.

Постановка проблеми. Кодифікація законодавства має неабияке значення для розбудови правової системи як системи стабільної, але вона також залежить від стану правової системи. За умов розроблення й обговорення проекту Трудового кодексу України (далі – проект ТК України) [1] важливим є дослідження сфери дії трудового права, оскільки

кодифікаційна діяльність має відбуватися з урахуванням особливостей системи права, характеру галузевого і міжгалузевого законодавства та їхніх завдань.

На противагу проекту ТК України, який встановлює винятки (коли трудове законодавство або не застосовується, або застосовується за певних умов чи з деякими особливос-

тами), Кодекс законів про працю України [2] передбачає загальне правило: законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами. Особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їхніми статутами. Гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів надаються передбаченим законодавством про працю порядком (ст. 3 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України).

Тобто законодавство про працю регулює не лише відносини, які становлять предмет трудового права. Воно також регулює деякі інші види відносин у сфері праці, коли це прямо передбачено спеціальним законом. Тому сфера дії трудового права визначається не лише самим законодавством про працю, але й актами деяких інших галузей законодавства, які допускають можливість застосування цього законодавства до трудових відносин, що виникають на інших підставах.

Актуальність теми дослідження пояснюється тим, що для проведення успішної кодифікаційної діяльності загалом і кодифікації трудового законодавства зокрема варто чітко окреслити сферу дії визначеної галузі права, щоб зрозуміти, які ще суспільні відносини будуть підпадати під сферу дії норм трудового права, окрім тих суспільних відносин, які становлять предмет цієї галузі.

Стан дослідження. Окремі спроби дослідити питання сфери дії трудового права зроблені такими науковцями, як: М.Г. Александров, О.Т. Барабаш, М.Й. Бару, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, О.С. Пашков, О.І. Процевський, С.М. Прилипко, Г.С. Скачкова, В.М. Смирнов, Л.О. Сироватська, Л.С. Таль, О.М. Ярошенко і ін.

Метою та завданням статті є окреслення проблем і перспектив розвитку підходів до визначення сфери дії трудового права, а також здійснення кодифікаційної діяльності з урахуванням саме сфери дії норм певної галузі права.

Вклад основного матеріалу. Оволодіння критеріями побудови системи законодавства, по-перше, повинно сприяти виявленню системи права і на цій основі вдосконаленню законодавства як за окремими галузями права, так і всієї його системи. Без попередньо проведених досліджень щодо виявлення структури права, науково обґрунтована робота стосовно вдосконалення системи законодавства немислима. По-друге, вивчення критеріїв побудови системи законодавства має сприяти виявленню обґрунтованої соціально-економічними чинниками системи міжгалузевих, комплексних актів і утворень. По-третє, з урахуванням характеру галузевого і міжгалузевих законодавства та їхніх завдань повинні бути розроблені рекомендації з найбільш оптимальними формами вдосконалення системи законодавства. Так, практика нормотворчої діяльності свідчить, що оптимальною формою вдосконалення галузевого законодавства є його кодифікація. Вона дозволяє привести всі галузеві норми в струнку систему, вивести за дужки загальні положення та сформулювати загальну частину, узгодити всі конкретні норми з найбільш загальними, провідними для певної галузі права настановами. Навпаки, міжгалузеве узгодження має конкретний характер і повинно відбуватися на рівні тієї величезної кількості норм, якими реально опосередковуються врегульовані відносини. Встановлення міжгалузевих взаємодій в межах невеликого за обсягом акта кодифікації практично нічого дати не може. Водночас саме питання узгодження, взаємодії, усунення протиріч набуває найбільшої значущості. Справа не повинна зводитися тіль-

ки до усунення неузгодженості актів, ухвалених у різний час, на різних рівнях і різними нормотворчими органами. Значно більш складна і важлива задача полягає в тому, щоб взаємодія різних галузей права і методів регулювання забезпечувала оптимальне використання діючих в суспільстві соціально-економічних закономірностей.

В.Ф. Яковлев зазначає, що система законодавства складається з галузевих (таких, що містять норми однієї галузі права) і комплексних (об'єднують норми двох або більше галузей права) нормативних актів. Можна також стверджувати, що наявні галузі законодавства, зокрема, цивільне, кримінальне, адміністративне, які є об'єднанням нормативних актів відповідних галузей права. Тоді як юридична природа трудового, земельного, фінансового законодавства є предметом наукових дискусій, тому що не всі вчені визнають наявність відповідних галузей права [3, с. 130].

Вивчення системи законодавства варто проводити, зважаючи на конкретні методологічні передумови. Як галузі законодавства, так і його система, – результат творчої діяльності людини, але чи означає це, що вони не мають об'єктивних підстав і створюються довільно? Якщо так, то варто визнати, що в основі системи законодавства немає жодних закономірностей, а отже, немає підстав для наукового аналізу та рекомендацій із підвищення ефективності правового регулювання. Однак такий висновок був би помилковим, бо суперечить практиці розвитку системи законодавства, яка свідчить про те, що істотні зміни в цій системі є реакцією на назрілі суспільні потреби. Отже, завдання науки полягає в тому, щоб виявити об'єктивну основу системи законодавства та напрямів її розвитку.

Законодавство як сукупність чинних нормативних актів є зовнішньою формою права [4, с. 47–59; 379; 380]. Тому воно за своєю будовою неминуче має відображати внутрішню, сутнісну форму права, що розуміється як його структура [5, с. 38, 39]. Зовнішня форма права на різних її рівнях (статей, глав, розділів правових актів, їх об'єднань, системи законодавства загалом) відображає структуру права на всіх її рівнях (норми, субінституту, інституту, підгалузі, галузі та права загалом). Отже, безпосередньою об'єктивною основою системи законодавства є система самого права. Тому провідними галузями права мають бути об'єднання нормативних актів за галузями права, які є зовнішньою формою існування відповідних галузей права. Однак, як неодноразово зазначалося в літературі з теорії права, повного збігу системи законодавства і системи права немає. Це твердження базується на фактах наявності міжгалузевого, комплексного законодавства.

Водночас можна констатувати наявність не лише окремих комплексних актів, але цілих сфер законодавства, груп актів, присвячених конкретній сфері суспільних відносин. Тому поряд із галузями законодавства, за якими «стоять» галузі права (цивільне, трудове, кримінальне тощо), виявляються галузі законодавства (транспортне, будівельне, сільськогосподарське та ін.), які не маю такої орієнтації, а наділені іншою основою і правовою природою.

Як справедливо зазначав О.І. Процевський, серцевину сучасної систематизації у вигляді кодифікації повинна скласти соціальна спрямованість, яка відображала б принцип демократичної, соціальної, правової держави. Для серйозної систематизації законодавства про працю треба визначитися із предметом і сферою дії норм трудового права [6, с. 84].

Відсутність теоретичних напрацювань щодо врахування сфери дії певної галузі права під час кодифікаційної діяльності призвела до того, що розробники Цивільного кодексу України (далі – ЦК України) [7] зробили висновок про можливість застосування положень цього Кодексу до відносин, які виникають у зв'язку з укладенням трудового

договору, якщо ці відносини не врегульовані спеціальними законами (ст. 9 ЦК України). Із зазначеного випливає, що КЗпП України, закони й інші нормативно-правові акти про працю є лише спеціальними законами. Це не витримує жодної критики, бо робоча сила має зовсім інші властивості, ніж товар, який стосується цивільного законодавства. Робочою силою володіє людина, яка за Конституцією України є вищою соціальною цінністю, вона має права і свободи, утвердження і забезпечення яких є головним обов'язком держави. Тому відносини, що виникають із трудового договору, є предметом трудового права, а не цивільного, в якому фактично серцевиною регулювання є майнові відносини.

Норми ЦК України застосовуються до трудових відносин у частині компенсації роботодавцем шкоди, заподіяної працівнику (ст. ст. 1195, 1197, 1199–1205, 1208 ЦК України). Таке застосування норм ЦК України можливе у зв'язку з відносинами щодо зберігання майна працівників, щодо надання працівникам кредиту для сплати вартості навчання в навчальних закладах та інших цілей. Варто виходити з того, що законодавство про працю не перешкоджає застосуванню до таких відносин у сфері праці не лише ЦК України, а й інших актів цивільного законодавства. З огляду на неврегульованість трудовим законодавством відносин щодо розголошення комерційної таємниці, положення цивільного законодавства мають поширюватися на ці відносини.

Водночас поширення цивільного законодавства на неврегульовані спеціальними актами законодавства відносини у сфері праці, що ґрунтується на ст. 9 ЦК України, має субсидіарний характер і не є застосуванням правових норм за аналогією, оскільки закон прямо передбачає використання цивільно-правових норм до таких відносин у сфері праці.

На жаль, варто констатувати, що в нинішній ситуації в Україні дедалі частіше ЦК України застосовують до регулювання трудових правовідносин, що викликає занепокоєння. Варто навести деяку судову практику, в якій суди керуються саме положеннями ЦК України, хоча наявні трудові правовідносини.

Так, Апеляційним судом Донецької області залишено без змін рішення суду першої інстанції про відмову в поновленні на роботі особі, звільненій за п. 1 ст. 36 КЗпП України за мовчазною згодою. Суть справи полягала в тому, що працівник, який був прийнятий на роботу за безстроковим трудовим договором на посаду газорятівника, звільнений із роботи на підставі п. 1 ст. 36 КЗпП України у зв'язку з нез'явленням за юридичною адресою відповідача та ненадання заяви щодо переведення до інших структурних підрозділів відповідача, що розміщені на підконтрольній території України. Зазначене звільнення позивач вважає незаконним, оскільки відповідачем порушено процедуру звільнення, бо він не мав бажання звільнитися. Суд першої інстанції виходив із того, що під час звільнення позивача на підставі п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України його трудові права не були порушені, оскільки звільнення обумовлено обставинами непереборної сили.

Згідно з п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, однією з підстав припинення трудового договору є угода сторін. Відповідно до роз'яснень, даних у п. 8 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 6 листопада 1992 р., за домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП України (за згодою сторін) договір припиняється в строк, визначений сторонами. Анулювання такої домовленості може мати місце лише за взаємної згоди про це власника або уповноваженого ним органу і працівника.

Припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП застосовується в разі взаємної згоди сторін трудового договору, але пропозиція (ініціатива) про припинення трудового договору на такій підставі може виходити як від працівника, так і від власника або уповноваженого ним органу. За угодою сторін може бути припинено як трудовий договір, укладений на невизначений строк, так і строковий трудовий договір. Припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП не передбачає попередження про звільнення ні від працівника, ні від власника або уповноваженого ним органу. День закінчення роботи визначається сторонами за взаємною згодою.

Пропозиція (ініціатива) і сама угода сторін про припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП можуть бути в письмовій або усній формі. Якщо працівник подає письмову заяву про припинення трудового договору, то в ній мають бути зазначені прохання звільнити його за угодою сторін і дата звільнення. Саме ж оформлення припинення трудового договору за угодою сторін має здійснюватися лише в письмовій формі. Законодавством не встановлено відповідного порядку чи строків припинення трудового договору за угодою сторін, у зв'язку із чим вони визначаються працівником і власником або уповноваженим ним органом у кожному конкретному випадку. Законодавством також не передбачено обов'язкового оформлення письмового документа, що ініціює звільнення (заяви працівника або повідомлення роботодавця), тому ініціатива щодо звільнення може бути висловлена працівником або роботодавцем іншій стороні усно. У наказі (розпорядженні) про звільнення за згодою сторін зазначаються підстава звільнення за угодою сторін із посиланням на п. 1 ст. 36 КЗпП, дата звільнення, про яку домовлялися сторони. Працівник фіксує свою згоду шляхом поставлення свого підпису під час ознайомлення з наказом.

Суд під час розгляду спору вважав, що підприємство обрало єдину можливу законну підставу для звільнення працівника – за угодою сторін, перед цим запропонувавши йому виконати певні дії для підтвердження наміру продовжити трудові відносини з підприємством, – з'явитися за юридичною адресою відповідача та надати заяву щодо згоди на переведення до інших структурних підрозділів відповідача.

Отже, судом першої інстанції було встановлено, що мало місце волевиявлення позивача на припинення трудового договору за взаємною згодою в момент ознайомлення з наказом про звільнення. Суд виходив із того, що згідно зі ст. 4 КЗпП України, законодавство про працю складається із цього Кодексу й інших законодавчих актів України, ухвалених відповідно до нього. Згідно із ч. 1 ст. 9 ЦК України, положення цього Кодексу застосовуються до врегулювання, зокрема, трудових відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства. Оскільки трудовим законодавством не встановлено відповідного порядку чи строків припинення трудового договору за угодою сторін, положення цивільного законодавства можуть поширюватися на такі відносини. З огляду на позовні вимоги в цій справі, суд дійшов висновку про те, що застосуванню підлягають і положення цивільного законодавства. Зокрема, суд виходив із того, що мовчання (невиявлення згоди на припинення трудових відносин) визнається виявом волі укласти/змінити угоду у випадках, передбачених законодавством. Відповідно до ст. 205 ЦК України, поведінкою особи може виражатися зовнішній вияв волі (волевиявлення) особи. У ч. 2 цієї статті передбачено можливість укладення/зміни правочину в спрощеній формі. Якщо тільки законом для даного виду правочину не встановлена обов'язкова письмова форма, достатньо може бути і певної поведінки сторін. Це можуть бути дії або бездіяльність окремих осіб (в односто-

ронніх правочинах) або узгоджені дії учасників дво- або багатостороннього правочину (так звані «конклюдентні дії»). З огляду на вказане і те, що законодавством України допускається прийняття як підстав для укладення/зміни правовідносин конклюдентних дій і мовчазної згоди, суд дійшов висновку, що підприємство отримало з боку позивача мовчазну згоду на звільнення останнього із займаної посади через відмову в подальшому продовженні трудових відносин, що було виражене в нез'явленні за юридичною адресою відповідача і в ненаданні заяви щодо переведення до інших структурних підрозділів відповідача, що розміщені на підконтрольній території України [8].

Іншим прикладом може послужити практика Верховного Суду України. Позивача звільнено з посади заступника голови правління з економіки і інвестицій апарату управління публічного акціонерного товариства (далі – ПАТ) за п. 1 ст. 36 КЗпП України. Розрахунок із заробітної плати з позивачем не проведено. Позивач просив суд скасувати наказ про його звільнення та поновити його на роботі. Позивач посилався на те, що наказ про його звільнення видано особою, яка не мала на це права, оскільки згідно зі ст. 9 Закону України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України» будь-які органи, їх посадові та службові особи на тимчасово окупованій території та їхня діяльність вважаються незаконними, якщо ці органи або особи створені, обрані чи призначені непередбаченим законом порядком. А п. 3 цієї статті визначено, що будь-який акт (рішення, документ), виданий органами та посадовими або службовими особами на тимчасово окупованій території, є недійсним і не має правових наслідків.

Суди першої, апеляційної та касаційної інстанцій, задовольняючи позовні вимоги, виходили з того, що наказ про покладення обов'язків голови правління ПАТ встановленим законодавством України порядком і уповноваженою особою, призначеною на посаду, відповідно до законодавства України не видавався; остання не мала права видавати наказ про звільнення позивача, тому наказ про звільнення позивача із займаної посади є незаконним, а незаконне звільнення та невиплата заробітної плати є порушенням законних прав працівника.

Верховний Суд України (далі – ВСУ), переглядаючи цю справу, відмовив у задоволенні позову, посилаючись на те, що настання обставин непереборної сили (форс-мажорних обставин) свідчить про відсутність вини в затримці виплати позивачу належних у разі звільнення сум у строки, визначені ст. 116 КЗпП України. У своєму рішенні ВСУ керувався нижчезазначеним. Згідно зі ст. 4 КЗпП України, законодавство про працю складається із цього Кодексу й інших актів законодавства України, ухвалених відповідно до нього. Згідно із ч. 1 ст. 9 ЦК України, встановлене застосування цього Кодексу до врегулювання, зокрема, трудових відносин, якщо їх не врегульовано іншими актами законодавства. Оскільки трудовим законодавством не врегульовано, за яких обставин сторони трудових правовідносин звільняються від виконання обов'язків, положення цивільного законодавства щодо урахування під час вирішення спорів про майнову відповідальність за обставин непереборної сили можуть застосовуватися до цих правовідносин. Під час розгляду справи суди визнали, що події, які відбулися в березні 2014 р., а саме зміна влади в Автономній Республіці Крим, її окупація та захоплення ПАТ озброєними людьми, є загальновідомими обставинами. Також суди зазначили, що вказані обставини підтверджуються, зокрема, сертифікатом про форс-мажорні обставини Торгово-промислової палати України. Форс-мажорними обставинами (обставинами непереборної сили) є надзвичайні та невідворотні обставини, що об'єктивно унеможливають

виконання зобов'язань, передбачених умовами договору (контракту, угоди тощо), обов'язків згідно із законодавчими й іншими нормативними актами, а саме: загроза війни, збройний конфлікт або серйозна погроза такого конфлікту, що передбачають ворожі атаки, блокади, військове ембарго, дії іноземного ворога, загальна військова мобілізація, військової дії, оголошена та неоголошена війна, дії суспільного ворога, збурення, акти тероризму, диверсії, піратства, безладу тощо, але не обмежуються ними тощо [9].

Як бачимо, саме через невизначеність сфери дії як цивільного, так і трудового права наявною є підміна багатьох понять: договір ототожнюється із правочиною, норми цивільного права застосовуються за аналогією до регулювання трудових відносин, які не є його предметом. У результаті все це призводить до порушення права на працю людини.

Не можна механічно «змішувати» норми, які мають різну галузеву спрямованість. Справедливо зазначав О.І. Процевський, що структуризацію системи права України обумовили такі чинники, як якісно особливий вид суспільних відносин, що за своїм глибоким економічним соціально-політичним змістом потребують відокремленого юридичного своєрідного способу регулювання. Якісно особливий вид суспільних відносин – такий, що чимось виділяється серед інших, не такі відносини, як інші, а тому не схожі на інші, – такими є трудові відносини, завдяки яким реалізується унікальна природна здатність людини до праці [6, с. 116].

Норми трудового права, здійснюючі регулювання трудових і тісно пов'язаних із ними відносин (прояв регулятивної функції), водночас за своїм змістом виконують охоронну функцію, втілюючи в життя принцип гуманізму. Ця ідея сформульована і закріплена в ст. 3 Конституції України.

Праця як діяльності людини по створенню матеріальних і духовних культурних цінностей і адекватна їй оплата фактично визначають основний зміст соціально-трудова відносин. Ці відносини, у свою чергу, є ядром предмета трудового права як вельми важливої самостійної галузі системи права України. Усвідомлена, цілеспрямована діяльність людини по створенню матеріальних і духовно-культурних цінностей для існування всього суспільства потребує від держави створення відповідних умов праці.

Природна здатність людини до праці є основним, головним джерелом існування держави і суспільства. Цей незаперечний факт об'єктивно обумовлює створення й існування самостійної системи норм права, що об'єднуються в окрему галузь права. Правові норми цієї галузі права мають враховувати особливості реалізації природного права на працю, мету оплати й охорони праці, тривалості робочого часу і часу відпочинку, організацію управління працею, розумовий і фізичний розвиток працівника, його соціальний захист тощо. Названі правові явища як юридичні факти слугують підставами для виникнення відповідних суспільних відносин. Сукупність і своєрідність трудових відносин і відносин, що виникають у процесі трудової діяльності, об'єктивна необхідність їх існування потребують системи правових норм, які їх регулювали б. Саме об'єктивна необхідність цих відносин обумовлює систему правових норм, які об'єднуються в окрему самостійну галузь права зі своєю парадигмою і доктриною [6, с. 21].

Норми трудового права покликани регулювати суспільні відносини, у змісті яких враховані всі сторони трудової діяльності працівників, а також їхні соціальні інтереси, які впливають на розвиток людини. Ефективність праці за наймом і відповідна їй оплата потребують нормативно-правового регулювання, яке має досягатися завдяки зрозумілому співвідношенню публічних елементів (соціальних стандартів) правового регулювання і приватних (договірних) елементів, які залежать від результатів праці всього трудового колективу [6, с. 34].

Висновки. Серцевину сучасної систематизації у вигляді кодифікації повинна скласти соціальна спрямованість, яка відображала б принцип демократичної, соціальної, правової держави. Для серйозної систематизації законодавства про працю треба визначитися із предметом і сферою дії норм трудового права. Відсутність теоретичних напрацювань щодо врахування сфери дії певної галузі права під час кодифікаційної діяльності призвела до того, що розробники Цивільного кодексу України зробили висновок про можливість застосування положень цього Кодексу до відносин, які виникають у зв'язку з укладенням трудового договору, якщо ці відносини неврегульовані спеціальними законами. Тому в майбутньому під час кодифікації варто виходити з того, що безпосередньою об'єктивною основою системи законодавства є система самого права. Тому об'єднання нормативних актів і проведення кодифікаційної діяльності має відбуватися за галузями права, визначившись водночас із предметом і сферою дії кожної такої галузі.

Список використаної літератури:

1. Проект Трудового кодексу України від 20 травня 2014 р. № 1658. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322–VIII. Відом. Верхов. Ради УРСР. 1971. Дод. № 50. Ст. 375.
3. Яковлев В.Ф. Правовое государство: вопросы формирования. М.: Статут, 2012. 488 с.

4. Иоффе О.С., Шаргородский М.Д. Вопросы теории права. М.: Госюриздат, 1961. 382 с.

5. Братусь С.Н. Содержание и форма права. Учен. зап. ВНИИСЗ. Вып. 14, 1968. С. 33–42.

6. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: моногр. Х.: ХНАДУ, 2014. 260 с.

7. Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 р., № 435–IV. Відом. Верхов. Ради України. 2003. № № 40–44. Ст. 356.

8. Ухвала Апеляційного суду Донецької області від 18 липня 2017 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/67830623>.

9. Постанова Верховного суду України від 12 квітня 2017 р. URL: <http://forum.liga.net/pda/Messages.asp?did=335228&page=1>.

ДОВІДКА ПРО АВТОРА

Величко Лариса Юріївна – кандидат юридичних наук, доцент, завідувач кафедри права та європейської інтеграції Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Velychko Larisa Yuriivna – Candidate of Law Science, Associate Professor, Head of the Department of Law and European Integration of Kharkiv Regional Institute of Public Administration of National Academy of Public Administration under the President of Ukraine

lenusikl@i.ua